CATALOGO GENERALE PROCESSI, EVENTI RISCHIOSI, VALUTAZIONE E MISURE (4di4)																				
OBIA Ambito di valore pubblico A Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all'utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione	**OBIA Ambito di valore pubblico B** Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell'amministrazione, il efficlamentare e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l'incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese	**OBIA Ambito di valore pubblico C** Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, operando presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET, contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza	**OBIA Ambito di valore pubblico D** Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania green, puntando alla transizione ecologica per promuovere l'economia circolare mediante l'uso efficiente delle risorse e l'efficlantamento energetico	**Area di rischio**	**Processo** (codice e denominazione)	**Struttura di primo livello** (titolare (codice)	**Struttura di secondo livello** titolare (codice e denominazione)	**Fase del processo** (codice e denominazione)	**Eventi rischiosi**	**Fattori abilitanti**	**Misure già esistenti e attuate**	**Giudizio sintetico di autovalutazione**	**Valutazione finale dell'esposizione al rischio** (comprensiva dei dati oggettivi)	**Misura prevista per il 2023**	**Modalità attuative della misura**	**Tempistiche di attuazione della misura**	**Responsabile della misura**	**Descrizione indicatore di attuazione della misura**	**Unità di misurazione della attuazione**	**Target di attuazione della misura**
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN01 - Conferimento di incarichi dirigenziali a dirigenti di ruolo interni	G014	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	G - Misure generali del vigente PTPCT: controlli interni in ordine alla veridicità delle dichiarazioni e rese dagli interessati in merito alla sussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità.	Basso - Procedure regolamentate dalla DGRC n. 557 del 12/10/2020 di modifica ai Disciplinare per il conferimento degli incarichi dirigenziali a dirigenti di ruolo	Basso	[Controllo] - Controllo sugli atti endoprocedimentali	Verifica congiunta al funzionario istruttore dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico.	30/11/2023	Dirigente	Requisiti per incarico	S/N	SI
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN02 - Conferimento di incarichi dirigenziali a dirigenti di altre P.A. (ex art. 19 co. 5bis D.lgs 165/2001)	G014	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	G - Misure generali del vigente PTPCT : controlli interni in ordine alla veridicità delle dichiarazioni e 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	Verifica congiunta Dirigente e funzionario istruttore dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico.	30/11/2023	Dirigente	Requisiti conferimento incarico dirigenziale.	S/N	SI
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN04 - Conferimento di incarichi dirigenziali a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale (art. 19 co. 6 D.lgs 165/2001	G014	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 idonativo e non comparativo).	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Misure generali del vigente PTPCT : controlli interni in ordine alla veridicità delle dichiarazioni e 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	Verifica congiunta del Dirigente e del funzionario istruttore dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico.	30/11/2023	Dirigente	Verifica istruttoria del funzionario	S/N	SI
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	4001	400100 - Gabinetto del Presidente	01 - CONFERIMENTO INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AI DIPENDENTI REGIONALI ASSEGNATI AGLI UDCP	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.a., 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 idonativo e non comparativo).	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Disciplinare approvato dalla Giunta con deliberazione n. 200/2019 e successive n. 432/2019; Circolare della DG 14 prot. 626616 del 18/10/2019 per le indicazioni operative. Trasparenza: Obblighi pubblicazione ex art. 14, co. 1 quinquies, D.lgs. 33/2013. Misura generale "Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione". DGR n. 608 del 2019; adottata in aggiornamento della DGR n. 158 del 2018, con cui sono stati approvati i criteri per la rotazione del personale Dirigente che opera nelle aree a rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni, e per la rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e dei dipendenti che operano nelle aree a elevato rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni	Basso - Al personale di categoria D, assegnato agli Uffici di cui al DPGR n. 07/2013 e ss.mm.ii. può essere conferito un incarico di Posizione Organizzativa (PO) sulla base dei criteri e delle modalità previsti dal relativo disciplinare. L'importo della retribuzione di posizione associata alla singola PO è preventivamente determinato in sede di istituzione delle Posizioni Organizzative e quindi prima dell'indizione delle procedure di interpello.	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	4002	400200 - Ufficio Legislativo	01 - Proposta conferimento incarichi di 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.a., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Disciplinare approvato dalla Giunta con deliberazione n. 200/2019 e successive n. 432/2019; Circolare della DG Risorse Umane prot. n. 626616 del 18/10/2019 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". DGR n. 608/2019 adottata in aggiornamento della DGR n. 158/2018 con cui sono stati approvati i criteri per la rotazione del personale dirigente che opera nelle aree a rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni, e per la rotazione del personale titolare di P.O. e dei dipendenti che operano nelle aree a elevato rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni.	Basso - Processo regolamentato nei criteri e nelle modalità dal relativo disciplinare, anche nella rotazione.	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G501	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - L'intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.a., 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 idonativo e non comparativo)., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Disciplinare PO (DGR n. 200 del 14.5.2019 "DISCIPLINARE PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA")	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato ed i presidi adottati sono idonei e sufficienti	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G502	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - L'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.a..	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012;art.1,commal,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalladelibera 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 quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	raccomandazioni periodiche al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della LCID, 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;	DIRETTORE GENERALE	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	100
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G502	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 - L'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 idonativo e non comparativo)., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.a., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella organizzazione del processo	G - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012;art.1,commal,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							

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	U002	U02202 - 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 col migliore e 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 attitudinali e professionali richiesti in relazione all'incarico da conferire; motivazione generica e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,commi4,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalledelibera ANAC n.21 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 quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	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 le 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 di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	1.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	U002	U02203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - Tintero processo	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.), Spese per incarichi e consulenze inutili o sragionevoli (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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,commi4,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalledelibera 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 a circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	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 01	Note semestrali con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	U002	U02204 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distretti e filiere di impresa. Promozione dei consorzi di eccellenza campani	01 - a supporto della Direzione Generale per la UOD di competenza	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.a., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,commi4,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalledelibera ANAC n.21 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 quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	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 le 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	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	U002	U02205 - 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	G - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,commi4,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalledelibera ANAC n.21 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	Note ai dipendenti di promozione dell'etica e di standard del comportamento	Note ai dipendenti di promozione dell'etica del comportamento.	entro il 30/11/2022	Dirigente UOD 05	Note ai dipendenti di promozione dell'etica e di standard del comportamento	Num.	1.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	U002	U02231 - STAFF tecnico operativo – Manifattur@Campania: Industria 4.0	01 - Tintero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.a., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,commi4,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalledelibera ANAC n.21 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 quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	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 le 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 91	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	U002	U02232 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - L'intero processo a supporto della Direzione	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	G - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,commi4,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalledelibera ANAC n.21 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 quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	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 le 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 92	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	U002	U02233 - 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 - 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.a., 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.), 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,commi4,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalledelibera ANAC n.21 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 quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	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 le 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 92	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	U002	U02234 - 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	G - Applicazione del principio della rotazione degli incarichi secondo quanto previsto dalla legge 190/2012(art.1,commi4,lett.b) e dal vigente PNA nonché dalledelibera ANAC n.21 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	Note ai dipendenti di promozione dell'etica e di standard del comportamento	Note ai dipendenti per la promozione dell'etica professionale	entro il 30/11/2023	Dirigente STAFF 94	Note ai dipendenti di promozione dell'etica e di standard del comportamento	Num.	1.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	U005	U00500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.a., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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/ normative interne che limitano lo spazio discrezionalità	Basso	[Trasparenza] - Trasparenza e comparazione nella attribuzione dell'incarico.	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	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	U006	U00600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Intero processo	Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.a., Criteri di conferimento non trasparenti., Mancanza di imparzialità.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 astenzione 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	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5006	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	01 - Proposta conferimento incarichi di p.o. per il personale assegnato alla UOD	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., Mancanza di imparzialità., 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	Sì - 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	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5006	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Proposta conferimento incarichi di p.o. per il personale assegnato	Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali., Criteri di conferimento non trasparenti., Mancanza 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	Sì - 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	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5006	500605 - Bonifiche	01 - Proposta conferimento incarichi di 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.., Mancanza di imparzialità., 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	Sì - 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	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5006	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Proposta conferimento incarichi di p.o. per il personale assegnato	Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali., Criteri di conferimento non trasparenti., Mancanza 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	Sì - 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	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5006	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Proposta conferimento incarichi di 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.., Mancanza di imparzialità., 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	Sì - 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	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5006	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Proposta conferimento incarichi di 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	Sì - 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	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5006	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	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., Criteri di conferimento non trasparenti., Mancanza di imparzialità., 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	Sì - 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	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5007	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti privi delle competenze richieste., Mancanza di imparzialità., Inadeguata pesatura delle posizioni attribuite., Inosservanza 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.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - Applicazione delle procedure prescritte dalla regolamentazione regionale; Misure di trasparenza: 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	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5008	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.., Criteri di conferimento non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5011	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - L'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., 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;	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 23 del d.lgs. n. 33/2013	Medio - Processo disciplinato dal regolamento delle P.O. con margini di discezionalità	Medio	[Trasparenza] - Pubblicazione degli atti di attribuzione degli incarichi.	Verifica della corretta pubblicazione di tutti gli atti di conferimento degli incarichi sul portale "Casa di Vetro" e su "Amministrazione Trasparente"	30_11_2023	Dirigente	Report sulla verifica della corretta pubblicazione del conferimento incarichi	Perc.	100.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5011	501192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Predisposizione, cura e raccolta atti istruttori	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., 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 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)	Sì - CONTROLLO SULLA CORRISPONDENZA TRA CURRICULA E REQUISITI RICHIESTI PER L'ATTRIBUZIONE P.O.	Medio - Processo disciplinato dal regolamento delle P.O. con margini di discezionalità	Medio	[Controllo] - Controllo di II livello sulla coerenza tra curricula e criteri.	Comparazione tra i curricula dei funzionari incaricati e i criteri oggettivi contenuti negli interpelli	30_11_2023	direttore	curricula controllati sul numero totale di incarichi assegnati	Perc.	100.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5012	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - L'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.., Mancata esecuzione dell'incarico., 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	Sì - 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.	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	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5013	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	Sì - 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 proocesso 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	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	5014	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, nonché di istituzione e conferimento delle PP.OO.; adempimenti connessi e gestione della relativa banca dati	Erronea indicazione di dati., Non corretto svolgimento di aclune fasi dell'iter procedimentale.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Verifica della regolarità dei decreti delle strutture regionali di conferimento/rimodulazione delle posizioni organizzative rispetto alla normativa contrattuale e regolamentare.	Basso - Applicazione delle normative contrattuali e regolamentari di settore con scarsi profili di discrezionalità.	Basso	(Controllo) - Atti a doppia firma	Comunicazioni del budget disponibile alle SPL con note a firma congiunta funzionario, dirigente e Direttore.	30/11/2023	Dirigente	Assegnazione budget a ciascuna SPL.	S/N	Sì

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	501681	501681 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - L'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., 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 e 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 princìpi 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Gr - 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							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	501494	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	Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei princìpi 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., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o..	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Gr - 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 ricoprire la posizione organizzativa	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	501S	501S00 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	01 - Adozione del provvedimento di incarico	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema 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., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei princìpi 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Gr - trasparenza: pubblicazione ex art. 14 D. Lgs. 33/2013	Basso - Processi tracciati;	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	501S	501S01 - Demanio regionale	01 - Proposta di assegnazione per i dipendenti della UOD01.	Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei princìpi 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; 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Gr - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501S01; Direzione Generale 501S00)	Basso - Processi tracciati già presidiati da misure di trattamento del rischio	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	501S	501S02 - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager	01 - Proposta di assegnazione per i dipendenti della UOD02.	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o., 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 e 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., Mancata esecuzione dell'incarico., 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.), 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	Gr - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501S02; Direzione Generale 501S00)	Basso - Processi tracciati già presidiati da misure di trattamento del rischio	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	501S	501S03 - Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi	01 - Proposta di assegnazione per i dipendenti della UOD03.	Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei princìpi 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)., 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., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.,	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Gr - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501S03; Direzione Generale 501S00)	Basso - Processi tracciati già presidiati da misure di trattamento del rischio	Basso							

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G015	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Proposta di assegnazione per i dipendenti dello STAFF 91.	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., 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 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Condizione del processo tra più uffici (Staff 501591; Direzione Generale 501500)	Basso - Processi tracciati già presidiati da misure di trattamento del rischio	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G015	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.LL.	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) ., 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., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi di p.o.,	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Condizione del processo tra più uffici (Staff 501592; Direzione Generale 501500)	Basso - Processi tracciati già presidiati da misure di trattamento del rischio	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G006	600602 - Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per infrastrutture stradali. Autorità espropriante	01 - Istruttoria, proposta e supporto allo Staff	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Eccessiva o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - 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	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G006	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)	G - 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	Verifica autodichiarazioni	31/10/2023	DIRIGENTE SSL	Report su eventuali incongruenze emerse dai controlli sulle autodichiarazioni.	S/N	SI
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G006	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)	G - 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	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G006	600691 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Raccordo delle istruttorie	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 e 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., 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., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., 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 - Eccessiva o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - 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	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G006	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 delle P.O. non disciplinata da alcun regolamento interno. Pertanto c'è un rating di rischio medio. Si resta in attesa di emanazione di specifico disciplinare.	Medio	(Controllo) - Monitoraggio del raggiungimento dei target del Piano della Performance	Il dirigente proporrà l'attribuzione delle posizioni organizzative sulla base del monitoraggio del raggiungimento dei target annuali di performance individuale	Entro il 31 ottobre 2023	Il dirigente	Report dell'attribuzione degli eventuali incarichi di p.o. durante l'anno	S/N	SI
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G006	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)	G - 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	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G006	600694 - STAFF - Attuazione Interventi PNRR e Edilizia Ospedaliera	01 - Istruttoria, proposta e supporto allo Staff	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Eccessiva o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - 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	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G009	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - L'Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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 delle 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 previstata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G009	600901 - Rapporti con Enti locali	01 - PROPOSTA CONFERIMENTO INCARICHI DI D.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	G - 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 delle 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 previstata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G009	600904 - Politiche di Sviluppo delle Aree interne Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale	01 - PROPOSTA CONFERIMENTO INCARICHI DI D.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	G - 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 delle 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 previstata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G009	600905 - Scuole Regionale di Polizia Locale	01 - PROPOSTA CONFERIMENTO INCARICHI DI D.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	G - 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 delle 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 previstata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PINOS - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	G009	600906 - Legalità e Sicurezza	01 - PROPOSTA CONFERIMENTO INCARICHI DI D.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	G - 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 delle 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 previstata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							

				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	6009	600907 - Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione in materia di immigrazione	01 - PROPOSTA CONFERIMENTO INCARICHI DI D.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	G - 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 delle 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 presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	6009	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	G - 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 delle 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 presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti regionali	6009	600992 - STAFF – Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - PROPOSTA CONFERIMENTO INCARICHI DI D.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	G - 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 delle 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 presidiata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, relativamente alle quali il personale dell'ufficio viene viene opportunamente sensibilizzato	Basso							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6006	600600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	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	G - 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 astenzione 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							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6006	600602 - 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	G - 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 astenzione 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							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6006	600604 - 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., 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	G - 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 astenzione 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							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6006	600605 - 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, Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 astenzione 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							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6006	600607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	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	G - 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 astenzione 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							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6006	600608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	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 conferimento non trasparenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 astenzione 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							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6006	600616 - 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., Criteri di conferimento non trasparenti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 astenzione 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							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6006	600692 - STAFF – Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei rifiuti tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	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	G - 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 astenzione 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							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6007	600700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - L'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., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6007	600716 - Competitività e Filiere Agroalimentari	01 - Tintero 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 - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 dello stesso.	Basso							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6007	600719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - Tintero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., 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	G - 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							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6007	600720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità del prodotto agricolo	01 - Tintero 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 - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6007	600722 - Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - L'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 - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 dello stesso.	Basso							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6007	600723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - L'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., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 dello stesso.	Basso							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6007	600724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - L'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 adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 dello stesso. Si ritengono idonee inoltre 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'interessi)	Basso							
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN05 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	6007	600725 - Agricoltura Urbana e Costiera	01 - L'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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 dello stesso.	Basso							

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S007	S00726 - Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	01 - L'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 - Mancanza di trasparenza	G - Rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016	Basso - Il processo è regolato dalla normativa di settore, per incarichi esterni si tratta di verificare l'assenza di conflitti di interesse, anche potenziali, a fronte delle attività espletate dal dipendente nell'ambito lavorativo e di esprimere il Nulla Osta; 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							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S007	S00791 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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	G - Rispetto del disciplinare approvato con DGR 316/2016	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso perché le procedure sono 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S007	S00792 - STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - L'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 aggiuntivi., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Misure Generali: - trasparenza: pubblicazione dei provvedimenti d'incarico in casi di vetro ex L.R. n. 23/2017; - 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 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 dello stesso.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S007	S00793 - STAFF- Semplificazione dei processi - Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore	01 - L'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., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 dello stesso.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S008	S00800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	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	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S008	S00801 - Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.).	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S008	S00802 - 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, scaramente motivate, ecc.), 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 - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S008	S00803 - Infrastrutture logistiche portuali, aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.).	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S008	S00805 - Gestione finanziaria Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG	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., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.).	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S008	S00806 - Infrastrutture ferroviarie	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, scaramente motivate, ecc.), 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 - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S008	S00807 - Infrastrutture viarie e viabilità regionale	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.).	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S008	S00808 - Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali	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, scaramente motivate, ecc.), 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 - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S008	S00891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operative	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., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.).	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S008	S00892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	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, scaramente motivate, ecc.), Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S008	S00893 - STAFF - Società Enti e Organismi di riferimento	01 - Eventuali incarichi interni alla Direzione Generale	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.).	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	S008	S00894 - 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	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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							

				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0201	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - L'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), - Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi,- 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 alle ordinarie	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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.	Verifica della corretta pubblicazione di tutti gli atti di conferimento degli incarichi sul portale "Casa di Vetro" e su "Amministrazione Trasparente"	30_11_2023	Dirigente	Report sulla verifica della corretta pubblicazione del conferimento incarichi	Perc.	100.00
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0201	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - L'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), - Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi,- 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 alle ordinarie	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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	Report sulla verifica della corretta pubblicazione del conferimento incarichi	30.11.2023	dirigente	Report sulla verifica della corretta pubblicazione del conferimento incarichi	Perc.	100.00
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0212	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - Ritardo di nulla osta se richiesto e se ricorrono gli estremi	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi,- Mancata esecuzione 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,- 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 e di altre P.A., esprimere il proprio nulla osta alla successiva attribuzione dell'incarico da parte della DG 14 a 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						
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0216	501412 - Conferimento incarichi dirigenziali	01 - attività istruttoria di supporto all'organo competente alla nomina dei componenti commissioni per interpelli incarichi dirigenziali .	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 in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi,- 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Misure generali del vigente PTPCT - 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 interesse.	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	Controlli a campione	30/11/2023	Dirigente	Controlli a campione	S/N	SI
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0215	501502 - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager	01 - L'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 sragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, ricorrentemente motivate, ecc.),- 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - trasparenza:pubblicazione degli atti in "Casa di vetro"	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso	(Controllo) - Predisposizione e utilizzo di una check list	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
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0217	501705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,- 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,- Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta,- 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	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0217	101706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - L'intero processo	Fenerire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., 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 idonevativo 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 col migliore e più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - In sede di Assegnazione di 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: webinar obbligatorio in materia di codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania sulla piattaforma di Blended Learning Regionale; Notifica e informazioni al personale sul Codice di Comportamento in vigore nell'anno in corso.	Basso - trattasi di procedura regolamentata, a basso rischio e con pochi gradi di discrezionalità	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0217	101708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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 e 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 attitudinali e professionali richiesti	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0217	101709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - L'intero processo	Fenerire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., 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 idonevativo 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 col migliore e più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0206	000600 - GRANDI OPERE	01 - Conferimento 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 idonevativo e non comparativo),, Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), 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 e più produttivo impiego delle risorse umane e	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Rotazione degli incarichi di natura tecnica(RUP, DOLL, 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 conflitto 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.	Verifica a campione su almeno il 50% delle autodichiarazioni di assenza di conflitti di interesse e di non incompatibilità	entro il 31_10_2023	Dirigente SPL	Report annuale su eventuali incongruenze emerse dai controlli sulle autodichiarazioni.	S/N	SI
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0206	000602 - 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 - Eccesso o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0206	000604 - 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)	G - 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	Verifica Autodichiarazioni	31/10/2023	DIRIGENTE SSL	Report su eventuali incongruenze emerse dai controlli sulle autodichiarazioni.	S/N	SI
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0206	000605 - 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)	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0206	000615 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operative	01 - Istruttoria, proposta e supporto alla Direzione	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Eccesso o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0206	000619 - 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)	G - 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	2023PIN06 - Conferimento di incarichi aggiuntivi ai dipendenti regionali	0206	000694 - STAFF - Attuazione Interventi PNRR e Edilizia Ospedaliera	01 - Istruttoria, proposta e supporto alla Direzione	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Eccesso o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - 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	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	0201	100100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'Incarico., 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 idonevativo e non comparativo),, Violazioni del regime compensiale 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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							

				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G001	S00101 - Gestione finanziaria del PO FSE Campania	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, Mancata esecuzione dell'incarico, 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 determina del	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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G001	S00102 - Supporto all'Autorità di Gestione FSC - Reti infrastrutturali e grandi opere - Obiettivi di servizio e monitoraggio	01 - L'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), 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.), inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore,	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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G001	S00103 - 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 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore, 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 relazione all'incarico da conferire;	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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G001	S00104 - Controlli di I livello FSE	01 - L'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), 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.), inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore,	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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G001	S00105 - Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, Mancata esecuzione dell'incarico, 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 determina del	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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G001	S00101 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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 ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo), Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,	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	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5001	500192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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 ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo)., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.,	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004	Basso - Il processo ha un rating basso perché sebbene abbia dicrezionalità alta non produce interessi esterni e la disciplina contrattuale esistente risulta idonea	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5002	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - L'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., Erronea indicazione di dati., 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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 2021 attuate dall'Ufficio e richiamate mella 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.	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;	DIRETTORE GENERALE	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5002	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 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., 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)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 tesi a favorire taluni soggetti o all'adozione di criteri di selezione non trasparenti.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5002	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - L'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)., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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 2022 attuate dall'Ufficio e richiamate nella sezione "misure già esistenti ed attuate" che risultano essere ad oggi adeguate per scongiurare episodi corruttivi. Tuttavia si ritieneche 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) - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice 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 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 di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5002	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - L'intero processo	Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., 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., 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.)., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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	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
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5002	500204 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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., 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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 2022 attuate dall'Ufficio e richiamate nella colonna M 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 quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	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 promanants 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

				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G02	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 - L'intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., 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 e 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., insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.)., 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 5-bd CDD; divulgazione del codice disciplinare; astensione in caso di conflitto di interesse ex art. 6 bis legge 241/90	Basso - Il processo è correttamente procedurializzato e la discrezionalità è limitata. Infatti l'attività lascia pochissimi margini di discrezionalità essendo legata 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	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.	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.	1.00
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G02	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 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Abuso nei processi di selezione finalizzato ad 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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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(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 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	predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai processi della SSL	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.	1.00
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G02	500291 - STAFF tecnico operativo – Manifattur@Campania: Industria 4.0	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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(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 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.	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.	1.00
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G02	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - L'intero processo a supporto della Direzione	Abuso nei processi di selezione finalizzato ad 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)., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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(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 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.	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 Staff92	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	1.00
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G02	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 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.)., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dell'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Abuso nei processi di selezione finalizzato ad 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	G - 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(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 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 PO.	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.	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.	1.00
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G02	500294 - STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)	01 - L'intero processo	Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Mancata esecuzione dell'incarico.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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(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 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 PO.	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.	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.	1.00
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G05	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità (art. 18, d.lgs 33/2013), del Codice di comportamento (con particolare riferimento agli artt. 6,7 e 9) e della normativa in materia di astensione in caso di conflitto di interessi	Basso - Il processo in esame è regolamentato da disposizioni di contratto/ normative interne che limitano lo spazio discrezionalità	Basso	[Trasparenza] - Trasparenza e comparazione nella attribuzione dell'incarico.	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
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	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	G - 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 astenzione 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana	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	G - 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 astenzione 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	500605 - Bonifiche	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	G - 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 astenzione 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							

				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	100607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	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	G - 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	100608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	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	G - 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	100616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Fase propositiva	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., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Erronea indicazione di dati., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Abuso nel processo di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati provvidenziali.,	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 - Lea fasce 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	100692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei rughi 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	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., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 UUOD/OD basato sulle competenze del personale a cui conferire l'incarico e guidato dalla normativa regionale e nazionale di settore	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G007	100700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - L'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., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G007	100715 - Politica Agricola Comune	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Criteri di selezione non trasparenti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G007	100716 - Competitività e Filiere Agroalimentari	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., 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.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G007	100717 - Infrastrutture Rurali e Risorse acqua	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., 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 adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G007	100718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL (2016-2018 art. 70 quinquies) 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G007	100719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - L'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., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G007	100720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità del prodotto agricolo	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Criteri di selezione non trasparenti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G007	100721 - Servizio Fitosanitario	01 - L'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., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G007	100722 - Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., 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.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G007	100723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - L'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., Criteri di selezione non trasparenti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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							

				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1007	100724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - Tintero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Criteri di selezione non trasparenti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1007	100725 - Agricoltura Urbana e Custodia	01 - Tintero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Criteri di selezione non trasparenti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1007	100726 - Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Paesaggiarti	01 - Tintero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., 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 - Mancanza di trasparenza	G - 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								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1007	100791 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., 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.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1007	100792 - STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi ai dipendenti per compiti di specifica responsabilità., Criteri di selezione non trasparenti., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL (2016-2018 art. 70 quinquies) 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								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1007	100793 - STAFF- Semplificazione dei processi Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore	01 - L'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., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1008	100800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - L'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., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 previsto discrezionalità. Tuttavia risultano idonee le misure di prevenzione come previste dal vigente PTPCT	Medio								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1009	100900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramante motivate, ecc.), Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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 4 PTPCT pregressi e 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								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1009	100901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramante motivate, ecc.), Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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 4 PTPCT pregressi e 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								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1009	100903 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - L'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, scaramante 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 Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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 4 PTPCT pregressi e 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								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1009	100906 - Affari giuridico legali e amministrativi	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramante motivate, ecc.), Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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 4 PTPCT pregressi e 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								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1009	100992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramante 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	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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 4 PTPCT pregressi e 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								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1009	100993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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 irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramante motivate, ecc.), Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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 4 PTPCT pregressi e 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								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1009	100994 - STAFF - Programmi integrati di valorizzazione - Piani di ricostruzione	01 - L'intero processo	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 irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramante motivate, ecc.), Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 202-2024; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; 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 (ordinamento regionale, disciplina contrattuale, linee guida)	Basso								
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	1012	101200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - L'intero processo	Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Erronea indicazione di dati., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., 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	G - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Controllo: Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di cause 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 sì 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								

				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G52	S01201 - Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche	01 - L'intero processo	Ermanea indicazione di dati.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Misure di mitigazione del Rischio :Punto 4 - Misure 2.3 "Rotazione" attraverso il controllo della struttura sovraordinata. Pubblicazione del decreto in Casa di Vetro.	Basso - Il conferimento dell'incarico viene controllato dalla struttura sovraordinata e pubblicato in Casa di Vetro. Il processo risulta inoltre previsdiato dalla misura 2.3 del PTPCT, "Rotazione".	Basso								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G52	S01202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - L'intero processo	Ermanea indicazione di dati., Ermanea valutazione dei presupposti del conferimento., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Previsione di misure generali del rischio quali "Acquisizione di dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità" da parte del dipendente interessato, nonchè "astensione in caso di conflitto di interesse " resa dal dirigente	Basso - Il CCNL ed il conseguente CCDI prevedono disciplinano 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 resta 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G52	S01203 - Persone giuridiche private	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Ermanea indicazione di dati., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Ermanea valutazione dei presupposti del conferimento., Ermanea indicazione di dati.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità resa 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 sì 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G52	S01204 - Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo	01 - L'intero processo	Ermanea valutazione dei presupposti del conferimento., Ermanea indicazione di dati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., 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	G - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Controllo: Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità resa 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 sì 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G52	S01205 - Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi	01 - L'intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Ermanea indicazione di dati., Ermanea 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	G - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità resa 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 sì 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G52	S01206 - Operatori turistico e sostegno ai nuovi turismi	01 - L'intero processo	Ermanea valutazione dei presupposti del conferimento., Ermanea indicazione di dati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità resa 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 sì 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G52	S01291 - STAFF - Funzioni di supporti tecnico -operativo	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Ermanea indicazione di dati., Ermanea 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	G - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Controllo: Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità resa 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 sì 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G52	S01292 - STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Ermanea indicazione di dati., Ermanea valutazione dei presupposti del conferimento., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Mancata esecuzione dell'incarico.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Controllo: Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità resa 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 sì 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G52	S01293 - STAFF - Monitraggio e controllo delle Società e Fondazioni partecipate in ambito culturale e gestione fondi europei di competenza	01 - L'intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Ermanea indicazione di dati., Ermanea 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	G - Trasparenza: obblighi di pubblicazione in sezione "Casa di vetro". Controllo: Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di causa di incompatibilità o inconferibilità resa 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 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 ler 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 (pubblicazione del CCDI) - trasparenza (pubblicazione dei dd in casa di vetro), presidiano efficacemente il processo.	Basso								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G53	S01300 - 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	G - 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G53	S01301 - 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	G - 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G53	S01312 - 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	G - 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G53	S01313 - Tesoreria - Istruttoria per la parificazione 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	G - 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G53	S01314 - 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	G - 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G53	S01315 - 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	G - 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G53	S01316 - 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 in tema di affidamento di incarichi.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Procedure disciplinate da circolari interne all'Amministrazione	Basso - Procedure disciplinate da circolari interne all'Amministrazione	Basso	Confronto comparativo curricula	Presentazione, raccolta e analisi comparativa curricula	entro trenta giorni	Dirigente SSL	Esame comparativo	C/N	C
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G53	S01317 - 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	G - 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G53	S01318 - 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	G - 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G53	S01319 - 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	G - 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G53	S01320 - 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	G - 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G53	S01391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Formazione e Predisposizione del 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	G - 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								

				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G513	5D1397 - 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	G - Misura (5) 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G513	5D1393 - 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	G - Misura (5) 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G513	5D1394 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale. Indebitamento. Reportistica finanziaria. Contabilità economico-patrimoniale. Svolge 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	G - 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G513	5D1395 - 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	G - Misura (5) 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G513	5D1396 - 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	G - Misura (5) 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G514	5D1400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	01 - conferimento limitato al personale della propria dg	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'Incarico., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Erronea indicazione di dati., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G514	5D1401 - Stato giuridico ed inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - l'intero processo	Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., 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)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 processo definito da norme del CCNL Funzioni Locali e dal Contratto decentrato per il medesimo comparto. Lo stesso risulta presidiato dalle misure esistenti.	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G514	5D1402 - Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati	01 - l'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)., Erronea indicazione di dati., Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati predeterminati., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dell'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa.,	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Misure generali: 1. Codice di comportamento: nel 2021 e 2022 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8, 9, 10 e 14 del Codice vigente; nel 2021 videoconferenza con personale e trascrizioni per illustrazione Codice di comportamento; 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. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, nonchè anticorruzione, con particolare attenzione al tema dei contratti pubblici; Codice di comportamento.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G514	5D1403 - Rapporti con le 00.SS. - Istituti contrattuali adempimenti connessi	01 - L'intero processo esclusivamente per il personale dell'ufficio	Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., 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 e 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., 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	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 presidiate da misure già previste	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G514	5D1404 - 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	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati 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)., Erronea indicazione di dati., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., 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	G - Tenuta banca dati incarichi dell'Intera Regione. 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 - 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	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Conferimento incarichi ai dipendenti della UOD per obiettivi specifici attinenti alle competenze della stessa UOD	30/11/2023	Dirigente	Controllo periodico su compiti assegnati	5/N	0

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G14	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	mosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., mosservanza 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 e 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	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G14	501407 - Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita - Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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)., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G14	501408 - Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali - gestione servizio assistenziale - monitoraggio spesa del personale	01 - L'intero processo	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)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G14	501412 - Conferimento incarichi dirigenziali	01 - Intero processo, 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)., 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., Erronea indicazione di dati...	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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" e in tema di codice di comportamento.	Basso - Il conferimento di tali tipologie di incarichi avviene con provvedimento dirigenziale protocollato.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Conferimento incarico con provvedimento del dirigente al dipendente per attuare specifici obiettivi	30/11/2023	Dirigente	Conferimento incarichi ai dipendenti della UOD	S/N	G
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G14B1	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - Tintero processo	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., mosservanza 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 e 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., Conferimento finalizzato a favorire taluni	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G14	501491 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - solo con riferimento al personale assegnato	mosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., 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)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - disciplina del conflitto di interesse; Webinar 2022 in materia di anticorruzione e trasparenza Codice di comportamento artt. 5, 7 e 11 Promozione etica e standard di comportamento (riunioni, email e questionario sulla conoscenza del codice di comportamento) Trasparenza: pubblicazione decreti su Casa di vetro	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G14	501492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - solo per il personale della propria struttura	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Erronea indicazione di dati., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., mosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Misure generali del vigente PTPCT : 1. Codice di comportamento: disposizioni ex artt. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente, approvato con DGR n. 86 del 01/03/2022. 2.astensione in caso di conflitto d'interessi. 3.Formazione del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5014	501493 - STAFF - Coordinamento attività piano della performance	01 - L'Ufficio ha competenza sulla fase/processo esclusivamente per quanto attiene il personale in esso incardinato	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, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., 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 politico ed attività di gestione amministrativa (conferimenti con delibere giuntali in luogo della determina del dirigente competente; ingerenza degli organi	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - 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; 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. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, nonché anticorruzione, con particolare attenzione al tema dei contratti pubblici; Codice di comportamento.	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							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	501494	501494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	01 - l'intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 dipendenti interessati a ricevere l'incarico di specifica responsabilità	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5015	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	Sì - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501501; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5015	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	Sì - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501502; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5015	501503 - Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi	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	Sì - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501503; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5015	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	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	Sì - Condivisione del processo tra più uffici (Staff 501591; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5015	501592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo per i dipendenti dello STAFF92. Comunicazione alla DG14 ed aggiornamento dei data base anche per i dipendenti della altre SS.S.L.	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 - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - Condivisione del processo tra più uffici (Staff 501592; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5017	501705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - L'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., 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.)., 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 - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - 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'interessi) 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	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5017	501706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - L'intero processo	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.)., 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 in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi.,	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - 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: webinar obbligatorio in materia di codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania sulla piattaforma di Blended Learning Regionale; Notifica e informazioni al personale sul Codice di Comportamento in vigore nell'anno in corso.	Basso - trattasi di procedura regolamentata, a basso rischio e con pochi gradi di discrezionalità	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5017	501708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - L'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., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., 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	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - 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'interessi) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento	Basso - Procedura regolamentata	Basso							

				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	0257	501709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - L'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 irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.),, Criteri di selezione non trasparenti,, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi,,	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - 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 estensione in caso di conflitto d'interessi) Formazione: Webinar in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento Incontri formativi-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Basso - Procedura regolamentata	Basso							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	0218	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - L'intero processo	Ingiustificato 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, scaramente 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),, Violazioni del regime competenziale e	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 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 nonoghè vincolati dalla disciplina contrattuale CCNL E CCDI e dagli accordi stipulati a livello decentrato	Basso							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	0218	501801 - Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione	01 - L'intero processo	Criteri di selezione non trasparenti,, 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,, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore,, Insufficienza di parametri valutativi predeterminati,, Erronea indicazione di dati,, Erronea valutazione dei presupposti del conferimento,, 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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.	acquisizione di periodica scheda di monitoraggio, in capo al titolare di P.O. incaricato, sullo stato degli adempimenti d'ufficio (scheda all'uopo predisposta)	entro 31/12/2023	dirigente UOD	acquisizione report periodico semestrale	Num.	2-00
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	0218	501802 - Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Erronea indicazione di dati,, 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; 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;	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 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 nonoghè vincolati dalla disciplina contrattuale CCNL E CCDI e dagli accordi stipulati a livello decentrato	Basso							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	0218	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - L'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,, Insufficienza di parametri valutativi predeterminati,, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore,, Mancata esecuzione dell'Incarico,, 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 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	G - 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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	0218	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Erronea valutazione dei presupposti del conferimento,, Erronea indicazione di dati,, Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente 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),, Violazioni del regime competenziale e	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 whistleblowing, con acquisizione di dichiarazione da parte del personale interessato ai procedimenti, 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							

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5018	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., 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, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., 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., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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 dalle attività e materie che competono alla struttura di primo o secondo livello sulla base delli'Ordinamento regionale e delle delibere di Giunta regionale che ne disciplinano le declaratorie noncghè vincolati dalla disciplina contrattuale CCNL E CCDI e dagli accordi stipuilati a livello decentrato	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Report di controllo delle attività	30.11.2023	Responsabile del procedimento	2 report di controllo	Perc.	100.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5018	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., 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, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., 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., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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 dalle attività e materie che competono alla struttura di primo o secondo livello sulla base delli'Ordinamento regionale e delle delibere di Giunta regionale che ne disciplinano le declaratorie noncghè vincolati dalla disciplina contrattuale CCNL E CCDI e dagli accordi stipuilati a livello decentrato	Basso	(Controllo) - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Report di controllo delle attività concluse	30.11.2023	Responsabile del procedimento	n 2 report di controllo	Perc.	100.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5018	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - L'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.)., 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., Erronea indicazione di dati., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - Per questa attività la misura di prevenzione denominata "rotazione" risulta applicabile in modo parziale. Ciò deriva dal fatto che seguendo le Linee Guida in materia di ANAC, la rotazione dev'essere predisposta necessariamente per aree di competenza. Stante quindi l'esiguità del personale assegnato a questa UOD, tale misura di mitigazione del rischio può essere applicata solo parzialmente.	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 delli'Ordinamento regionale e delle delibere di Giunta regionale che ne disciplinano le declaratorie noncghè vincolati dalla disciplina contrattuale CCNL E CCDI e dagli accordi stipuilati a livello decentrato	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5018	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., 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., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., 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.)., Erronea indicazione di dati., Abuso nei processi di selezione finalizzato al	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Rotazione della pratiche a diversi istruttori	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 delli'Ordinamento regionale e delle delibere di Giunta regionale che ne disciplinano le declaratorie noncghè vincolati dalla disciplina contrattuale CCNL E CCDI e dagli accordi stipuilati a livello decentrato	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5018	501808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	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.)., 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., Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	5018	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - L'intero processo	Mancata esecuzione dell'incarico., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Inadeguata pesatura delle posizioni attribuite.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - Collaborazione attiva del personale incardinato nella SSL ed osservanza delle disposizioni del Codice di comportamento al fine di prevenire fenomeni corruttivi e di malamministrazione.	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	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	Costantemente viene svolta l'importante opera di sensibilizzazione in ordine all'importanza delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento - anche mediante la formale partecipazione dei dipendenti agli eventi formativi in maniera sincrona alla piattaforma Blended Learning regionale - istituendo un tavolo di confronto per approfondire le tematiche inerenti il PTPCT vigente, ponendo in discussione gli argomenti definiti, tenendo conto delle richieste dei componenti e l'analisi congiunta delle principali criticità, per individuare soluzioni condivise determinando anche proposte di protocolli operativi.	30/11/2023	Dirigente	report periodico	S/N	Sì

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G018	G01897 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile Emergenza e post-emergenza	01 - L'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 e 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., Mancata esecuzione dell'incarico., Insufficienza di parametri valutativi predeterminati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.), 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - rotazione nella assegnazione degli incarichi con verifica preliminare di tutti i presupposti realizzati all'esecuzione dell'incarico da parte del Dirigente SSL	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 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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	G00602 - 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 - Eccessiva o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - 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 attribuite 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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	G00604 - 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)	G - 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 attribuite 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	Verifica autodichiarazioni	31/10/2023	DIRIGENTE SSL	Report su eventuali incongruenze emerse dai controlli sulle autodichiarazioni	S/N	SI
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	G00605 - 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)	G - 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 attribuite 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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	G00691 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Raccordo delle istruttorie	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Eccessiva o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - 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 attribuite 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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	G00693 - STAFF - Centrale Acquisti e Ufficio Gare - Procedure di Appalto PNRR	01 - Istruttoria	Mancata o insufficiente verifica.	Fattore abilitante - Assenza del controllo 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 poiché 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	Il dirigente entro il termine fissato verificherà quanto esposto nei report prodotti dai dipendenti	31 ottobre 2023	Il dirigente	Raccolta report di tutti i dipendenti	S/N	SI
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	G00693 - 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)	G - 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 attribuite 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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G006	G00694 - STAFF - Attuazione interventi PNRR e Edilizia Ospedaliera	01 - Istruttoria	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Eccessiva o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - 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 attribuite 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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G009	G00900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - L'intero processo	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 iscoincemente di stampo solo idoneativo e non comparativo)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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.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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G009	G00901 - Rapporti con Enti locali	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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 iscoincemente di stampo solo idoneativo e non comparativo)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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.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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G009	G00904 - Politiche di Sviluppo delle Aree Interne Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale	01 - L'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 iscoincemente di stampo solo idoneativo e non comparativo)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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.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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	G009	G00905 - Scuola Regionale di Polizia Locale	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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 iscoincemente di stampo solo idoneativo e non comparativo)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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.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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	6009	600906 - Legalità e Sicurezza	01 - L'intero processo	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 obbrevativo e non comparativo), Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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 puntualmente dal CCDI (Contratto decentrato integrativo 2018) ed adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti e attuate	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	6009	600907 - Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione in materia di immigrazione	01 - L'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 obbrevativo e non comparativo).	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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 puntualmente dal CCDI (Contratto decentrato integrativo 2018) ed adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti e attuate	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	6009	600991 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo	01 - Attività istruttoria e conferimento incarico	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 obbrevativo e non comparativo), Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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 puntualmente dal CCDI (Contratto decentrato integrativo 2018) ed adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti e attuate	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	6009	600992 - STAFF – Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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 obbrevativo e non comparativo), Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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 puntualmente dal CCDI (Contratto decentrato integrativo 2018) ed adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti e attuate	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	7005	700503 - 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., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., Erronea indicazione di dati nella fase d'attuazione., Mancata esecuzione dell'incarico.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Misura Generale: 2.2 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	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	7005	700502 - Attività tecniche connesse alla rimozione delle eco balle e bonifica dei siti liberati	01 - L'intero processo	Erronea indicazione di dati., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., 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.), 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 ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata motivazione (assenza o	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - dichiarazione di astensione conflitto di interesse	Basso - Trattasi di processo esclusivamente interno che rientra nelle scelte organizzative del Dirigente	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	7005	700503 - Impianti di trattamento della frazione organica proveniente dalla raccolta differenziata	01 - L'intero processo	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 e 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 valutativi predeterminati., Criteri di selezione non trasparenti., 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.),	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 riferenti ai titoli ed all'esperienza dei dipendenti	Basso							

				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	7005	700504 - Attività relative alla realizzazione/adeguamento Implantistica prevista dal Piano Straordinario	01 - L'intero processo	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.), , 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., , 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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Rotazione funzionale basata sulla modifica periodica delle attività assegnate a RUP, DEC, Assistente al RUP, Funzionari facenti parte di Commissioni interne	Basso - L'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità è commisurata alle competenze del singolo	Basso							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN07 - Conferimento di incarichi ai dipendenti regionali per compiti di specifica responsabilità (art. 7 del CCNL 2004/2005 e art. 9 CCDI del 12/07/2004)	7005	700505 - Attività relative alle discariche, ai fiussi della F.L.T.	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., , insufficienza di parametri valutativi predeterminati., , 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., , Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra attività di indirizzo politico ed attività di	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Rotazione funzionale basata sulla modifica periodica delle attività assegnate a RUP, DEC, Assistente al RUP, Funzionari facenti parte di Commissioni interne	Basso - L'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità è commisurata alle competenze del singolo	Basso							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	4501	400100 - Gabinetto del Presidente	01 - AUTORIZZAZIONE AI DIPENDENTI REGIONALI ASSEGNATI AGLI UDCP ALL'ESPLETAMENTO DI INCARICHI ESTERNI CONFERITI DA SOGGETTI PUBBLICI O PRIVATI	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), , 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., , Mancata o insufficiente verifica., , Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., , Attività istruttoria non orientata al principio	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 risulta vincolata da 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							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	4501	400106 - Ufficio VI - Personale UDCP. Risorse finanziarie. Risorse umane. Anticorruzione, trasparenza.	01 - Istruttoria finalizzata al rilascio dell'autorizzazione con provvedimento del Capo di Gabinetto (applicativo PERLA PA) ex art. 53, co. 12-14 D.lgs. 165/01	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), , 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., , Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., , Inosservanza del principio generale	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 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							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	5006	500602 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	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., , Mancata o insufficiente verifica., , 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 astenzione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.	Basso - Procedura regolamentata in quanto Lo Staff 02 ha emanato ordini di servizio per il personale preposto sulla scorta delle normative regionali.	Basso							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	5006	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., Inosservanza dei principi 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., Mancata o insufficiente verifica., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., 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 di partecipazione alla selezione;	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 astenzione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.	Basso - Procedura regolamentata in quanto Lo Staff 02 ha emanato ordini di servizio per il personale preposto sulla scorta delle normative regionali.	Basso							

				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	0206	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	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 di partecipazione alla selezione; assenza o insufficienza di parametri solutativi 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	0206	500605 - Bonifiche	01 - Istruttoria della richiesta in ordine alla compatibilità dell-incarico per il personale assegnato	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., Mancata o insufficiente verifica., 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 solutativi 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	0206	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	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 solutativi 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)., 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 alla ordinarie competenze istituzionali col migliore o più	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 ha emanato ordini di servizio per il personale preposto sulla scorta delle normative regionali.	Basso							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	0206	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., 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., 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 di partecipazione alla selezione; assenza o insufficienza di parametri	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 ha emanato ordini di servizio per il personale preposto sulla scorta delle normative regionali.	Basso							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	0206	500610 - 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	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 di partecipazione alla selezione; assenza o insufficienza di parametri solutativi 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., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in tema di affidamento di	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 ha emanato ordini di servizio per il personale preposto sulla scorta delle normative regionali.	Basso							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	0206	500612 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei rifiuti 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	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., 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., 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 solutativi 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 - Procedura regolamentata in quanto Lo Staff 92 ha emanato ordini di servizio per il personale preposto sulla scorta delle normative regionali.	Basso							

				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	0214	501403 - Rapporti con le DO.SS. - Istituti contrattuali adempimenti connessi	01 - Autorizzazioni ed adempimenti previsti dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 30/03/2001.	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), , 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 ad reclutamento di candidati predeterminati, , Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità, , Mancata o insufficiente verifica, ,	Fattore abilitante - Eccessiva disregolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Disciplina di dettaglio ex DGR n. 316/2016. Misure generali del vigente PTPCT : 1. Codice di comportamento: disposizioni ex art. 6-7-8-9-10-11 del Codice vigente. 2.astensione in caso di conflitto d'interesse. 3.Formazione in materia di Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania"	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso								
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	0214481	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - La struttura rilascia esclusivamente un parere.	Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati 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), , Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa, , Mancata o insufficiente verifica, , Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, ,	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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								
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	0214481	501482 - Sorveglianza Sanitaria	01 - La struttura rilascia esclusivamente un parere.	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità, , Mancata o insufficiente verifica.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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								
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	0217	501705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - Il solo parere	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, , Insufficienza di parametri valutativi predeterminati, , Mancata esecuzione dell'incarico, , Criteri di selezione non trasparenti, , 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 e 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 irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo,	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - 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								
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	0217	501706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - Il solo parere	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 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, scaramente motivate, ecc.), , Omessa valutazione dei presupposti del	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - 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: webinar obbligatorio in materia di codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania sulla piattaforma di Blended Learning-Regionale; Notifica e informazioni al personale sul Codice di Comportamento in vigore nell'anno in corso.	Basso - trattasi di procedura regolamentata, a basso rischio e con pochi gradi di discrezionalità	Basso								
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	0217	501708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - Il solo parere	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 e 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, , Criteri di selezione non trasparenti, , Insufficienza di parametri valutativi predeterminati, , Mancata esecuzione dell'incarico, , Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente 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	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - 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								
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	0217	501709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - Il solo parere	Omessa indicazione di dati, , Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati predeterminati, , 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, scaramente 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.), , Omessa 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	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - 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	2023PIN08 - Autorizzazione dei dipendenti regionali all'espletamento di incarichi esterni conferiti da soggetti pubblici o privati	6009	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - Fase endoprocedimentale -Verifica eventuale conflitto d'interesse	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 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;	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Sì - 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 normatizzato 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	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	4001	400106 - Ufficio VI - Personale UDCP. Risorse finanziarie. Risorse umane. Anticorruzione, trasparenza.	01 - 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., Mancata esecuzione dell'incarico., 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)., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Misura generale "Astensione in caso di conflitto di interessi". Circolare n. 15/2016 del RPCT p.t., adottata in aggiornamento e ad integrazione della Circolare n. 6/2014, con cui sono stati forniti criteri interpretativi ed applicativi della normativa sugli obblighi di segnalazione ed astensione in caso di conflitto di interessi. obblighi di condotta ai sensi degli artt. 6 e 7 del vigente Codice di comportamento.	Basso - Il rating basso è motivato dall'esistenza di precisi vincoli normativi. L'Ufficio inoltre attua puntualmente tutte le misure già previste dal piano.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	4003	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 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 - Mancanza di trasparenza	Sì - 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)	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	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	410201	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	Sì - 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 delle 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	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	5002	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - L'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 ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo)., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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 di cui alla colonna M vengono continuamente applicate e monitorate. Tuttavia l'interesse esterno 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.	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;	DIRETTORE GENERALE	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	5002	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - l'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., 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.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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'interesse esterno 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.	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 Staff92	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	5006	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., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., 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	Sì - 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	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	5006	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	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., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - 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	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	5006	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema di affidamento di incarichi., 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	Sì - 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	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	5006	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	Sì - 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							

				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	0206	S00607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	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	G - 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 astenzione 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	0206	S00608 - 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 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	G - 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 astenzione 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	0206	S00616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Intero processo	Criteri di selezione non trasparenti, Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore in tema 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	G - 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 astenzione 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	0207	S00700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - L'intero processo	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 prevenzione ricognizione delle competenze interne all'ente, 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 Mancata	G - 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); Misura 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	0207	S00710 - Competitività e Filiere Agroalimentari	01 - L'intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati, Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della prevenzione ricognizione delle competenze interne all'ente, Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o irragionevoli, Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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); Misura 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	0207	S00718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - L'intero processo	Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o irragionevoli, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore, Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della prevenzione ricognizione delle competenze interne all'ente, 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 Altro fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 50/2016 e ss.mm.ii Misura 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	0207	S00719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - L'intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati, Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della prevenzione ricognizione delle competenze interne all'ente, Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o irragionevoli, Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	0207	S00720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità del prodotto agricolo	01 - L'intero processo	Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della prevenzione ricognizione delle competenze interne all'ente, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore, Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse, Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o irragionevoli, Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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); Misura 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	0207	S00721 - Servizio Fitosanitario	01 - L'intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati, Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della prevenzione ricognizione delle competenze interne all'ente, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore, Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse, Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o irragionevoli.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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); Misura 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	0207	S00723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - L'intero processo	Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o irragionevoli, Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse, Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della prevenzione ricognizione delle competenze interne all'ente, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore, Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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); Misura 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	0207	S00724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - l'intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati, Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse, Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o irragionevoli, Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della prevenzione ricognizione delle competenze interne all'ente, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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); Misura 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 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	0207	S00725 - Agricoltura Urbana e Cordiera	01 - l'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 prevenzione 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 - Mancanza di trasparenza	G - 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); Misura 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								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	0207	S00726 - Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	01 - l'intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati, Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse, Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o irragionevoli, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore, Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della prevenzione ricognizione delle competenze interne all'ente.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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); Misura 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								

				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G007	S00791 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Attribuzione di incarichi di consulenze inutili o irragionevoli., Assenza di una corretta analisi del fabbisogno e della preventiva ricognizione delle competenze interne all'ente., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati pre-identificati.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 rilevano 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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G007	S00792 - STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - L'intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato ad 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	G - Attuazione di procedure di selezione trasparenti e pubbliche ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n. 165/2001, art. 7 e 53; Misure previste dal Codice di Comportamento (Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione delle commissioni, art. 35 bis D.Lgs. 33/2013, 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 fortemente vincolata a normate e trasparente. Il processo di attribuzione avviene conformemente alle disposizioni del D.Lgs 165/2001. Si rilevano 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), dal PTPCT e dal Codice di Comportamento (astensione in caso di conflitto d'interessi art. 6 e 7 del Codice di comportamento).	Basso							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G007	S00793 - STAFF- Semplificazione dei processi - Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore	01 - L'intero processo	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., Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati pre-identificati.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 rilevano 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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G009	S00900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - L'intero processo	Errnea valutazione dei presupposti del conferimento., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati pre-identificati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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 4 PTPCT pregressi e 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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G009	S00901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - L'intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati pre-identificati., Errnea valutazione dei presupposti del conferimento., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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 4 PTPCT pregressi e 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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G009	S00903 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Errnea valutazione dei presupposti del conferimento., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati pre-identificati.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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 4 PTPCT pregressi e vigente e del D. Lgs n. 33/2013, in particolare all'art.15. formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento.	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G009	S00992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), Errnea valutazione dei presupposti del conferimento., Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati pre-identificati., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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 4 PTPCT pregressi e 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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G009	S00993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Errnea valutazione dei presupposti del conferimento., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati pre-identificati.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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 4 PTPCT pregressi e 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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G009	S00994 - STAFF - Programmi integrati di valorizzazione - Piani di ricostruzione	01 - L'intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati pre-identificati., Errnea valutazione dei presupposti del conferimento., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2022-2024; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 7 e 9; Adempimenti 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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G010	S01000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - Definizione Fabbisogno; liquidazione	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 e 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., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati pre-identificati., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G010	S01001 - Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio	01 - Definizione Fabbisogno; liquidazione	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 alle ordinarie competenze istituzionali col migliore e 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., Mancata esecuzione dell'incarico., 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, scaramente motivate, ecc.), Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	5010	501002 - Competenze per l'ecosistema dell'innovazione	01 - Definizione Fabbisogno; liquidazione	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 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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	5010	501005 - Startup innovative ed Economia Digitale	01 - Definizione Fabbisogno; liquidazione	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, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Mancata esecuzione dell'incarico., 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.)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	5010	501091 - 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., 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)., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo,	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	5010	501093 - STAFF – Ricerca. Vigilanza e controllo degli enti di riferimento	01 - Definizione Fabbisogno; liquidazione	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, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Mancata esecuzione dell'incarico., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	5011	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - L'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.)., 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.)., 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	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	Report sulla verifica della corretta pubblicazione del conferimento incarichi	30,11,2023	dirigente	Report sulla verifica della corretta pubblicazione del conferimento incarichi	Perc.	100.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	5011	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - L'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.)., 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.)., 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	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.	Verifica della corretta pubblicazione degli esiti dell'avviso di conferimento degli incarichi sul portale "Casa di Vetro" e su "Amministrazione Trasparente"	30_11_2023	Dirigente	Report pubblicazione avvisii	Perc.	100.00

				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	GE681	SE4681 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - L'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., Criteri di selezione non trasparenti., 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.), Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.),	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Gi - Trasparenza: Obblighi di pubblicazione art. 10 del d.lgs. 33/2013	Basso - In questa fase si ritiene pressochè inesistente il rischio corruttivo in quanto non condizionato da interessi terzi.	Basso							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	GE15	SE1500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	01 - Adozione del provvedimento di incarico	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)., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Gi - trasparenza: pubblicazione ex art. 9 D. Lgs 33/2013;	Basso - Basso livello parametri di rischio - Consulenze a titolo gratuito;	Basso							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	GE15	SE1501 - Demanio regionale	01 - Proposta di conferimento dell'incarico	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., 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, scaramente 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 - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Gi - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501501; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	GE15	SE1502 - Ufficio tecnico - Manutenzione beni demaniali e patrimoniali - Ufficio dell'Energy manager	01 - Proposta di conferimento dell'incarico	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, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Gi - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501502; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio - Consulenze a titolo gratuito	Basso							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	GE15	SE1503 - Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi	01 - L'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., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente 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 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Gi - Condivisione del processo tra più uffici (UOD 501503; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio - Consulenze a titolo gratuito	Basso							
				9A - INCARICHI E NOMINE	2023PN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	GE15	SE1591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Proposta di assegnazione dell'incarico	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, 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., 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Gi - Condivisione del processo tra più uffici (Staff 501591; Direzione Generale 501500)	Basso - Basso livello parametri di rischio - Consulenze a titolo gratuito	Basso							

				A - INCARICHI E NOMINE	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G035	501597 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Proposta di conferimento dell'incarico	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), 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,, 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 idoneative e	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Condivisione del processo tra più uffici (Staff 501592; Direzione Generale 501500); Controlli sull'Anagrafe degli Amministratori e banca dati dei consulenti della PP.AA.	Basso - Basso livello parametri di rischio - Consulenze a titolo gratuito - Effettuazione di controlli	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G009	502905 - Scuola Regionale di Polizia Locale	01 - Gestione Albo Docenti - Conferimento incarichi di docenza ad esperti esterni all'Amministrazione	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 alle ordinarie competenze istituzionali col migliore e 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,, Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.),	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - Misure del PTPCT; Trasparenza: Obblichi 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 (della 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							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PIN09 - Conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione	G011	501100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Definizione Fabbisogno; liquidazione	Mancata esecuzione 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 e 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,, 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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).	Apposizione sul provvedimento della firma del dirigente SSL (o del funzionario) e del dirigente DPL	Entro il 30 novembre	Dirigente	N. provvedimenti a doppia firma/N. provvedimenti adottati	Perc.	100.00	
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	G022	502202 - Attività artigianali commerciali e distributive Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Intero processo	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 idoneative e non comparativi),, 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 e 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi e di un unico soggetto	G - 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 rilengo idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 22/24 ed attuate dall'ufficio nonchè 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.	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 le 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 di UOD	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00	
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	G02	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Istruttoria a supporto delle decisioni degli organi di indirizzo politico	Criteri di selezione non trasparenti,, Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi e di un unico soggetto	G - 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 rilengo idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 22/24 ed attuate dall'ufficio nonchè 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.	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 92	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00	
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	G004	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - ADOZIONE ATTI GESTIONALI SU INDIRIZZI ORGANO POLITICO	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Mancata esecuzione dell'Incarico,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Criteri di selezione non trasparenti.	Fattore abilitante - Colpa/dolo o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - Controllo requisiti tramite acquisizione di certificati, curricula ecc.	Basso - Rischio basso . L'attività risulta presidiat dai controlli di cui alla colonna M e dal dlgs 39/2013	Basso	[Controllo] - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo avvenuta pubblicazione: indicazione del link al quale è collegata la pubblicazione dell'atto	entro il 30.11.2023	Direttore Generale	Verifica dell'avvenuta pubblicazione	S/N	SI	
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	G004	500402 - Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.	01 - adozione provvedimento gestionale su direttive fornite con deliberazioni di giunta/consiglio	Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), 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	G - Controllo requisiti tramite acquisizione di certificati, curricula ecc.	Basso - Rischio basso . L'attività risulta presidiat dai controlli di cui alla colonna M e dal dlgs 39/2013	Basso	[Controllo] - Atti a doppia firma	Previsione atti a doppia firma	Entro il 30.11.2023	Dirigente UOD	Atti a doppia firma	S/N	SI	
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	G004	500410 - Personale del S.S.R. esame alimentariati	01 - nomina componente regionale commissione	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Criteri di selezione non trasparenti,, Mancata esecuzione dell'Incarico,, Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Controllo requisiti tramite acquisizione di certificati, curricula ecc.	Basso - Rischio basso . L'attività risulta presidiat dai controlli di cui alla colonna M e dal dlgs 39/2013	Basso	[Rotazione] - Doppia sottoscrizione degli atti (responsabile del procedimento e dirigente; dirigente di SSL e di SPL)	Doppia sottoscrizione degli atti da parte del responsabile del procedimento e del dirigente UOD	entro il 30.11.2023	Dirigente UOD	Doppia sottoscrizione degli atti da parte del responsabile del procedimento e del dirigente UOD	S/N	SI	
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	G004	500491 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scaramente motivate, ecc.), Mancata esecuzione dell'Incarico,, Criteri di selezione non trasparenti,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Controllo requisiti tramite acquisizione di certificati, curricula ecc.	Basso - Rischio basso . L'attività risulta presidiat dai controlli di cui alla colonna m e dal dlgs 39/2013	Basso	[Controllo] - Atti a doppia firma	Apposizione della doppia firma sugli atti di nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	Entro il 30.11.2023	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	
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	G006	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Istruttoria e predisposizione del provvedimento	Redazione dell'atto non conforme agli interessi pubblici da soddisfare,, 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	G - 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 astenzione 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	2023PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	5006	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Istruttoria e predisposizione del provvedimento	Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Criteri di selezione non trasparenti., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'affidamento dell'incarico.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - 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 (Dlgs 39/2013) e agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs 33/2013.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	5007	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	Sì - 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	2023PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	5007	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	Sì - 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	2023PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	5007	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 adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - 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							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN10 - Nomina o designazione di rappresentanti della Regione in enti, società e fondazioni	5012	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.	Errata o mancata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - Controllo: Accertamento di veridicità delle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità o inconferibilità rese dai soggetti designati dal Presidente. Le spese relative alle nomine non configurano oneri a carico della Regione Campania.	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 del 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. Il rischio dell'evento corruttivo è ritenuto basso, in quanto il processo è ben proceduralizzato in funzione dell'adempimento di un obbligo di legge (art. 15, comma 1 D. Lgs. 39/2013).	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5006	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	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 - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 PTPCT.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5006	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	01 - Rilascio nulla osta	Mancanza di imparzialità., Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., Accelerazione e/o ritardi nell'emissione del nulla osta di competenza.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 PTPCT.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5006	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana	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 - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 PTPCT.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5006	500605 - Bonifiche	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 - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 PTPCT.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5006	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	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 - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 PTPCT.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5006	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 - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 PTPCT.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5006	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 - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 PTPCT.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5006	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 - Rilascio nulla osta e supporto alla DG e alle UU.OO.DD	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 - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 PTPCT.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5007	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - Rilascio nulla osta	Accelerazione e/o ritardi nell'emissione del nulla osta di competenza., Mancata analisi delle reali ripercussioni sull'organizzazione dell'ufficio.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - Il direttore Generale svolge con il dirigente della UOD in cui è incardinato il dipendente una valutazione basata sull'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	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5014	501492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Favorire un trasferimento in uscita in mancanza di nulla osta., 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 - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 1 Trasparenza Amministrativa: pubblicazione su Casa di Vetro di tutti i decreti. 2. Misure Generali del vigente PTPCT (2.2 Codice di Comportamento, 2.4 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 del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; e) La gestione della privacy nell'Amministrazione regionale.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5017	501703 - Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale	01 - L'intero processo	False attestazioni/certificazioni relativamente ad aspetti giuridicamente rilevanti oppure omissione negligente dei dati esistenti., Accelerazione e/o ritardi nell'adozione del provvedimento finale che favoriscono o ostacolano interessi privati., Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Alterazione e manipolazione di dati, informazioni e documenti., Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali., 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., Mancata segregazione delle funzioni e delle	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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, obbligo 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 l'attività è completamente vincolata ed inoltre non produce interessi esterni, ed inoltre ritengo idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 2022-2024 ed attuate dall'Ufficio	Basso							

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5017	501705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - espressione del parere	Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - 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	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5017	501706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - espressione del parere	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., 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., Mancata esecuzione dell'incarico.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - 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: webinar obbligatorio in materia di codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania sulla piattaforma di Blended Learning Regionale; Notifica e informazioni al personale sul Codice di Comportamento in vigore nell'anno in corso.	Basso - trattasi di procedura regolamentata, a basso rischio e con pochi gradi di discrezionalità	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5017	501707 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta	01 - espressione del parere	Mancata esecuzione dell'incarico., 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.)., 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	Sì - 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	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5017	501708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - espressione del parere	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.)., Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - 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	2023PIN11 - Trasferimenti in uscita	5017	501709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - espressione del parere	Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Errata effettuazione dei controlli sull'inconferibilità o incompatibilità., Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - 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	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	4001	400110 - Ufficio X - Rappresentanza istituzionale della Giunta Regionale e rapporti con la conferenza delle regioni e delle Province autonome. Ufficio comunitario regionale.	01 - L'Uffcio X svolge un'attivitá endoprocedimentale finalizzata al processo di attivazione di protocolli e convezioni comprendendo la fase che va dalla richiesta alla proposta di attivazione. La successiva fase di verifica proposta atto e successiva sottoscrizione è di competenza degli Uffici del sottoscrittore (Presidente)	Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali., Non corretto svolgimento di aclune fasi dell'iter procedimentale., Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Discrezionalità nella gestione della procedura di concessione per favorire un soggetto.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - trasparenza art.23 dlgs 33/2013	Medio - PROCESSO REGOLAMENTATO E TRACCIATO. FINORA ASSENZA DI IRREGOLARITA' E CONTENZIOSI.	Medio	[Controllo] - Controllo dell'avvenuta pubblicazione del protocollo/ convenzione sottoscritta.	Controllo dell'avvenutra pubblicazione su casa di vetro e art.23 dlgs.33/2013 (trasparenza amministrativa) da effettuarsi ogni 10 giorni a conclusione di ogni fase endoprocedimentale.	30/11/2022	Dirigente Responsabile dell'Ufficio	n. protocolli o convenzioni controllati/n. protocolli o convenzioni sottoscritti	Perc.	100.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5001	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - L'intero processo	Inosservanza della normativa di settore., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., 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 indicazione di dati nella fase d'attuazione.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - Trasparenza: pubblicazione in "amministrazione trasparente" (artt. 26, 27 e 37 D.Lgs 33/2013) ed in Casa di Vetro L. R. n. 23 del 28/07/2017	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e le misure previste dal piano (Trasparenza: pubblicazione in "amministrazione trasparente" (artt. 26, 27 e 37 D.Lgs 33/2013) ed in Casa di Vetro L. R. n. 23 del 28/07/2017) sono idonee e sufficienti	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5001	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 - L'intero processo	Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Inosservanza della normativa di settore., Erronea indicazione di dati nella fase d'attuazione., 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 trasparenza	Sì - Trasparenza: pubblicazione in "amministrazione trasparente" (artt. 26, 27 e 37 D.Lgs 33/2013) ed in Casa di Vetro L. R. n. 23 del 28/07/2017	Basso - Il processo è correttamente proceduralizzato e le misure previste dal piano (Trasparenza: pubblicazione in "amministrazione trasparente" (artt. 26, 27 e 37 D.Lgs 33/2013) ed in Casa di Vetro L. R. n. 23 del 28/07/2017) sono idonee e sufficienti	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5002	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - L'intero processo	Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., 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	Sì - Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90). Rispetto dei tempi prodedimentali in un ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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.	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;	DIRETTORE GENERALE	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5002	500204 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	01 - Coordinamento delle iniziative concernenti i Protocolli di intesa e gli Accordi di Programma	Erronea indicazione di dati nella fase d'attuazione., 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 previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Inosservanza della normativa di settore., Contenuto non conforme agli indirizzi politici.,	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90). Rispetto dei tempi prodedimentali in un ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa. Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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.	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	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5002	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 - Coordinamento delle iniziative concernenti i Protocolli di intesa e gli Accordi di Programma	Inosservanza della normativa di settore., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Criteri di selezione non trasparenti., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Erronea indicazione di dati nella fase d'attuazione., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90). Rispetto dei tempi prodedimentali in un ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa. Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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.	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
2023OBSA500400.03 - Miglioramento dei servizi sanitari offerti ai cittadini				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5004	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - ATTI DI GESTIONE IN ATTUAZIONI DELIBERE DI GIUNTA/CONSIGLIO	Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., 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.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - Indicazione della normativa di riferimento e degli obblighi da rispettare negli atti con cui vengono stipulati Protocolli d'intesa, Convenzioni e Accordi di Programma. Richiesta dei pareri dell'Avvocatura e/o dell'Ufficio Legislativo sugli atti da sottoscrivere-	Medio - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Medio	(Controllo) - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo avvenuta pubblicazione - trascrizione numero delibera con la quale viene pubblicato l'atto	entro il 30.11.2023	Direttore Generale	Controllo dell'avvenuta pubblicazione	S/N	Sì
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5004	500402 - Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.	01 - ADOZIONE ATTI GESTIONALI IN ESECUZIONE DELIBERE DI GIUNTA/CONSIGLIO	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.)., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza della normativa di settore., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - Pubblicazione degli atti su Casa di Vetro e su Amministrazione trasparente se previsto	Medio - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Medio							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5004	500403 - Attuazione del Piano Regionale di Assistenza sanitaria territoriale	01 - ATTIVITA' ISTRUTTORIA, OVE ATTI GIUNTA REGIONALE	Inosservanza della normativa di settore., Mancata esecuzione dell'incarico., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., 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.).	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - Condivisione con DG e/o Staff	Medio - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Medio	(Controllo) - Atti a doppia firma	Atti a doppia firma	30.11.23	Dirigente UOD	atti a doppia firma	Perc.	100.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5004	500411 - Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie	01 - la sola fase istruttoria	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.)., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza della normativa di settore., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - Condivisione con DG e/o Staff	Medio - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Medio	[Formazione] - Attività di formazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento.	Giornata di fomazione	30_11_21	Il Dirigente della Uod	Verbale	S/N	Sì
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5004	500491 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - congiunta con firma del DG	Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza 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.).	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - Indicazone della normativa di riferimento e degli obblighi da rispettare negli atti con cui vengono stipulati Protocolli d'intesa, Convenzioni e Accordi di Programma. Richiesta dei pareri dell'Avvocatura e/o dell'Ufficio Legislativo sugli atti da sottoscrivere-	Medio - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Medio	(Controllo) - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Entro il 30.11.2023	Dirigente di Staff	Trasmissione report alla direzione Generale	S/N	Sì
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5005	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - L'intero processo	Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Inosservanza della normativa di settore.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Applicazione art. 23 della legge 241/90 - Applicazione della normativa di settore anche interna all'Amministrazione - Richiesta di parere dell'Avvocatura su schema di atto da approvare con delibera di Giunta	Basso - Il processo si inserisce nell'ambito degli accordi di leale collaborazione tra enti che perseguono finalità pubbliche e privi di scopi lucrativi	Basso	(Controllo) - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Monitoraggio semestrale degli atti pubblicati	30 Nov	Dirigente	Numero di atti pubblicati/atti da pubblicare	Perc.	100.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5006	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Fase istruttoria	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza della normativa di settore., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - "Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90); Rispetto dei tempi prodedimentali in un'ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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 trattasi di procedura regolamentata dalla normativa in materia nonché presidiata dalle misure già esistenti, in particolare sull'astensione in caso di conflitto d'interessi e codice di comportamento	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5006	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Fase istruttoria	Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Inosservanza della normativa di settore., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Mancata esecuzione dell'incarico., Erronea indicazione di dati nella fase d'attuazione., 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.).	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - 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 del rischio è basso in quanto la fase del processo segue le determinazione delle Pubbliche Amministrazioni ed è vincolata alla normativa di settore	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5006	500605 - Bonifiche	01 - Predisposizione di accordi tra pubbliche amministrazioni (ex art. 15 della L. 241/90) per la regolamentazione di interventi di bonifica da attuarsi in danno del soggetto obbligato	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.)., Erronea indicazione di dati nella fase d'attuazione., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Mancata esecuzione dell'incarico., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Inosservanza della normativa di settore.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - 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 del rischio è basso in quanto la fase del processo segue le determinazione delle Pubbliche Amministrazioni ed è vincolata alla normativa di settore	Basso							

				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0206	S00607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Fase istruttoria	Errónea indicazione di dati nella fase d'attuazione., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Mancata esecuzione dell'incarico., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 del rischio è basso in quanto la fase del processo segue le determinazione delle Pubbliche Amministrazioni ed è vincolata alla normativa di settore	Basso								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0206	S00608 - Tutela delle acque - Contratti di fiume	01 - Fase istruttoria	Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza 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.). Errónea indicazione di dati nella fase d'attuazione.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 del rischio è basso in quanto la fase del processo segue le determinazione delle Pubbliche Amministrazioni ed è vincolata alla normativa di settore	Basso								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0206	S00616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Fase istruttoria	Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Inosservanza della normativa di settore., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Errónea indicazione di dati nella fase d'attuazione., 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.).	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 attività di verifica di conformità.	Basso								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0206	S00632 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei rifiuti tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Fase istruttoria	Errónea indicazione di dati nella fase d'attuazione., 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.). Mancata esecuzione dell'incarico., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Inosservanza della normativa di settore.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 del rischio è basso in quanto la fase del processo segue le determinazione delle Pubbliche Amministrazioni ed è vincolata alla normativa di settore	Basso								
		2023C06SA000700.04 - Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo Rurale della Campania		N - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0207	S00700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - L'intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura e presidenza).	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso trattandosi di accordi tra amministrazioni pubbliche. Si ritengono idonei le misure già attuate dall'ufficio.	Basso								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0207	S00715 - Politica Agricola Comune	01 - L'intero processo	Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interesse ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura e presidenza);	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso, poiché trattandosi di accordi tra amministrazioni pubbliche, si sono vari livelli di controllo e verifica che coinvolgono diverse strutture.	Basso								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0207	S00716 - Competitività e filiere Agroalimentari	01 - L'intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura e presidenza);	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso trattandosi di accordi tra amministrazioni pubbliche. Si ritengono idonei le misure descritte nella colonna M..	Basso								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0207	S00717 - Infrastrutture Rurali e Risorse acqua	01 - L'intero processo	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura e presidenza);	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto: 1) il processo decisionale è trasparente; 2) non si sono mai manifestati eventi corruttivi nel passato.	Basso								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0207	S00718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - L'intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura e presidenza);	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto: 1) il processo decisionale è trasparente; 2) non si sono mai manifestati eventi corruttivi nel passato. L'intero procedimento è realizzato sulla base delle prescrizioni normative, ed è oggetto di verifica caso per caso da parte di uffici terzi, tra cui Avvocatura e Presidenza.	Basso								
		2023C06SA000700.06 - Garantire l'attuazione del Programma Operativo FEAMP 2014/2020 di sostegno al settore della pesca e dell'acquacoltura regionale		N - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0207	S00719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - L'intero processo	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Misure generali attuate: - astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; - Pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013; - Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura e presidenza).	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso trattandosi di accordi tra amministrazioni pubbliche. Si ritengono idonei le misure generali attuate	Basso								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0207	S00720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità del prodotto agricolo	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura e presidenza);	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso trattandosi di accordi tra amministrazioni pubbliche. Si ritengono idonei le misure descritte nella colonna M..	Basso								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0207	S00721 - Servizio Fitosanitario	01 - L'intero processo	Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura e presidenza);	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso trattandosi di accordi tra amministrazioni pubbliche. Si ritengono idonei le misure generali	Basso								
				N - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0207	S00791 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura e presidenza);	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso trattandosi di accordi tra amministrazioni pubbliche. Si ritengono idonei le misure generali	Basso								

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5007	500792 - STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - L'intero processo	Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - Misure generali: - astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; - pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013; Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura e presidenza).	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso trattandosi di accordi tra amministrazioni pubbliche. Si ritengono idonee le misure descritte.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5007	500793 - STAFF- Semplificazione dei processi - Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'ineteressi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblcazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/conrollo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura e presidenza);	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso trattandosi di accordi tra amministrazioni pubbliche. Si ritengono idonei le misure descritte nella sezione precedente.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5008	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Pubblicazione Concessioni con altre Amministrazioni	Erronea indicazione di dati nella fase d'attuazione., 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; ingerenza degli organi politici nella scelta del soggetto cui conferire l'incarico; ecc.).,	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - Adempimenti ulteriori di trasparenza: pubblicazione atti di concessione non gestiti automaticamente tramite E-grammata	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e non genera significativi interessi esterni. Tuttavia, pur ritenendo idonee le misure i prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio, appare opportuno implementare un'ulteriore misura specifica per garantire una più ampia trasparenza di processi	Basso	[Trasparenza] - Adempimenti ulteriori di trasparenza per le Concessioni non gestiti automaticamente tramite E-grammata.	Collazione dati dalle strutture dirigenziali competenti rationae materiae, compilazione foglio di lavoro e pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente	Semestrale	Dirigente Staff 500892 con il supporto del Team per la trasparenza	Numero di concessioni stipulate / Numero di concessioni pubblicate	Perc.	100.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5009	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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 irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; Applicazione dell'art. 15 L 241/1990 (pluralità di soggetti che concorrono alle fasi di attuazione); Adempimenti di cui all'Allegato 4 PTPCT pregressi e vigente;	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5009	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - L'intero processo	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 irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; Applicazione dell'art. 15 L 241/1990 (pluralità di soggetti che concorrono alle fasi di attuazione); Adempimenti di cui all'Allegato 4 PTPCT pregressi e vigente;	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5009	500903 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - L'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 irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; Applicazione dell'art. 15 L 241/1990 (pluralità di soggetti che concorrono alle fasi di attuazione); Adempimenti di cui all'Allegato 4 PTPCT pregressi e vigente;	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5009	500906 - Affari giuridico legali e amministrativi	01 - L'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.)., 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	Sì - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; Applicazione dell'art. 15 L 241/1990 (pluralità di soggetti che concorrono alle fasi di attuazione); Adempimenti di cui all'Allegato 4 PTPCT pregressi e vigente;	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5009	500992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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 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.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; Applicazione dell'art. 15 L 241/1990 (pluralità di soggetti che concorrono alle fasi di attuazione); Adempimenti di cui all'Allegato 4 PTPCT pregressi e vigente;	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5009	500993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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.)., 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	Sì - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; Applicazione dell'art. 15 L 241/1990 (pluralità di soggetti che concorrono alle fasi di attuazione); Adempimenti di cui all'Allegato 4 PTPCT pregressi e vigente;	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5009	500994 - STAFF - Programmi integrati di valorizzazione - Piani di ricostruzione	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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 irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; Applicazione dell'art. 15 L 241/1990 (pluralità di soggetti che concorrono alle fasi di attuazione); Adempimenti di cui all'Allegato 4 PTPCT pregressi e vigente;	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5010	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - predisposizione della bozza di convenzione / protocollo	Erronea indicazione di dati nella fase d'attuazione., 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., 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	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - Controllo della coerenza tra la proposta bozza di convenzione e le risultanze dell'attività istruttoria. I soggetti che eseguono l'istruttoria e quelli deputati al controllo operano nn el rispetto degli Artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento.	Medio - Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre, innanzitutto, a parere dell'Avvocatura regionale e, nel caso, del Gabinetto del Presidente e, solo successivamente, all'approvazione con atto deliberativo (per Protocolli ed Accordi di Programma) e decreto della Direzione (per le Convenzioni)	Medio							

				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0D0	5D0001 - Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio	01 - predisposizione della bozza di convenzione / protocollo	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 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 della normativa di settore;, Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione;, Contenuto non conforme agli indirizzi	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Controllo della coerenza tra la proposta bozza di convenzione e le risultanze dell'attività istruttoria. I soggetti che eseguono l'istruttoria e quelli deputati al controllo operano nel rispetto degli Artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento.	Medio - Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre, innanzitutto, a parere dell'Avvocatura regionale e, nel caso, del Gabinetto del Presidente e, solo successivamente, all'approvazione con atto deliberativo (per Protocolli ed Accordi di Programma) e decreto della Direzione (per le Convenzioni)	Medio							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0D0	5D0002 - Competenze per l'ecosistema dell'innovazione	01 - predisposizione della bozza di convenzione / protocollo	Difformità dalle procedure di legge o regolamentari;, Criteri di selezione non trasparenti;, Contenuto non conforme agli indirizzi politici;, Inosservanza 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, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari;, Mancata esecuzione dell'Incarico;, Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione;, 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	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Controllo della coerenza tra la proposta bozza di convenzione e le risultanze dell'attività istruttoria. I soggetti che eseguono l'istruttoria e quelli deputati al controllo operano nel rispetto degli Artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento.	Medio - Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre, innanzitutto, a parere dell'Avvocatura regionale e, nel caso, del Gabinetto del Presidente e, solo successivamente, all'approvazione con atto deliberativo (per Protocolli ed Accordi di Programma) e decreto della Direzione (per le Convenzioni)	Medio							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0D0	5D0005 - Startup Innovative ed Economia Digitale	01 - predisposizione della bozza di convenzione / protocollo	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 ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo;, Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Controllo della coerenza tra la proposta bozza di convenzione e le risultanze dell'attività istruttoria. I soggetti che eseguono l'istruttoria e quelli deputati al controllo operano nel rispetto degli Artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento.	Medio - Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre, innanzitutto, a parere dell'Avvocatura regionale e, nel caso, del Gabinetto del Presidente e, solo successivamente, all'approvazione con atto deliberativo (per Protocolli ed Accordi di Programma) e decreto della Direzione (per le Convenzioni)	Medio							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0D0	5D0091 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo e operativo. Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - predisposizione della bozza di convenzione / protocollo	Inosservanza della normativa di settore;, Difformità dalle procedure di legge o regolamentari;, Criteri di selezione non trasparenti;, Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione;, 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;, 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 - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Controllo della coerenza tra la proposta bozza di convenzione e le risultanze dell'attività istruttoria. I soggetti che eseguono l'istruttoria e quelli deputati al controllo operano nel rispetto degli Artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento.	Medio - Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre, innanzitutto, a parere dell'Avvocatura regionale e, nel caso, del Gabinetto del Presidente e, solo successivamente, all'approvazione con atto deliberativo (per Protocolli ed Accordi di Programma) e decreto della Direzione (per le Convenzioni)	Medio							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0D0	5D0093 - STAFF – Ricerca, Vigilanza e controllo degli enti di riferimento	01 - predisposizione della bozza di convenzione / protocollo	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 ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo;, Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Controllo della coerenza tra la proposta bozza di convenzione e le risultanze dell'attività istruttoria. I soggetti che eseguono l'istruttoria e quelli deputati al controllo operano nel rispetto degli Artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento.	Medio - Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre, innanzitutto, a parere dell'Avvocatura regionale e, nel caso, del Gabinetto del Presidente e, solo successivamente, all'approvazione con atto deliberativo (per Protocolli ed Accordi di Programma) e decreto della Direzione (per le Convenzioni)	Medio							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0S13	5D1317 - Gestione Tassa automobilistica	01 - Convenzioni con altre Amministrazioni: Istruttoria della proposta di Convenzione (ACI-Agenzia Entrate Riscossione) ed attuazione della stessa	Errnanea interpretazione delle disposizioni in materia con potenziale rischio di violazione della disciplina sulle procedure.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - condivisione del lavoro tra più soggetti funzionari/dirigente/direttore)	Basso - L'elevato tecnicismo delle materie di competenza della Direzione richiede l'acquisizione di specifiche competenze tecnico-professionali che consentono di mitigare il rischio intrinseco alle procedure in esame, anche grazie alla consolidata prassi di condivisione dell'analisi e delle scelte nell'ambito della Direzione	Basso							
				9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0S13	5D1318 - Gestione Tributi regionali	01 - Convenzioni con altre Amministrazioni: Istruttoria della proposta di Convenzione ed attuazione della stessa	Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misure (S): Organico sistema di controlli previsti dalla normativa nazionale e regionale	Basso - Il processo non risulta esposto ad apprezzabili rischi corruttivi in quanto trattasi di accordi stipulati con enti pubblici o in attuazione di leggi regionali	Basso							
	2023O8GA501300.07 - Entrate tributarie e servizi fiscali: miglioramento dei processi di gestione e lavorazione			9a - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0S13	5D1319 - Gestione delle entrate tributarie derivanti dalla compartecipazione al gettito dei tributi erariali e riscossione coattiva	01 - Convenzioni con altre Amministrazioni: Istruttoria della proposta di Convenzione ed attuazione della stessa	Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa procurando vantaggi personali.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misure (S): Organico sistema di controlli previsti dalla normativa nazionale e regionale	Basso - Il processo non risulta esposto ad apprezzabili rischi corruttivi in quanto trattasi di accordi stipulati con enti pubblici o in attuazione di leggi regionali e nazionali.	Basso							

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5014	501404 - Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking	01 - Limitatamente a quelli attinenti la formazione	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 indicazione di dati nella fase d'attuazione., Inosservanza della normativa di settore., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Adozione di modello standard per le Convenzioni stipulate con le istituzioni universitarie. Corsi di formazione al personale su anticorruzione e codice di comportamento.	Basso - Processo standardizzato e sottoscrizione delle Convenzioni da parte del Dirigente,	Basso	(Controllo) - Controllo sugli atti endoprocedimentali	Convenzioni sottoscritte dal dirigente dopo istruttoria del funzionario.	30/11/2023	dirigente	Sottoscrizione convenzioni	S/N	Sì
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5014	501492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - limitatamente a quelle che prevedono il distacco o comando dei dipendenti	Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Inosservanza della normativa di settore., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., 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 - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 1 Trasparenza Amministrativa: pubblicazione su Casa di Vetro di tutti i decreti. 2. Misure Generali del vigente PTPCT (2.2 Codice di Comportamento, 2.4 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 del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; e) La gestione della privacy nell'Amministrazione regionale.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5015	501592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - convenzioni	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Erronea indicazione di dati nella fase d'attuazione., Inosservanza della normativa di settore., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - trasparenza: art 23 D. Lgs 33/2013	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5018	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - L'intero processo	Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., 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., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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 che attengono ai rapporti con altre Pubbliche Amministrazioni	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5018	501801 - Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione	01 - L'intero processo	Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Inosservanza 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, sicché 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.)., Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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 che attengono ai rapporti con altre Pubbliche Amministrazioni e con disciplina di settore specifica	Basso	[Controllo] - Monitoraggio.	acquisizione di periodica scheda di monitoraggio, in capo al titolare di P.O. incaricato, sullo stato degli adempimenti d'ufficio (scheda all'uopo predisposta)	entro 31/12/2023	dirigente UOD	acquisizione report periodico semestrale	Num.	2.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5018	501802 - Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile	01 - L'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.)., Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., 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 ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata motivazione (assenza o insufficienza di pubblicità; incongruenza dei	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - Rotazione attraverso la partecipazione di più istruttori e/o funzionari al processo	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti che attengono ai rapporti con altre Pubbliche Amministrazioni	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	5018	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - L'intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Non corretto svolgimento di aclune fasi dell'iter procedimentale.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - Attività di formazione sulle disposizioni contenute nel Codice di comportamento.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti che attengono ai rapporti con altre Pubbliche Amministrazioni.	Basso	(Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	Costantemente viene svolta l'importante opera di sensibilizzazione in ordine all'importanza delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento, anche mediante la partecipazione agli eventi formativi sulla piattaforma Blended Learnig regionale. Se nel corso del periodo considerato, dovessero instaurarsi accordi con altre Amministrazioni, si procederà alla redazione di apposito verbale.	30/11/2023	Dirigente	Verbale	S/N	Sì

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0208	001897 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile Emergenza e post-emergenza	01 - L'intero processo	Erronea indicazione di dati nella fase d'attuazione., 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, 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 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.), Idoneità 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Rotazione attraverso la partecipazione di più istruttori e/o funzionari al processo con verifica preliminare dei presupposti di regolarità della procedura	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti che attengono ai rapporti con altre Pubbliche Amministrazioni	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0209	020600 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - L'intero processo	Inosservanza della normativa di settore., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - Misure del PTPCT: Trasparenza: (Obblighi di pubblicazione ex art. 23 DLgs 33/2013); Codice di Comportamento (attenzione in caso di conflitto di interessi).	Basso - La discrezionalità è molto limitata in quanto l'attività è completamente vincolata (Art. 15 Legge 241/90) e adeguatamente presidiata dalle Misure già esistenti e attuate	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0211	001100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - predisposizione della bozza di convenzione / protocollo	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., Mancata esecuzione dell'incarico., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Criteri di selezione non trasparenti., Inosservanza 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Art. 23, 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	Medio - Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre ad approvazione.	Medio	[Rotazione] - Rotazione mediante misura sostitutiva (doppia firma).	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	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0211	001101 - Infrastrutture digitali	01 - predisposizione della bozza di convenzione / protocollo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Inosservanza della normativa di settore., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., 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., Idoneità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Art. 23, 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	Medio - Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre ad approvazione.	Medio	[Rotazione] - Rotazione mediante misura sostitutiva (doppia firma).	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	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0211	001102 - Servizi ed ecosistemi digitali	01 - predisposizione della bozza di convenzione / protocollo	Idoneità 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 indicazione di dati nella fase d'attuazione., 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.),	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Art. 23, 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	Medio - Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre ad approvazione.	Medio	[Rotazione] - Rotazione mediante misura sostitutiva (doppia firma).	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	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altri enti Amministrazioni.	0211	001191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo	01 - predisposizione della bozza di convenzione / protocollo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Inosservanza della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., 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., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Mancata esecuzione dell'incarico., Erronea indicazione di dati nella fase d'attuazione., Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Art. 23, 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	Medio - Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre ad approvazione.	Medio	[Rotazione] - Rotazione mediante misura sostitutiva (doppia firma).	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	2023PN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0501	400110 - Ufficio X - Rappresentanza istituzionale della Giunta Regionale e rapporti con la conferenza delle regioni e delle Province autonome. Ufficio comunitario regionale.	01 - Parte del processo - L'ufficio X svolge un'attività endoprocedimentale finalizzata al processo di attivazione di protocolli e convenzioni comprendendo la fase che va dalla richiesta alla proposta di attivazione. La successiva fase di verifica proposta atto e successiva sottoscrizione è di competenza degli Uffici del sottoscrittore (Presidente)	Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti., Non corretto svolgimento di alcune fasi dell'iter procedimentale., Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali., Discrezionalità nella gestione della procedura di concessione per favorire un soggetto.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Controllo avvenuta pubblicazione protocollo/convenzione su casa di vetro ex art.23 dlgs.33/2013.	Medio - Trasparenza amministrativa mediante portale http://trasuffes.regione.campania.it/index.php/stages-2/ e applicazione trasparenza amministrativa art. 23 dlgs 33/2013	Medio	[Controllo] - Controllo dell'avvenuta pubblicazione del protocollo/ convenzione sottoscritto.	Controllo dell'avvenuta pubblicazione su casa di vetro e art.23 dlgs. 33/2013 (trasparenza amministrativa) da effettuarsi ogni 10 giorni a conclusione di ogni fase endoprocedimentale.	30/11/2022	Dirigente Responsabile dell'Ufficio	n. protocolli o convenzioni controllati/n. protocolli o convenzioni sottoscritti	Perc.	100.00

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G001	S00100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - L'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 ingiustificati (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 delibere giuntali in luogo della determina del dirigente competente; ingerenza degli organi	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Trasparenza: pubblicazione in "amministrazione trasparente" (artt. 26, 27 e 37 D.Lgs 33/2013) ed in Casa di Vetro L. R. n. 23 del 28/07/2017	Medio - Processo regolato da normativa ma non procedurialmente vincolato	Medio							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G001	S00103 - Programmazione negoziata di livello locale - Programmi di intervento regionale multi-settoriale - Attività di verifica degli investimenti. Leggi 64/86 141/96 e 208/98	01 - L'intero processo	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;, 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	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Trasparenza: pubblicazione in "amministrazione trasparente" (artt. 26, 27 e 37 D.Lgs 33/2013) ed in Casa di Vetro L. R. n. 23 del 28/07/2017	Medio - Processo regolato da normativa ma non procedurialmente vincolato	Medio							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G002	S00200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti;, Criteri di selezione non trasparenti;, 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).	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'Intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90). Rispetto dei tempi procedimentali in un ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa. Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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 con criteri che potrebbero apparire 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.	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;	DIRETTORE GENERALE	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	1:00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G002	S00204 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distrettiche filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	01 - Coordinamento delle iniziative concernenti i Protocolli di intesa e gli Accordi di Programma	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), ; Mancato rispetto degli indirizzi politici;, 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'Intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90). Rispetto dei tempi procedimentali in un ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa; Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2012: 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 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.	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.	1:00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G002	S00292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - L'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 alle ordinarie competenze istituzionali col migliore e più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, qualche 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,; Mancato rispetto degli indirizzi politici,; 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'Intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90). Rispetto dei tempi procedimentali in un ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa. Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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.	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 92	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	1:00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G002	S00293 - 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 - Coordinamento delle iniziative concernenti i Protocolli di intesa e gli Accordi di Programma	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.), Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa,; Mancato rispetto degli indirizzi politici;, 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'Intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90). Rispetto dei tempi procedimentali in un ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa; Applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2012: 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 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.	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.	1:00

				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G004	S004D2 - Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - D.E.R.	01 - AZIONE ATTI GESTIONALI IN ESECUZIONE DELIBERE GIUNTA/CONSIGLIO	Inosservanza della normativa di settore., Mancata esecuzione dell'incarico., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., 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.).	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Condivisione con DG e/o Staff	Medio - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Medio							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G004	S004I1 - Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie	01 - la sola fase istruttoria	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.)., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., Inosservanza della normativa di settore., Mancata esecuzione dell'incarico.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Condivisione con DG e/o Staff	Medio - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Medio	Giornata formativa codice comportamento	Giornata formativa	30.11.23	Dirigente UOD	Giornata formativa	S/N	G
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G004	S004I1 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - condivisione con il DG	Inosservanza della normativa di settore., Mancata esecuzione dell'incarico., Mancata previsione nella documentazione predisposta di fattori più favorevoli all'Amministrazione., 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.).	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Richiesta dei pareri dell'Avvocatura e/o dell'Ufficio Legislativo sugli atti da sottoscrivere	Medio - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Medio	(Controllo) - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Entro il 30.11.2023	Dirigente di staff	Trasmissione report alla direzione Generale	S/N	G
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G006	S006D0 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - Fase istruttoria	Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza della normativa di settore., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - "Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con enti di diritto privati (art 15 e ss legge 241/90); Rispetto dei tempi procedimentali in un'ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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 241/60 e ss.mm.ii..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di procedura regolamentata dalla normativa in materia nonché presidiata dalle misure già esistenti, in particolare sull'astensione in caso di conflitto d'interessi e codice di comportamento	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G006	S006D2 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	01 - Fase istruttoria	Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza della normativa di settore., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90); Rispetto dei tempi procedimentali in un'ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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 241/60 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di procedura regolamentata dalla normativa in materia nonché presidiata dalle misure già esistenti, in particolare sull'astensione in caso di conflitto d'interessi e codice di comportamento	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G006	S006G4 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Fase istruttoria	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza della normativa di settore., Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - "Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90); Rispetto dei tempi procedimentali in un'ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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 241/60 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di procedura regolamentata dalla normativa in materia nonché presidiata dalle misure già esistenti, in particolare sull'astensione in caso di conflitto d'interessi e codice di comportamento	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G006	S006G5 - Bonifiche	01 - Fase istruttoria	Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza della normativa di settore., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - "Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90); Rispetto dei tempi procedimentali in un'ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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 241/60 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di procedura regolamentata dalla normativa in materia nonché presidiata dalle misure già esistenti, in particolare sull'astensione in caso di conflitto d'interessi e codice di comportamento	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G006	S006G7 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Fase istruttoria	Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza della normativa di settore., Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90); Rispetto dei tempi procedimentali in un'ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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 241/60 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di procedura regolamentata dalla normativa in materia nonché presidiata dalle misure già esistenti, in particolare sull'astensione in caso di conflitto d'interessi e codice di comportamento	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G006	S006G8 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Fase istruttoria	Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati., Inosservanza della normativa di settore., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - "Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90); Rispetto dei tempi procedimentali in un'ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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 241/60 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di procedura regolamentata dalla normativa in materia nonché presidiata dalle misure già esistenti, in particolare sull'astensione in caso di conflitto d'interessi e codice di comportamento	Basso							
				A - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	G006	S006I6 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Fase istruttoria	Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati., Attività istruttoria non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza della normativa di settore., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - "Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90); Rispetto dei tempi procedimentali in un'ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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 241/60 e s.m.i..	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trattasi di procedura regolamentata dalla normativa in materia nonché presidiata dalle misure già esistenti, in particolare sull'astensione in caso di conflitto d'interessi e codice di comportamento	Basso							

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0006	S00697 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei rsighi tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Fase istruttoria	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Attività strutturata non orientata al principio di imparzialità., Inosservanza della normativa di settore., Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - "Applicazione della normativa di cui alla legge 241/90 in merito alla possibilità di ricorrere a protocolli d'intesa, Convenzioni, Accordi di Programma con altre Amministrazioni (art 14 e ss legge 241/90; Rispetto dei tempi procedimentali in un'ottica di leale collaborazione e semplificazione amministrativa; Pubblicazione su amministrazione trasparente del provvedimento ex art. 23 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 trattasi di procedura regolamentata dalla normativa in materia nonché presidiata dalle misure già esistenti, in particolare sull'astensione in caso di conflitto d'interessi e codice di comportamento	Basso							
		2023C065A5D0700.04 - Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo Rurale della Campania		IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0007	S00700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - L'intero processo	Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Redazione dell'atto non conforme agli interessi pubblici da soddisfare.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura per le convenzioni; la presidenza per i protocolli d'intesa);	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si ritengono idonee le misure già attuate dall'ufficio.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0007	S00716 - Competitività e Filiere Agroalimentari	01 - L'intero processo	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Redazione dell'atto non conforme agli interessi pubblici da soddisfare.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura per le convenzioni; la presidenza per i protocolli d'intesa);	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si ritengono idonee le misure descritte nella colonna M...	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0007	S00718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - L'intero processo	Redazione dell'atto non conforme agli interessi pubblici da soddisfare., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura per le convenzioni; la presidenza per i protocolli d'intesa);	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si ritengono idonee le misure PTPTC Il processo decisionale è trasparente; 2) non si sono mai manifestati eventi corruttivi nel passato.	Basso							
		2023C065A5D0700.06 - Garantire l'attuazione del Programma Operativo FEAMP 2014/2020 di sostegno al settore della pesca e dell'acquacoltura regionale		IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0007	S00719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Redazione dell'atto non conforme agli interessi pubblici da soddisfare., Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Misure generali attuate: - Astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; - Pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013; - Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura per le convenzioni; la presidenza per i protocolli d'intesa).	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si ritengono idonee le misure generali attuate.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0007	S00720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità del prodotto agricolo	01 - L'intero processo	Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Redazione dell'atto non conforme agli interessi pubblici da soddisfare.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura per le convenzioni; la presidenza per i protocolli d'intesa);	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si ritengono idonee le misure descritte nella colonna M...	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0007	S00791 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Redazione dell'atto non conforme agli interessi pubblici da soddisfare., Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Misure generali: astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013 Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura per le convenzioni; la presidenza per i protocolli d'intesa);	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto si ritengono idonee le misure generali	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0007	S00792 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - L'intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Redazione dell'atto non conforme agli interessi pubblici da soddisfare., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Negligenza od omissioni nella verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Misure generali: - astensione in caso di conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento; - Trasparenza: pubblicazione degli atti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013; Misure di controllo: l'atto è sottoposto alla verifica/controllo preventivo da parte di uffici terzi (avvocatura per le convenzioni; la presidenza per i protocolli d'intesa).	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto trasparente e sottoposto al controllo di uffici terzi. Si ritengono idonee le misure generali adottate dallo Staff.	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0008	S00800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Pubblicazione Concessioni con soggetti di diritto privato	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 e 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., Mancata esecuzione dell'incarico., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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.)., Violazioni del regime compatenziale 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Adempimenti ulteriori di trasparenza: pubblicazione atti di concessione non gestiti automaticamente tramite E-grammata	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e non genera significativi interessi esterni. Tuttavia, pur ritenendo idonee le misure i prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio, appare opportuno implementare un'ulteriore misura specifica per garantire una più ampia trasparenza di processi	Basso	[Trasparenza] - Adempimenti ulteriori di trasparenza per le Concessioni non gestiti automaticamente tramite E-grammata.	Collazione dati dalle strutture dirigenziali competenti relazione materiale, caricamento foglio di lavoro e pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente	Semestrale	Dirigente Staff S00892 con il supporto del Team per la trasparenza	Numero di concessioni stipulate / Numero di concessioni pubblicate	Perc.	100.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0009	S00900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - L'intero processo	Errnnea valutazione dei presupposti del conferimento., 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., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 10; Applicazione dell'art. 1 e l11. 241/1990 (pluralità di soggetti che concorrono alle fasi di attuazione); Adempimenti di cui all'Allegato 4 PTPCT progressi e vigente;	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0009	S00901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - L'intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Errnnea valutazione dei presupposti del conferimento., 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 di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 10; Applicazione dell'art. 1 e l11. 241/1990 (pluralità di soggetti che concorrono alle fasi di attuazione); Adempimenti di cui all'Allegato 4 PTPCT progressi e vigente;	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0009	S00903 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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 irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)., Errnnea valutazione dei presupposti del conferimento.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 10; Applicazione dell'art. 1 e l11. 241/1990 (pluralità di soggetti che concorrono alle fasi di attuazione); Adempimenti di cui all'Allegato 4 PTPCT progressi e vigente;	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0209	S00997 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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.), 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	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 10; Applicazione dell'art. 1 e l.11. 241/1990 (pluralità di soggetti che concorrono alle fasi di attuazione); Adempimenti di cui all'Allegato 4 PTPCT pregressi e vigente;	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0209	S00993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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 irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.), Erronea valutazione dei presupposti del conferimento.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 10; Applicazione dell'art. 1 e l.11. 241/1990 (pluralità di soggetti che concorrono alle fasi di attuazione); Adempimenti di cui all'Allegato 4 PTPCT pregressi e vigente;	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0209	S00994 - STAFF - Programmi integrati di valorizzazione - Piani di ricostruzione	01 - L'intero processo	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., Erronea valutazione dei presupposti del conferimento., 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 di settore., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 10; Applicazione dell'art. 1 e l.11. 241/1990 (pluralità di soggetti che concorrono alle fasi di attuazione); Adempimenti di cui all'Allegato 4 PTPCT pregressi e vigente;	Basso - Gli indici di rischio sono bassi in quanto trattasi di procedure standardizzate disciplinate dalla normativa di settore	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0210	S01000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - predisposizione bozza convenzione / protocollo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'Incarico., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Mancato rispetto degli indirizzi politici., 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)., Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Gli atti sono predisposti dal Responsabile del procedimento e visionati dal dirigente della Direzione 50 10 competente. Per atti convenzionali derivanti da fonti comunitarie, si adottano gli schemi-tipo già approvati dalle rispettive Autorità di Gestione. Per tutti gli altri atti e per tutte le altre circostanze, l'approvazione degli stessi è condizionata al parere formale espresso dall'Avvocatura regionale. I soggetti che eseguono l'istruttoria e quelli deputati al controllo operano nel rispetto degli Artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento.	Basso - Il processo si ritiene essere già presiedato da adeguate misure di trattamento del rischio	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0210	S01003 - STAFF – Ricerca, Vigilanza e controllo degli enti di riferimento	01 - predisposizione bozza convenzione / protocollo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., 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 amministrativa., Mancato rispetto degli indirizzi politici., 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	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Gli atti sono predisposti dal Responsabile del procedimento e visionati dal dirigente della Direzione 50 10 competente. Per atti convenzionali derivanti da fonti comunitarie, si adottano gli schemi-tipo già approvati dalle rispettive Autorità di Gestione. Per tutti gli altri atti e per tutte le altre circostanze, l'approvazione degli stessi è condizionata al parere formale espresso dall'Avvocatura regionale. I soggetti che eseguono l'istruttoria e quelli deputati al controllo operano nel rispetto degli Artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento.	Basso - Il processo si ritiene essere già presiedato da adeguate misure di trattamento del rischio	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0211	S01100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - L'intero processo	Mancato rispetto degli indirizzi politici., 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)., 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.),	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Trasparenza: obblighi di pubblicazione D. Lgs. N. 33/2013 art. 23	Medio - Il rischio è medio in relazione ai soggetti terzi coinvolti	Medio	[Trasparenza] - Miglioramento/rafforzamento delle azioni strumentali al rispetto degli obblighi di trasparenza.	Verifica del rispetto degli obblighi di trasparenza mediante pubblicazione dei protocolli d'intesa	30_11_2023	direttore	protocolli d'intesa verificati/protocolli d'intesa adottati	Perc.	100.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0211	S01101 - Istruzione	01 - istruttoria	Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa., Mancato rispetto degli indirizzi politici., 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - D.Lgs. 14 marzo 2013 n° 33 e ss.mm.ii. Art. 22 comma 1 lettera D. (accordi stipulati dall'Amministrazione con soggetti privati o con altre Amministrazioni Pubbliche).	Medio - Il rischio è medio in relazione ai soggetti terzi coinvolti, in quanto è considerevole l'interesse esterno da parte di soggetti privati a stipulare convenzioni/protocolli di intesa/accordi con l'Amministrazione	Medio	[Trasparenza] - Miglioramento/rafforzamento delle azioni strumentali al rispetto degli obblighi di trasparenza.	Verifica del rispetto degli obblighi di trasparenza mediante pubblicazione dei protocolli di intesa	30_11_2023	Dirigente UOD	protocolli d'intesa verificati/protocolli d'intesa adottati	Perc.	100.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0211	S01104 - Formazione professionale	01 - istruttoria	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'Incarico., 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 e 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 23 del d.lgs. n. 33/2013	Medio - Il rischio è medio in relazione ai soggetti terzi coinvolti	Medio	[Trasparenza] - Miglioramento/rafforzamento delle azioni strumentali al rispetto degli obblighi di trasparenza.	Verifica del rispetto degli obblighi di trasparenza mediante pubblicazione dei protocolli d'intesa	30_11_2023	Dirigente	protocolli d'intesa verificati/protocolli d'intesa adottati	Perc.	100.00

				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0218	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Istruttoria	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, 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., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei princìpi 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 obblig di astensione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i	Basso - Trattiasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti che attengono ai rapporti con altri Enti	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0218	501801 - Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione	01 - Istruttoria	Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei princìpi 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 dichiarativo 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; 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 - Trattiasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti che vengono adottati su conforme parere dell'U.S. Avvocatura regionale e disciplina specifica	Basso	[Controllo] - Monitoraggio.	Acquisizione di periodica scheda di monitoraggio, in capo al titolare di P.O. incaricato, sullo stato degli adempimenti d'ufficio (scheda all'uopo predisposta)	entro 31/12/2023	dirigente UOD	acquisizione report periodico semestrale	Num.	2.00
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0218	501802 - Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile	01 - Istruttoria	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Inosservanza di alcuni aspetti della normativa di settore., Criteri di selezione non trasparenti., 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., Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei princìpi 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	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Rotazione attraverso la partecipazione di più istruttori a/o funzionari al processo	Basso - Trattiasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti che vengono adottati su conforme parere dell'U.S. Avvocatura regionale	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0218	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa del LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - Istruttoria	Non corretto svolgimento di azione fasi dell'iter procedimentale., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Attività di formazione sulle disposizioni contenute nel Codice di comportamento.	Basso - Trattiasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti che vengono adottati su conforme parere dell'U.S. Avvocatura regionale	Basso	Diffusione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	Costantemente viene svolta l'importante opera di sensibilizzazione in ordine all'importanza delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento, anche mediante la partecipazione agli eventi formativi sulla piattaforma Blended Learnig regionale. Se nel corso del periodo considerato, dovessero instaurarsi protocolli di intesa o convenzioni con enti di diritto privato, si procederà alla redazione di apposito verbale.	30/11/2023	Dirigente	Verbale	S/N	SI
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0218	501892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile Emergenza e post-emergenza	01 - Istruttoria	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., Criteri di selezione non trasparenti., Mancata esecuzione dell'incarico., 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 princìpi 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	G - Rotazione attraverso la partecipazione di più istruttori a/o funzionari al processo con verifica preliminare dei presupposti di regolarità della procedura, supervisione Dirigente SSL	Basso - Trattiasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti che vengono adottati su conforme parere dell'U.S. Avvocatura regionale	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0209	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - L'intero processo	Inosservanza della normativa di settore., Contenuto non conforme agli indirizzi politici., Difformità dalle procedure di legge o regolamentari.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - Misure del PTPCT. Trasparenza: (Obblighi di pubblicazione ex art. 23 DLgs 33/2013); Codice di Comportamento (attenzione in caso di conflitto di interessi).	Basso - Il processo prevede attività strettamente disciplinate dalle disposizioni in materia (Art. 15 Legge 241/90) e adeguatamente presidiate dalle Misure già esistenti e attuate	Basso							
				IN - INCARICHI E NOMINE	2023PN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	0211	501100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - predisposizione bozza convenzione / protocollo	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, sicché 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., Mancata esecuzione dell'incarico., Criteri di selezione non trasparenti., Mancato rispetto degli indirizzi politici., 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 princìpi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Art. 23, 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	Medio - Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre ad approvazione.	Medio	[Rotazione] - Rotazione mediante misura sostitutiva (doppia firma).	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	2023PIN13 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	6011	601101 - Infrastrutture digitali	01 - predisposizione bozza convenzione / protocollo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, Mancato rispetto degli indirizzi politici, improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa,, Mcabilità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei princìpi 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 ingiustificati (es. in difetto del presupposto	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Art. 23, d.lgs. n. 33/2013. Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. lgs. n. 165/2001 e estensione in caso di conflitto d'interessi	Medio- Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre ad approvazione.	Medio	Rotazione] - Rotazione mediante misura sostitutiva (doppia firma).	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	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	6011	601102 - Servizi ed ecosistemi digitali	01 - predisposizione bozza convenzione / protocollo	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 e più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, stichè 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,, improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa,, Mancato rispetto degli indirizzi politici,, 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Art. 23, d.lgs. n. 33/2013. Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. lgs. n. 165/2001 e estensione in caso di conflitto d'interessi	Medio- Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre ad approvazione.	Medio	Rotazione] - Rotazione mediante misura sostitutiva (doppia firma).	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	2023PIN12 - Protocolli d'intesa, Convenzioni con enti di diritto privato	6011	601191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo	01 - predisposizione bozza convenzione / protocollo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, Mancato rispetto degli indirizzi politici, 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.),, improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa,, Mcabilità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei princìpi 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Art. 23, d.lgs. n. 33/2013. Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. lgs. n. 165/2001 e estensione in caso di conflitto d'interessi	Medio- Il processo prevede solo la produzione di bozze di documenti da sottoporre ad approvazione.	Medio	Rotazione] - Rotazione mediante misura sostitutiva (doppia firma).	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	2023PIN14 - Nomina o designazione di soggetti esterni all'amministrazione regionale di consiglieri nel consiglio della CCIAA (nomina, sostituzione e/o decadenza)	5002	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Intero processo	Mcabilità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei princìpi 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	G - 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 regolamentata e vi rientgono idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT 22/24 ed attuate dall'ufficio nonché quelle previste dalla normativa vigente. Tuttavia il l'interesse e definito medio mediuando 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	Diffusione e promozione dell'etica e di standardi di comportamento] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	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 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 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	2023PPC01 - 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	4000	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - Attuazione delle operazioni	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),, 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.),, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),, 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,, Contributi non dovuti per irregolarità delle	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Disciplinare erogazione contributi di cui alle DGR n.588 756 e 829 del 2018, modificate con DGR n. 311 e 458 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	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	2023PPC03 - 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	5002	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	02 - 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),, Corruzione, frodi e uso di falso 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,, 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,, 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), Fondi erogati non in linea con il programma	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 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 dei tempi procedimentali	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica.	Entro il 30/11 di ogni anno.	Dirigente della UOD 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	2023PPC01 - 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	U002	U02103 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	02 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive e 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,, 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,, Messa in atto di meccanismi fraudolenti (es. costituzione di società fittizie attraverso false documenti) con il solo scopo di ottenere illecitamente finanziamenti pubblici (es. finanziamenti ex legge 488/92 e rimborsi IVA),, Fondi erogati non in linea con il programma	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 62/2012: 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 dei 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 periodiche a circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	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 01	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	2023PPC01 - 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	U002	U02106 - 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	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),, Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti,, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),, Messa in atto di meccanismi fraudolenti (es. costituzione di società fittizie attraverso false documenti) con il solo scopo di ottenere illecitamente finanziamenti pubblici (es. finanziamenti ex legge 488/92 e rimborsi IVA),,	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 62/2012: 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.GI output previsti sono: i verbali delle varie tipologie di controlli(verifiche, ispezioni, etc)attestanti gli esiti dei controlli svolti; Pubblicazione su amministrazione trasparente dei 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. o	Basso	[Controllo] - Monitoraggio dei tempi procedimentali	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	2023PPC01 - 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	U005	U00502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - L'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)	G - 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 incaricinati 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 procedurializzato 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 successive revisioni) e del POR Campania FSE 2014-2020 (di cui al dd. 228/2016 e successive revisioni)	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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	2023PPC01 - 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	U005	U00502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - L'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)	G - 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 incaricinati 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 procedurializzato 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 successive revisioni) e del POR Campania FSE 2014-2020 (di cui al dd. 228/2016 e successive revisioni)	Basso	[Disciplina del conflitto di interesse] - Acquisizione dichiarazioni sul conflitto d'interesse.	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 prevenuteda/componenti di commissioni di valutazione	Perc.	100.00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	U005	U00502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - L'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)	G - 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 incaricinati 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 procedurializzato 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 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 componenti delle commissioni di valutazione	30 Nov	Dirigente della struttura	Numero dipendenti ruotati/Numero componenti della commissione	Perc.	40.00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	U005	U00502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - L'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)	G - 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 incaricinati 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 procedurializzato 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 successive revisioni) e del POR Campania FSE 2014-2020 (di cui al dd. 228/2016 e successive revisioni)	Basso	[Trasparenza] - Verifica pubblicazione atti.	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	2023PPC01 - 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	U006	U06005 - Bonifiche	01 - Istruttorie finalizzate alla selezione, ammissione e finanziamento, attuazione, liquidazioni acconti /saldo finanziamenti per ciò che concerne il Piano Regionale di Bonifica	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,, Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse al quale 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,, Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.),, Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi,,	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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", Misure obbligatoria in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astenzione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - Procedura regolamentata con verifica dei dati POR/FESR triennali	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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	2023PPC01 - 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	U008	U08801 - Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Spese di funzionamento e corrispettivi contrattuali)	Fondi erogati non in linea con il programma approvato,, Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi,, 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 - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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.	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	2023PPC01 - 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	U008	U08893 - STAFF - Società Enti e Organismi di riferimento	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	G - 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.	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

2023GB5A500900.11 - Concedere i contributi per sostegno ai fitti				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	G009	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 preminenti 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	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	G
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	G009	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 preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	G
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	G009	500903 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - Programmazione, 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)., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2022-2024; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	G
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	G009	500992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	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 preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	G
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	G009	500993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (solo per Enti Pubblici)	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti 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 - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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/un rischio in uno con numerosi progetti gestiti a valere, in particolare, sui fondi SIE	Medio	[Controllo] - Doppio controllo interno.	Riassegnazione dell'istruttoria a funzionario diverso da quello assegnatario	Al 31/12/2023	Dirigente della struttura	Verifica a campione sul 5% delle liquidazioni effettuate per i progetti gestiti a regia Regionale con esclusione degli Organismi Intermedi	S/N	G
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	G009	500993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (solo per Enti Pubblici)	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti 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 - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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/un rischio in uno con numerosi progetti gestiti a valere, in particolare, sui fondi SIE	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	G
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	G009	500994 - STAFF - Programmi integrati di valorizzazione - Piani di ricostruzione	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 preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2022-2024; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	G
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	G011	S01100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo (progetti in materia di inclusione scolastica e lotta alla dispersione)	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., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., 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 li favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento del beneficio)., Corresponsione di tangenti per ottenere	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 26 e 27 D. Lgs 33/2013	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_2023	Direttore	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	G
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	G011	S01100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo (progetti in materia di inclusione scolastica e lotta alla dispersione)	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., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., 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 li favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento del beneficio)., Corresponsione di tangenti per ottenere	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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.	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	2023PPC01 - 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	G011	S01102 - Politiche giovanili	01 - L'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)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp), 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.), 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)., Corresponsione di tangenti per ottenere	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Organizzazione riunioni su snelli e applicazione del codice di comportamento (art. da 1 a18)	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	G

				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	0251	501102 - Politiche giovanili	01 - L'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)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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.)., 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)., Corresponsione di tangenti per ottenere	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Organizzazione riunioni su analisi e attuazione del codice di comportamento (art. da 1 a 18)	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale	Medio	Sensibilizzazione e partecipazione7 - Partecipazione ai tavoli di confronto.	Tavoli di confronto tra dirigenti e funzionari su tutte le tematiche oggetto della programmazione	30_11_2023	Dirigente della struttura	Verbali delle riunioni	Num.	2.00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	0252	501201 - Promozione e valorizzazione dei musei e delle 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	G - Misure di mitigazione del Rischio: Punto 2 - "Trasparenza: obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente ex art 26 e 27 del D.Lgs. n° 33/2013". Gruppo di lavoro che valuta le istanze e dirigente che adotta il decreto di approvazione della graduatoria. Misura specifica di prevenzione del rischio: Monitoraggio dei tempi procedimentali.	Basso - Il processo ha rilevanza esterna, ma è ben presidiato in quanto disciplinato da leggi e atti regolamentari, 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	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	2023PPC01 - 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	0252	501202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Istruttoria, 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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Mesa 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)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., 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., Falsità materiale commessa da pubblico	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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. 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 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" approvato con Deliberazione n. 278 del 14 giugno 2016 e rettificata da ultimo con DD 214 del 11/10/2021 dell'Autorità di Gestione POR FESR - Monitraggio tempi procedimentali	Basso - Criteri per la concessione dei benefici predefiniti con avvisi pubblici e la, relativa, 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. Insegnazione 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 soggette a controllo da parte del responsabile dell'istruttoria.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Monitoraggio dei tempi dei procedimentali al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	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	2023PPC01 - 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	0252	501204 - Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo	01 - Istruttoria, Controllo	Uso di falsa documentazione per agevolare alcuni 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., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Mesa 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)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Un dipendente richiede/ fornisce	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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. 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 regolamentari 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 della misura specifica di Monitoraggio dei tempi procedimentali, ha rafforzato ulteriormente il presidio del processo.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	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	2023PPC01 - 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	0252	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., Uso di falsa documentazione per agevolare alcuni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., 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., Mesa 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)., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui,	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Rotazione: Non potendo effettuare una effettiva rotazione per carenza di personale si provvede ad una responsabilizzazione orizzontale attraverso l'attribuzione della responsabilità dei procedimenti tra i funzionari (posizionisti e non) incardinati nella uod. 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 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 rettificata 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 regolamentari 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	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	2023PPC01 - 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	0252	501206 - Operatori turistico e sostegno ai nuovi turismi	01 - Istruttoria, Controllo	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)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Mesa 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., Soppressione, occultamento, distruzione di	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 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 rettificata 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 regolamentari 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	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	2023PPC01 - 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	0518	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Intero processo	Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Riconoscimento indebito dell'esenzione del pagamento di ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., 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., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge 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'ottenimento dei benefici).,	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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", 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.,	Medio - 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 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	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	2023PPC01 - 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	0518	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., 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., 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)., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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.	Acquisizione di periodica scheda di monitoraggio, in capo al titolare di P.O. incaricato, sullo stato degli adempimenti d'ufficio (scheda all'uopo predisposta)	entro 31/12/2023	Dirigente della struttura	acquisizione report periodico semestrale	Num.	2.00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	0518	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., 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., 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)., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/12	30/11/2023	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	2023PPC01 - 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	0518	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa del 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	G - 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 164 (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	Il responsabile del procedimento, nel rispetto delle norme generali sul procedimento amministrativo e delle norme speciali, statali o regionali, cura ogni adempimento richiesto fino alla predisposizione della proposta di provvedimento conclusivo rispettando, altresì, i tempi procedimentali di cui alla LR 11/2015 (art.8) e al regolamento regionale 2/2016, o alle norme di settore.	30/11/2023	Dirigente	Report semestrale	S/N	SI
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	0518	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa del 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	G - 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 164 (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	Acquisizione di periodica dichiarazione del responsabile del procedimento sul rispetto degli adempimenti di pubblicazione - Controllo a campione degli atti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".	30/11/2023	Dirigente	Controllo delle erogazioni	Perc.	20.00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - 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	0518	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), 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), Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Conveggimento 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	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	2023PPC01 - 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	0506	600604 - Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale anche relative al PNRR	01 - L'intero processo	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., 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)., 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.),	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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.4 del Comune avviene in base a criteri assolutamente oggettivi e non discrezionali	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti e predisposizione di reportistica	31/10/2023	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	2023PPC01 - 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	0506	600605 - Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno	01 - L'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., 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., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.), 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), Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Monitoraggio tempi procedimentali	Basso - Il trasferimento a enti strumentali per la realizzazione di interventi sul territorio è stabilito da DGR	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	entro il 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	2023PPC01 - 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	G006	G00691 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Un dipendente richiede/ fornisce Ilecitamente 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),, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),, Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,, Messa in atto di meccanismi fraudolenti (es. costituzione di società fittizie attraverso false documenti) con il solo scopo di ottenere Ilecitamente finanziamenti pubblici (es. finanziamenti ex lege 488/92 e rimborsi IVA),, Fondi erogati non in linea con il programma approvato,, 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,, Distrazione, errata ripartizione o	Fattore abilitante - Eliguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - L' istruttoria è compiuta 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 negoziata delle pratiche è di esclusiva pertinenza dei Comuni interessati.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	Entro il 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	2023PPC01 - 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	G009	G09000 - 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 riutilizzo beni confiscati)	Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche,, 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),, Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi,, 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,, Fondi erogati non in linea con il programma approvato,, Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),, Un dipendente richiede/ fornisce Ilecitamente beneficio a individui,	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 rilengono idonee le misure di prevenzione generali previste dal PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	2023PPC01 - 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	G009	G09000 - 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 riutilizzo beni confiscati)	Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche,, 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),, Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi,, 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,, Fondi erogati non in linea con il programma approvato,, Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),, Un dipendente richiede/ fornisce Ilecitamente beneficio a individui,	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 rilengono 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.	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	2023PPC01 - 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	G009	G09901 - 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 emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche,, Un dipendente richiede/ fornisce Ilecitamente 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),, Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.),, 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,, Fondi erogati non in linea con il programma approvato,, Distrazione, errata ripartizione o	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 rilengono 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.	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	2023PPC01 - 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	G009	G09904 - Politiche di Sviluppo delle Aree Interne Attuazione delle riforme amministrative 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 preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),, Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni 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,, 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),, Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,, Un dipendente richiede/ fornisce Ilecitamente beneficio a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 rilengono 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.	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	2023PPC01 - 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	G009	G09005 - Scuola Regionale di Polizia Locale	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Contributi per associazionismo e alle comunità montane)	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 del beneficio),, 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.),, Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),, 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 rilengono idonee le misure di prevenzione generali previste dal PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Controlli] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	2023PPC01 - 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	G009	G09005 - Scuola Regionale di Polizia Locale	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Contributi per associazionismo e alle comunità montane)	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 del beneficio),, 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.),, Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),, 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 rilengono 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.	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	2023PPC01 - 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	G009	G09006 - Legalità e Sicurezza	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Contributi a comuni per risultizo beni confiscati)	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti,, Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche,, Fondi erogati non in linea con il programma approvato,, 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,, 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,, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),, Distrazione, errata ripartizione o	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 rilengono idonee le misure di prevenzione generali previste dal PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso	[Controlli] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	2023PPC01 - 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	G009	G09006 - Legalità e Sicurezza	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Contributi a comuni per risultizo beni confiscati)	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti,, Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche,, Fondi erogati non in linea con il programma approvato,, 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,, 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,, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),, Distrazione, errata ripartizione o	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 rilengono 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.	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	2023PPC01 - 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	G009	G09007 - Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione in materia di immigrazione	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo (Contributi per associazionismo e alle comunità montane)	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 emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche,, 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),, 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,, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 rilengono 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.	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	2023PPC01 - 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	G011	G01100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	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 delle proprie funzioni o dei compiti affidati,, 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 li favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento del beneficio),, Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,, Fondi erogati non in linea con il programma approvato,, Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Pubblicazione degli atti ex artt. 26 e 27 d.lgs 332/2013.	Basso - Il processo è adeguatamente regolamentato dagli avvisi e normativa nazionale e regionale	Basso	[Controlli] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	2023PPC01 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Enti e Istituti pubblici, nonchè di società partecipate	0011	001100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	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 delle proprie funzioni o dei compiti affidati., 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 li favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento dei benefici)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Q - 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.	Rotazione del personale in fase di assegnazione dell'incarico	30/11/2022	Dirigente della struttura	report conclusivo da cui si evince l'applicazione della rotazione	S/N	SI
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Enti e Istituti pubblici, nonchè di società partecipate	0011	001101 - Infrastrutture digitali	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	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)., 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., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp), Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Q - 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	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	2023PPC01 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Enti e Istituti pubblici, nonchè di società partecipate	0011	001101 - Infrastrutture digitali	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	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)., 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., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp), Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Q - 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.	Rotazione del personale in fase di assegnazione dell'incarico	30/11/2022	Dirigente della struttura	report conclusivo da cui si evince l'applicazione della rotazione	S/N	SI
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Enti e Istituti pubblici, nonchè di società partecipate	0011	001102 - Servizi ed ecosistemi digitali	01 - Programmazione, 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., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Q - 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	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	2023PPC01 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Enti e Istituti pubblici, nonchè di società partecipate	0011	001102 - Servizi ed ecosistemi digitali	01 - Programmazione, 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., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Q - 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.	Rotazione del personale in fase di assegnazione dell'incarico	30/11/2022	Dirigente della struttura	report conclusivo da cui si evince l'applicazione della rotazione	S/N	SI
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC01 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Enti e Istituti pubblici, nonchè di società partecipate	0011	001191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del sovvenzioni di requisiti)., Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni 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., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., 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., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Q - 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	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	2023PPC01 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Enti e Istituti pubblici, nonchè di società partecipate	G511	501191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive e preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti), Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni 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, Fondi erogati non in linea con il programma approvato, 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,, Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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.	Rotazione del personale in fase di assegnazione dell'incarico	30/11/2022	Dirigente della struttura	report conclusivo da cui si evince l'applicazione della rotazione	S/N	SI
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC02 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Università, Centri di Ricerca, Accademie Conservatori e ADISU	A003	403031 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - Attuazione delle operazioni	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),, Messa in atto di meccanismi fraudolenti (es. costituzione di società fittizie attraverso fabi documenti) con il solo scopo di ottenere illecitamente finanziamenti pubblici (es. finanziamenti ex legge 488/92 e rimborsi IVA), Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.), Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp), Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi,, Corruzione, frodi e uso di falsa	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Disciplinare erogazione contributi di cui alle 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 avvenne 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 costantemente 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 monitoraggio tempi procedimentali.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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
2023OBSAS00900.11 - Concedere i contributi per sostegno ai fitti				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC02 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Università, Centri di Ricerca, Accademie Conservatori e ADISU	G009	509000 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	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 e preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2022 - 2024; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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	2023PPC02 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Università, Centri di Ricerca, Accademie Conservatori e ADISU	G009	509001 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo.	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 e preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2022 - 2024; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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	2023PPC02 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Università, Centri di Ricerca, Accademie Conservatori e ADISU	G009	509003 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive e 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 ai fondi.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2022 - 2024; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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	2023PPC02 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Università, Centri di Ricerca, Accademie Conservatori e ADISU	G009	509992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	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 e preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2022 - 2024; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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	2023PPC02 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Università, Centri di Ricerca, Accademie Conservatori e ADISU	G009	509993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive e 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 - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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] - Doppio controllo interno.	Riassegnazione dell'istruttoria a Funzionario diverso da quello assegnatario	31/12/2023	Dirigente	Verifica a campione delle liquidazioni effettuate	Perc.	5.00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC02 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Università, Centri di Ricerca, Accademie Conservatori e ADISU	G009	509993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive e 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 - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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.	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	2023PPC02 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Università, Centri di Ricerca, Accademie Conservatori e ADISU	G009	509994 - STAFF - Programmi integrati di valorizzazione - Piani di riconversione	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 e preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2022 - 2024; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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	2023PPC02 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Università, Centri di Ricerca, Accademie Conservatori e ADISU	G511	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - Intero processo	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive e preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti),, Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche,, Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti,, 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,, 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, Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 26 e 27 D. Lgs. 33/2013	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_2023	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	2023PPC02 - 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	5011	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	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)., 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., 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., 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., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - 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.	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	2023PPC02 - 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	5012	501291 - STAFF - Funzioni di support tecnico- operativo	01 - Istruttoria ed Attuazione delle operazioni	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., 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., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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" 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	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.	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 entro il 30/11/2023	S/N	Sì
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	4003	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.)., 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 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., 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)., Corresponsione di tangenti per ottenere	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Disciplinare erogazione contributi di cui alle 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.	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	Sì
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5002	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - 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)., 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)., 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)., 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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. o	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2022	Direttore generale	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Sì
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5002	500200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - 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)., 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)., 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)., 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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. 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.	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;	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5002	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	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., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a 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)., 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.)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Fondi erogati non in linea con il programma	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 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	Sì

				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	G02	S02033 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	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., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a 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)., Messa in atto di meccanismi fraudolenti (es. costituzione di società fittizie attraverso false) 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.),, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),, Fondi erogati non in linea con il programma	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 62/2012: 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 controlli (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 periodiche a circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	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 riviste 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 01	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	G02	S02024 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Messa in atto di meccanismi fraudolenti (es. costituzione di società fittizie attraverso false) 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., 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 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 62/2012: 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 controlli(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	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2023	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	G02	S02024 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Messa in atto di meccanismi fraudolenti (es. costituzione di società fittizie attraverso false) 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., 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 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 62/2012: 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 controlli(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.	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
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	G02	S02025 - 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 preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., 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., 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 false) 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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	[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.	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	G02	S02025 - 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 preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., 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., 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 false) 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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	[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.	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	G02	S02292 - STAFF tecnico amministrativo Vice Direttore con funzioni Vicarie	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)., 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	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 62/2012: 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 controlli(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. o	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2022	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	G02	S02292 - STAFF tecnico amministrativo Vice Direttore con funzioni Vicarie	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)., 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	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 62/2012: 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 controlli(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. 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.	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 92	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5002	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	Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., 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, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., 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 del beneficio)., Uso di falsa documentazione per agevolare	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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. o	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2022	Dirigente staff 93	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere al RPCT	S/N	Sì
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5002	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	Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., 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, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., 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 del beneficio)., Uso di falsa documentazione per agevolare	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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. 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.	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5005	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Affidamento della realizzazione del Piano di Comunicazione e Sensibilizzazione dei cittadini sugli strumenti a loro disposizione attraverso l'associazionismo di settore per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di usura ed estorsione (l.r. 11/2004; l.r. 27/2019)	Affidamento a soggetti privi di requisiti tecnico-professionali ed esperienziali., Fondi erogati non in linea con il programma approvato.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - Astensione conflitto di interessi - Affidamento della realizzazione del 'Piano di Comunicazione e Sensibilizzazione a Società in house regionale con specifica esperienza nel settore - Previa acquisizione di una relazione circa la congruità economica dell'offerta dei soggetti in house, resa ai sensi dell'articolo 192, co. 2 d.lgs 50/2016 (Codice dei Contratti) da un Gruppo di Lavoro appositamente istituito - Acquisizione del parere dell'Avvocatura regionale sullo schema di Atto di Affidamento del servizio	Basso - L'attuazione della misura mediante affidamento a Società in house regionale di comprovate esperienze e capacità tecnico-professionale nella materia di prevenzione e il contrasto dei fenomeni di usura ed estorsione sulla base di previa relazione circa la congruità economica dell'offerta presentata stilata da un Gruppo di Lavoro appositamente istituito, assicura un ottimale impiego delle risorse pubbliche dovendosi dar conto nella motivazione del provvedimento di affidamento delle ragioni del mancato ricorso al mercato, nonché dei benefici per la collettività della forma di gestione prescelta, anche con riferimento agli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di nota di riscontro alla DG	30 Nov	Dirigente della struttura	Relazione a conclusione del monitoraggio, da trasmettere alla SPL	S/N	Sì
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5005	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Affidamento della realizzazione del Piano di Comunicazione e Sensibilizzazione dei cittadini sugli strumenti a loro disposizione attraverso l'associazionismo di settore per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di usura ed estorsione (l.r. 11/2004; l.r. 27/2019)	Affidamento a soggetti privi di requisiti tecnico-professionali ed esperienziali., Fondi erogati non in linea con il programma approvato.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - Astensione conflitto di interessi - Affidamento della realizzazione del 'Piano di Comunicazione e Sensibilizzazione a Società in house regionale con specifica esperienza nel settore - Previa acquisizione di una relazione circa la congruità economica dell'offerta dei soggetti in house, resa ai sensi dell'articolo 192, co. 2 d.lgs 50/2016 (Codice dei Contratti) da un Gruppo di Lavoro appositamente istituito - Acquisizione del parere dell'Avvocatura regionale sullo schema di Atto di Affidamento del servizio	Basso - L'attuazione della misura mediante affidamento a Società in house regionale di comprovate esperienze e capacità tecnico-professionale nella materia di prevenzione e il contrasto dei fenomeni di usura ed estorsione sulla base di previa relazione circa la congruità economica dell'offerta presentata stilata da un Gruppo di Lavoro appositamente istituito, assicura un ottimale impiego delle risorse pubbliche dovendosi dar conto nella motivazione del provvedimento di affidamento delle ragioni del mancato ricorso al mercato, nonché dei benefici per la collettività della forma di gestione prescelta, anche con riferimento agli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio	Basso	[Controllo] - Verifica congruità economica.	Acquisizione relazione di congruità, ai sensi degli artt. 5 e 192 del d.lgs 50/2016 redatta da Gruppo di lavoro appositamente costituito;	30 Nov	Dirigente della struttura	Numero relazione congruità acquisita /Numero affidamento in house	Perc.	100.00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5005	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Affidamento della realizzazione del Piano di Comunicazione e Sensibilizzazione dei cittadini sugli strumenti a loro disposizione attraverso l'associazionismo di settore per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di usura ed estorsione (l.r. 11/2004; l.r. 27/2019)	Affidamento a soggetti privi di requisiti tecnico-professionali ed esperienziali., Fondi erogati non in linea con il programma approvato.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - Astensione conflitto di interessi - Affidamento della realizzazione del 'Piano di Comunicazione e Sensibilizzazione a Società in house regionale con specifica esperienza nel settore - Previa acquisizione di una relazione circa la congruità economica dell'offerta dei soggetti in house, resa ai sensi dell'articolo 192, co. 2 d.lgs 50/2016 (Codice dei Contratti) da un Gruppo di Lavoro appositamente istituito - Acquisizione del parere dell'Avvocatura regionale sullo schema di Atto di Affidamento del servizio	Basso - L'attuazione della misura mediante affidamento a Società in house regionale di comprovate esperienze e capacità tecnico-professionale nella materia di prevenzione e il contrasto dei fenomeni di usura ed estorsione sulla base di previa relazione circa la congruità economica dell'offerta presentata stilata da un Gruppo di Lavoro appositamente istituito, assicura un ottimale impiego delle risorse pubbliche dovendosi dar conto nella motivazione del provvedimento di affidamento delle ragioni del mancato ricorso al mercato, nonché dei benefici per la collettività della forma di gestione prescelta, anche con riferimento agli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio	Basso	[Disciplina del conflitto di interessi] - Acquisizione dichiarazioni di assenza conflitto di interesse.	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi da parte di tutti i soggetti coinvolti nel processo	30 Nov	Dirigente della struttura	dichiarazioni assenza conflitto di interessi acquisite/dichiarazioni da acquisire in relazione ai componenti il gruppo di lavoro	Perc.	100.00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5005	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - Affidamento della realizzazione del Piano di Comunicazione e Sensibilizzazione dei cittadini sugli strumenti a loro disposizione attraverso l'associazionismo di settore per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di usura ed estorsione (l.r. 11/2004; l.r. 27/2019)	Affidamento a soggetti privi di requisiti tecnico-professionali ed esperienziali., Fondi erogati non in linea con il programma approvato.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - Astensione conflitto di interessi - Affidamento della realizzazione del 'Piano di Comunicazione e Sensibilizzazione a Società in house regionale con specifica esperienza nel settore - Previa acquisizione di una relazione circa la congruità economica dell'offerta dei soggetti in house, resa ai sensi dell'articolo 192, co. 2 d.lgs 50/2016 (Codice dei Contratti) da un Gruppo di Lavoro appositamente istituito - Acquisizione del parere dell'Avvocatura regionale sullo schema di Atto di Affidamento del servizio	Basso - L'attuazione della misura mediante affidamento a Società in house regionale di comprovate esperienze e capacità tecnico-professionale nella materia di prevenzione e il contrasto dei fenomeni di usura ed estorsione sulla base di previa relazione circa la congruità economica dell'offerta presentata stilata da un Gruppo di Lavoro appositamente istituito, assicura un ottimale impiego delle risorse pubbliche dovendosi dar conto nella motivazione del provvedimento di affidamento delle ragioni del mancato ricorso al mercato, nonché dei benefici per la collettività della forma di gestione prescelta, anche con riferimento agli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio	Basso	[Regolamentazione] - Acquisizione parere giuridico.	Acquisizione del parere dell'Avvocatura regionale sullo schema di Atto di Affidamento del servizio	30 Nov	Dirigente della struttura	pareri richiesti all'Avvocatura Regionale/pareri da richiedere per schemi di atti di affidamento del servizio	Perc.	100.00
2023OBSA500900.11 - Concedere i contributi per sostegno ai fitti				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5009	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti 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	Sì - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono Idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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	Sì
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5009	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti 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	Sì - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono Idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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	Sì
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5009	500903 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso ai fondi., 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).	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2022 - 2024; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono Idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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	Sì
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5009	500992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	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 - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Sì - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono Idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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	Sì
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5009	500993 - 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 preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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] - Doppio controllo interno.	Riassegnazione dell'istruttoria a funzionario diverso da quello assegnatario	30/11/2023	Dirigente della struttura	Verifica a campione delle liquidazioni effettuate	Perc.	5.00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di Imprese e associazioni private	5009	500993 - 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 preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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.	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	Sì

				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	0200	100994 - STAFF - Programmi integrati di valorizzazione - Piani di ricostruzione	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti 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	Q - 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. 4 al PTPCT pregressi e 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 ridurne al minimo eventi rischiosi. Inoltre, le misure di prevenzione previste dal vigente PTPCT sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	0211	101100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - L'intero processo	Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni 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,, 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 atti pubblici (art.476 c.p.),, Fondi erogati non in linea con il programma approvato,, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),, Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse al quali è direttamente o indirettamente collegato (o li favorisce in	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Q - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 26 e 27 D. Lgs 33/2013	Medio - Processo regolamentato attraverso avvisi pubblici	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_2023	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	0211	101100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - L'intero processo	Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni 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,, 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 atti pubblici (art.476 c.p.),, Fondi erogati non in linea con il programma approvato,, Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp),, Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse al quali è direttamente o indirettamente collegato (o li favorisce in	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Q - 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.	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	0211	101104 - Formazione professionale	01 - controllo	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 emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche,, Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,, Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse al quali è direttamente o indirettamente collegato (o li favorisce in	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Q - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Processo caratterizzato da discrezionalità parziale	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	0211	101104 - Formazione professionale	01 - controllo	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 emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche,, Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,, Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse al 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 fondi,, Richiesta e/o accettazione impropria di	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Q - 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.	programmazione e realizzazione di incontri periodici con il personale addetto ai controlli in tema di applicazione del codice di comportamento	30_11_2023	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	0211	101192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - 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 emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche,, Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari,, 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.),, Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi,,	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Q - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Processo caratterizzato da discrezionalità parziale	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	0211	101192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - 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 emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche,, Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari,, 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.),, Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi,, Fondi erogati non in linea con il programma approvato,,	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Q - 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.	programmazione e realizzazione di incontri periodici con il personale addetto ai controlli in tema di applicazione del codice di comportamento	30_11_2023	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	2023PPC03 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di imprese e associazioni private	0202	102.202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Mesa 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., 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 al quale è direttamente o indirettamente collegato (o il favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento dei benefici)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto	Fattore abilitante - discrezionalità nella gestione del processo	G - 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'11/02/2023 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	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 soggette a controllo da parte del responsabile dell'istruttoria.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Monitoraggio dei tempi procedimentali al 30/11 e predisposizione di reportistica	30 novembre 2023	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	2023PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	0202	502020 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Controllo	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 al quale è direttamente o indirettamente collegato (o il favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento dei benefici)., Mesa 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., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti.,	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 controlli(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	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2022	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	2023PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	0202	502020 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Controllo	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 al quale è direttamente o indirettamente collegato (o il favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento dei benefici)., Mesa 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., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti.,	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 controlli(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.	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.	Direttore generale	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	2023PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	0202	502020 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - Controllo	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 al quale è direttamente o indirettamente collegato (o il favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento dei benefici)., Mesa 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., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti.,	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 controlli(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 dei tempi procedimentali	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica.	Entro il 30/11 di ogni anno.	Dirigente UOD 01.	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	2023PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	0202	502023 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	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., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse al quale 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 controlli(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 periodiche e circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	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 quadrimestre 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 01.	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	2023PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	0202	502023 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	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., Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari., Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse al quale 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 controlli(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.	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 92	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	2023PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	0202	502192 - STAFF tecnico amministrativo Vice Direttore con funzioni Vicarie	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)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richieste 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	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 controlli(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	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2022	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	2023PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	0202	502192 - STAFF tecnico amministrativo Vice Direttore con funzioni Vicarie	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)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Richieste 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	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 controlli(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.	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 92	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	2023PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	G51	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - L'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., 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)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., 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 - Mancanza di trasparenza	G - Trasparenza: obblighi di pubblicazione art. 26 e 27 D. Lgs 33/2013	Medio - Processo regolamentato attraverso avvisi pubblici	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_2023	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	2023PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	G51	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - L'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., 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)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., 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 - Mancanza di trasparenza	G - 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.	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	2023PPC04 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno di ditte individuali	G512	501202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Distrazione, errata ripartizione e concessione indebita di risorse o fondi., 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., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a soggetti 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., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., 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 - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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" volta 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 dd n. 432/2020. Controllo: Misure di controllo previste da disposizioni normative in materia, da Regolamenti e dal manuale POR /FESR. Le procedure sono suggerite 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 31/10/2022 dell'Autorità di Gestione POR	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 formando di fatto indicazioni circa il contenuto indispensabile delle rendicontazioni soggette a controllo da parte del responsabile dell'istruttoria.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30 novembre 2023	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	2023PPC05 - Concessione di suoldi e ausili finanziari per lo sviluppo dei centri commerciali naturali	G02	502202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Istruttoria, Controllo	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 e concessione indebita di risorse o fondi., 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	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 62/2012. 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 : verbali delle varie tipologie di controlli(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 procedularizzato 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	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2022	Dirigente UOD D2	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	2023PPC05 - Concessione di suoldi e ausili finanziari per lo sviluppo dei centri commerciali naturali	G02	502202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - Istruttoria, Controllo	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 e concessione indebita di risorse o fondi., 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	G - Attuazione della normativa circa i provvedimenti attribuiti 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 62/2012. 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 : verbali delle varie tipologie di controlli(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 procedularizzato 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 quadrimestrali ad oggetto analisi del codice di comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	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 quadrimestre note prenamanti 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.	3.00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC06 - Sostegno alla infrastrutturazione degli insediamenti produttivi	G02	502200 - 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	G - 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 : verbali delle varie tipologie di controlli(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 procedularizzato 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	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ai 30/11 e predisposizione di reportistica	30/11/2022	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	2023PPC06 - Sostegno alla infrastrutturazione degli insediamenti produttivi	G02	502200 - 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	G - 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 : verbali delle varie tipologie di controlli(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 procedularizzato 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.	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 quadrimestre note prenamanti 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.	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	2023PPC06 - Sostegno alla infrastrutturazione degli insediamenti produttivi	G502	502206 - 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	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)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 : verbali delle varie tipologie di controlli(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 procedularizzato 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	relazione a conclusione del monitoraggio da trasmettere al RPCT	monitoraggio dei tempi procedimentali al 30/11 e predisposizione di reportistica	Dirigente UOD 06	monitoraggio dei tempi procedimentali al 30/11 e predisposizione di reportistica	S/N	SI

				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC07 - Individuazione beneficiari dei finanziamenti regionali per lo svolgimento delle attività previste dalla programmazione regionale INFEA	0206	1006027 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Istruttoria	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., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cpi., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse al quale 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 false documenti) con il solo scopo di ottenere illecitamente finanziamenti pubblici (es. finanziamenti ex lege 488/92 e rimborsi IVA)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Falsità materiale commessa da pubblico	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	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	2023PPC08 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni/contributi finanziati con fondi regionali	0207	100792 - STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit interno	01 - L'intero processo	Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse al quale 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., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Fondi erogati non in linea con le disposizioni normative vigenti.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Misure generali attuate: - 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.; - controllo del Dirigente dello Staff sull'attività degli uffici e dei responsabili del procedimento, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 165/2001; Misura di controllo: "L'istruttoria tecnico amministrativa delle richieste di finanziamento, presentate dalle associazioni/organizzazioni professionali agricole ai sensi della L.R. n. 41/82, è svolta da un gruppo di lavoro/commissione che al termine dei lavori redige apposito verbale e stabilisce la ripartizione delle risorse.	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 in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento), del PTPCT e del Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi)	Basso	[Controllo] - Gruppo di lavoro/commissione per l'istruttoria tecnico amministrativa delle istanze presentate ai sensi della L. R. n. 41/82 delle organizzazioni professionali agricole.	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 delle risorse. L'istruttoria delle istanze è svolta ogni anno	31/12/2023	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	2023PPC08 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni/contributi finanziati con fondi regionali	0207	100792 - STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit interno	01 - L'intero processo	Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse al quale 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., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Fondi erogati non in linea con le disposizioni normative vigenti.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Misure generali attuate: - 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.; - controllo del Dirigente dello Staff sull'attività degli uffici e dei responsabili del procedimento, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 165/2001; Misura di controllo: L'istruttoria tecnico amministrativa delle richieste di finanziamento, presentate dalle associazioni/organizzazioni professionali agricole ai sensi della L.R. n. 41/82, è svolta da un gruppo di lavoro/commissione che al termine dei lavori redige apposito verbale e stabilisce la ripartizione delle risorse.	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 in materia di azione della pubblica amministrazione e di procedimento amministrativo (rispetto dei termini del procedimento), del PTPCT e del Codice di Comportamento (rispetto dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e astensione in caso di conflitto d'interessi)	Basso	[Controllo] - Monitoraggio dei tempi procedimentali	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	2023PPC08 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni/contributi finanziati con fondi regionali	0208	1008892 - STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Controllo	Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse al quale è direttamente o indirettamente collegato (o li favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento dei benefici)., 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., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti 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 - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 uniforme. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	2023PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	0204	1004692 - 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)	G - Pubblicazione sul sito istituzionale sezione Amministrazione trasparente artt. 26 e 27. Controllo delle autodichiarazione con acquisizione dei certificati/visure.	Alto - rischio alto per la presenza di possibili favoritismi e omessi controlli	Alto	[Controllo] - Controllo a campione sulla permanenza dei requisiti dei beneficiari.	Controllo a campione 10% con estrazione a sorte	30_11_2022	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	2023PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	0204	1004692 - 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)	G - Pubblicazione sul sito istituzionale sezione Amministrazione trasparente artt. 26 e 27. Controllo delle autodichiarazione con acquisizione dei certificati/visure.	Alto - rischio alto per la presenza di possibili favoritismi e omessi controlli	Alto	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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	2023PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	0204	1004610 - Personale del S.S.R.	01 - Fabbisogno e individuazione borse di studio agli specializzandi di medicina	Manipolazione 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	G - Pubblicazione sul sito istituzionale sezione Amministrazione trasparente artt. 26 e 27. Controllo delle autodichiarazione con acquisizione dei certificati/visure.	Basso - Rischio basso in quanto precisata dalle misure colonna M	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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 alla DG per il riscontro da questa dovuto ai RPCT	S/N	SI
		2023C085A000500.05 - Potenziare, consolidare e qualificare i servizi di cura rivolti a bambini nella fascia d'età 0-3 anni		PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	0205	1005502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - L'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)	G - 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 incaricati 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 procedurializzato 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 2022 per l'avviso pubblico "Voucher a famiglie per l'accesso ad asili nido", si prevede di utilizzare anche nel 2023 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 da parte dell'Ufficio speciale per la transizione digitale.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali	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 ai RPCT	S/N	SI
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	0205	1005502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - L'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)	G - 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 incaricati 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 procedurializzato 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 2022 per l'avviso pubblico "Voucher a famiglie per l'accesso ad asili nido", si prevede di utilizzare anche nel 2023 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 da parte dell'Ufficio speciale per la transizione digitale.	Basso	[Disciplina del conflitto di interessi] - Acquisizione dichiarazioni sul conflitto d'interesse.	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 commissioni di valutazione	Perc.	100.00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	0205	1005502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - L'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)	G - 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 incaricati 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 procedurializzato 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 2022 per l'avviso pubblico "Voucher a famiglie per l'accesso ad asili nido", si prevede di utilizzare anche nel 2023 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 da parte dell'Ufficio speciale per la transizione digitale.	Basso	[Rotazione] - Rotazione componenti delle commissioni.	rotazione componenti delle commissioni di valutazione	30 Nov	Dirigente della struttura	Numero dipendenti ruotati/Numero componenti della commissione	Perc.	40.00

				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	S005	S005S02 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - L'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)	G - 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 incaricati 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 procedurializzato 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 2022 per l'avviso pubblico "Voucher a famiglie per l'accesso ad asili nido", si prevede di utilizzare anche nel 2023 il servizio digitale messo a disposizione dagli 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 da parte dell'Ufficio speciale per la transizione digitale.	Basso	[Trasparenza] - Verifica pubblicazione atti.	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	2023PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	S005	S005S02 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - L'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)	G - 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 incaricati 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 procedurializzato 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 2022 per l'avviso pubblico "Voucher a famiglie per l'accesso ad asili nido", si prevede di utilizzare anche nel 2023 il servizio digitale messo a disposizione dagli 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 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"	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 riuulteranno ammessi	30-nov	Dirigente SSL	Richieste di rimborso presentate attraverso il servizio digitale / Richieste total	Perc.	95.00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	S005	S005S02 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Fondi erogati non in linea con il programma approvato.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 regionale individua puntualmente tanto il soggetto beneficiario quanto l'importo del contributo da erogare	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Predisposizione nota di monitoraggio da inoltrare alla DG	30 Nov	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	2023PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	S008	S008R3 - 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)., 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., 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 preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 uniforme. Sono ritenute idonee le misure di prevenzione attualmente previste dal vigente PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Medio	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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	2023PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	S009	S009D3 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	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)., 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.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - Applicazione delle misure 2.4 e 2.8 del PTPCT 2022-2024; Applicazione della misura di cui all'art. 6 bis L. 241/1990; applicazione del codice di comportamento, in particolare artt. 6, 7; Adeguamenti di cui all'All. 4 al PTPCT pregressi e 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 PTPCT sono idonee	Basso	[Controllo] - Monitoraggio dei tempi procedimentali	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	2023PPC09 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a sostegno alla persona (altri soggetti)	S012	S012D2 - 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)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Messa in atto di meccanismi fraudolenti (es. costituzione di società fittizie attraverso false documenti) con il solo scopo di ottenere illecitamente finanziamenti pubblici (es. finanziamenti ex legge 488/92 e rimborsi IVA)., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui,	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 109/2022 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 da disposizioni normative in materia, da Regolamenti e dal manuale PCM /FESR. La procedura sono soggette al "Sistema di gestione e di Controllo" del PCRI Campania FESR 2014/2020" approvato con Deliberazione n. 278 del 14 giugno 2016 e rettificata da ultimo con DD 214 del 11/10/2021 dell'Autorità di Gestione POR	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 109 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	Monitoraggio dei tempi procedimentali al 30/11 e predisposizione di reportistica	30 novembre 2023	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	2023PPC11 - Finanziamento delle attività sanitarie erogate dalle Aziende del Servizio sanitario regionale	S004	S004S11 - 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	G - Controllo sul rispetto dei criteri per i riparti 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.	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	2023PPC12 - Finanziamento erogato alle Aziende Sanitarie in attuazione dei Piani di Monitoraggio previsti dal Piano Regionale Integrato sulla sicurezza alimentare	S004	S004D1 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, 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., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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.	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	2023PPC13 - Contributi erogati alle Associazioni Protezionistiche degli animali in materia di randagismo	S004	S004D1 - 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)., 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.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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.	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_23	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	2023PPC14 - Contributi per randagi e privati per indennizzo animali abbattuti ai sensi della Legge 218/88	S004	S004D1 - 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	G - 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.	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_23	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	2023PPC16 - Contributi per sterilizzazione cani randagi, gatti liberi, cani e gatti padronali (concessione contributi).	S004	S004D1 - 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	G - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania" inoltre la DG 1004 , 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.	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	2023PPC17 - Indennizzo per perdite bestiame.	S004	S004D1 - 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	G - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania" inoltre la DG 1004 , 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.	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	2023PPC18 - Contributi per costruzione e riattazione canili.	G004	S00401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp), Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse al quale è direttamente o indirettamente collegato (o li favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento del beneficio)., 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., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania" Inoltre la DG S004 , 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, curriculo ecc. Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni, tanto più elevato 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	Controlli a campione nella misura del 10% sui procedimenti conclusi per l'erogazione di contributi per costruzione e riattazione canili.	entro il 30/11/2023	Dirigente UOD	Controlli a campione sui procedimenti conclusi per l'erogazione di contributi per costruzione e riattazione canili.	Perc.	10,00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC18 - Contributi per costruzione e riattazione canili.	G004	S00401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - Programmazione, Istruttoria, Attuazione delle operazioni, Controllo	Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp), Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Fondi erogati non in linea con il programma approvato., Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse al quale è direttamente o indirettamente collegato (o li favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento del beneficio)., 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., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania" Inoltre la DG S004 , 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, curriculo ecc. Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni, tanto più elevato 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.	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di reportistica	30_11_22	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	2023PPC19 - Autorizzazione installazione RMN.	G004	S00405 - 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	G - Formazione tramite webinar il 15.9.2021 sul tema "Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania" Inoltre la DG S004 , in data 28.06.2021 ha effettuato una giornata di formazione per tutti i dipendenti in materia di Codice di Comportamento. Monitoraggio dei rispetto dei tempi procedimentali.	Basso - Il rischio è basso perché il processo è sottoposto a controllo documentale da parte di più soggetti (ASL e Regione)	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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	2023PPC20 - Contributi in favore di Enti del Terzo Settore (d.lgs 117/17)	G005	S00501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - L'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 (w/o controlli)	G – 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 PTPCT appaiono sufficienti ad arginare l'insorgenza di fenomeni corruttivi. Si fa particolare riferimento agli artt: 1,6,7 e 10 del Codice di Comportamento Il processo è partecipato da più soggetti (Dirigente SPL, Dirigente SSL, Funzionari)	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	Monitoraggio dei tempi dei procedimenti al 30/11 e predisposizione di nota da inviare alla SPL	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	2023PPC20 - Contributi in favore di Enti del Terzo Settore (d.lgs 117/17)	G005	S00501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - L'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 (w/o controlli)	G – 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 PTPCT appaiono sufficienti ad arginare l'insorgenza di fenomeni corruttivi. Si fa particolare riferimento agli artt: 1,6,7 e 10 del Codice di Comportamento Il processo è partecipato da più soggetti (Dirigente SPL, Dirigente SSL, Funzionari)	Basso	[Regolamentazione] - Disciplina tabelle di valutazione.	Adozione di criteri di attribuzione dei punteggi dettagliati, adeguati e trasparenti	30 Nov	Dirigente della struttura	Predisposizione di nota circolare 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	2023PPC20 - Contributi in favore di Enti del Terzo Settore (d.lgs 117/17)	G005	S00501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - L'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 (w/o controlli)	G – 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 PTPCT appaiono sufficienti ad arginare l'insorgenza di fenomeni corruttivi. Si fa particolare riferimento agli artt: 1,6,7 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 dei componenti delle Commissioni di valutazione, laddove possibile e compatibilmente con le professionalità esistenti	30 Nov	Dirigente della struttura	componenti designati in applicazione del criteria di rotazione/componenti delle commissioni da designare	Perc.	40,00
				PC - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPC21 - Rimborso spese elettorali consultazioni regionali	G009	G00901 - Rapporti con Enti locali	01 - L'intero processo	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.), Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi., Finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti., 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).	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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 prelevalentemente vincolata ex art. 17 L. n. 136/1976 o autovincolata 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 conseguenziali.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio tempi procedimentali.	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
			PE - PERSONALE		2023PPE01 - Assunzioni obbligatorie	G014	G01492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - attività istruttorie finalizzate alla verifica della quota d'obbligo e dell'eventuale attivazione delle 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 finalizzata al reclutamento di candidati pre-identificati., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Eccessiva disregolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 1. Controllo: compilazione sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro (entro il 31 gennaio dell'anno successivo) del PID (Prospetto Informativo Annuale); 2.Trasparenza: pubblicazione della procedura di reclutamento nel quadro della programmazione triennale del fabbisogno di Personale; 3.) Formazione del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; e) La gestione della privacy nell'Amministrazione regionale.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
			PE - PERSONALE		2023PPE02 - Stabilizzazioni	G014	G01492 - 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 finalizzata 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	G - 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 PTPCT (2.2 Codice di Comportamento, 2.4 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 del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; e) La gestione della privacy nell'Amministrazione regionale.; 6. Verifica dei requisiti di ammissione dichiarati dai candidati sotto forma di dichiarazione sostitutiva.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
	2023OBJASO1400.12 - Innovare attraverso l'individuazione di nuove risorse professionali			PC - PERSONALE	2023PPE03 - Assunzioni di personale mediante pubblico concorso	G014	G01492 - 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 dei possessi dei requisiti	Criteri di selezione non trasparenti., Improprio utilizzo di forme alternative al reclutamento 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 e 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., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Abuso nei processi di selezione finalizzata 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	G - 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 PTPCT (2.2 Codice di Comportamento, 2.4 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 Orizzontali Orizzontali; Ammissioni Concorso Dirigenza) ; 5.) Formazione del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; e) La gestione della privacy nell'Amministrazione regionale; 6. Verifica dei requisiti di ammissione dichiarati dai	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 delle Commissioni esaminatrici nominate dall'organo politico.	Medio							

				PE - PERSONALE	2023PPE04 - Progressioni economiche	5014	501492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Accordo in delegazione trattante, Avviso ai dipendenti, Presentazione delle domande di partecipazione, Istruttoria sulle domande: requisiti per l'ammissione e attribuzione del punteggio, Approvazione 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)	Sì - 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 PTPCT (2.2 Codice di Comportamento, 2.4 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 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; e) La gestione della privacy nell'Amministrazione regionale; 6. Misura Specifica "Potenziamento della percentuale dei	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate 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.	Acquisizione d'ufficio della conferma delle dichiarazioni rese dai candidati dagli organismi competenti (Università e Pubbliche Amministrazioni)	30_11_2023	Staff 50.14.92	Incremento percentuale dei controlli	Perc.	66.00
				PE - PERSONALE	2023PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	5006	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 - Individuazione dei profili professionali occorrenti alla DG e comunicazione del relativo fabbisogno alla DG 50.14	Distorsione nella rilevazione del fabbisogno finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - 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	2023PPE05 - Pianificazione del personale e dotazione organica	5014	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.	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.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Pubblicazione su Casa di Vetro delle Delibere di approvazione del Piano Triennale del fabbisogno e dei relativi Piani Annuali.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE06 - Comandi in Entrata	5014	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	Sì - 1. Pubblicazione su Casa di vetro dei Decreti di Comando . 2. Formazione del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza. 3. Monitoraggio semestrale Trasparenza.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE07 - Comandi in Uscita	5014	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	Sì - 1. Pubblicazione su Casa di vetro dei Decreti di Comando . 2.) Formazione del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza. 3.Monitoraggio semestrale Trasparenza.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	5006	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 - 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	Sì - 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE08 - Mobilità interna	5009	500900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - Provvedimento	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - 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	5009	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	Sì - 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	5009	500903 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - Attività Istruttoria di verifica richiesta	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento.	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	5009	500906 - Affari giuridico legali e amministrativi	01 - Attività Istruttoria di verifica richiesta	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - 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	5009	500992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Attività Istruttoria di verifica richiesta	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - 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	5009	500993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Attività Istruttoria di verifica richiesta	Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - 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	5009	500994 - STAFF - Programmi integrati di valorizzazione - Piani di ricostruzione	01 - Attività Istruttoria di verifica richiesta	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Criteri di selezione non trasparenti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - 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	5014	501492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Attività Istruttoria di verifica richiesta, Adozione provvedimento	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 - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 1. Pubblicazione su Casa di vetro dei Decreti di Assegnazione di cui all'art. 5 della L.R. n. 23/2017, espressamente richiamati nell'allegato IV al PRPTC 2022-2024; 2. Monitoraggio semestrale trasparenza; 3.) Formazione del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; 4.Redazione report quadrimestrale "Pari Opportunità".	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							

				PE - PERSONALE	2023PR08 - Mobilità interna	0218	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - Attività Istruttoria di verifica richiesta, Adozione provvedimento, Immissione in servizio	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,, Mobilità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei princìpi 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 ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo),, inosservanza del principio generale dell'ordinamento in tema di affidamento di	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 rating è basso perché il processo è adeguatamente monitorato considerato anche che le decisioni assunte sono condivise dal Direttore con i Dirigenti della SGL interessati	Basso								
				PE - PERSONALE	2023PR09 - Trasferimenti in entrata	0214	501492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - La programmazione triennale prevede le procedure di mobilità per n.9 posto di Dirigente n. 17 posti del Comparto. Al riguardo viene redatto avviso pubblico e successivamente approvato l'elenco degli ammessi alla procedura di mobilità. I candidati vengono sottoposti all'esame, con colloquio, da parte di commissione esaminatrice appositamente nominata.	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Abuso nei processi di selezione finalizzato ad reclutamento di candidati pre-identificati,, Criteri di selezione non trasparenti,, Mobilità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei princìpi 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 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	G - 1. Trasparenza Amministrativa: pubblicazione su Casa di Vetro e sulla sezione "concorsi" del portale istituzionale, Amministrazione trasparente, di tutti i provvedimenti (Bandi di selezione, ammissione/esclusione candidati, nomina commissione, approvazione graduatoria di merito e nomina vincitori). 2. Misure Generali del vigente PTPCT :(2.2 Codice di Comportamento, 2.4 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 del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; e) La gestione della privacy nell'Amministrazione regionale; 6. Verifica dei requisiti di ammissione dichiarati dai candidati sotto forma di dichiarazione sostitutiva	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente prevedibile da misure già previste	Basso								
				PE - PERSONALE	2023PR10 - Scambio compensativo	0206	500602 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei rifiuti tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - Attività Istruttoria di ricezione e analisi richiesta di scambio	Criteri di selezione non trasparenti.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - 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 scambio compensativo e, inoltre, il processo è adeguatamente monitorato considerato anche che le decisioni assunte in merito sono condivise tra tutti i dirigenti interessati.	Basso								
				PE - PERSONALE	2023PR10 - Scambio compensativo	0214	501492 - 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	G - 1. Pubblicazione sul sito istituzionale dei Provvedimenti di scambio compensativo e monitoraggio semestrale trasparenza di cui all'art. 5 della L.R. n.23/2017espressamente richiamati nell'allegato IV del PRPTC 2022-2024; 2. Formazione del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; e) La gestione della privacy nell'Amministrazione regionale.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente prevedibile da misure già previste	Basso								
				PE - PERSONALE	2023PR11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	0201	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,, 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	G - 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	2023PR11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	0201	400100 - Gabinetto del Presidente	02 - USI - 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,, 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 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,, 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	G - 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	2023PR11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	0201	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	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 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,, 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	G - 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								
				PE - PERSONALE	2023PR11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	0201	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	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, 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 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,, 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	G - 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.	Basso								

				PE - PERSONALE	2023PR11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	400100 - Gabinetto del Presidente	01 - VCG3 - 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	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 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,, Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PR11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	400101 - Ufficio I - Staff del Capo di Gabinetto	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,, 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,, Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti,, 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	G - 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	2023PR11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	400102 - Ufficio II - Affari Generali Supporto Logistico	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	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, 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.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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	2023PR11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	400103 - Ufficio III - Tutela della salute e Coordinamento del Sistema Sanitario regionale. Politiche socio-sanitarie.	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,, 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 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,, 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	G - 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							
				PE - PERSONALE	2023PR11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	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, 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 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 - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 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							
				PE - PERSONALE	2023PR11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	400105 - Ufficio V - Amministrazione digitale Università Ricerca e Innovazione. Istruzione formazione lavoro e politiche giovanili. Politiche culturali e turismo.	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,, 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,, Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 40.01.05, 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	2023PR11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	400106 - Ufficio VI - Personale UDCP. Risorse finanziarie. Risorse umane. Anticorruzione, trasparenza.	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	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, 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.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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 40.01.06, 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	2023PR11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	400106 - Ufficio VI - Personale UDCP. Risorse finanziarie. Risorse umane. Anticorruzione, trasparenza.	02 - 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	Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità,, Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti,, 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	G - DPGRC n. 152/2013, l'Ufficio verifica la conformità della 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 strutture 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 dell'indennità Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia e comunque, oltre che alle disposizioni vigenti che	Basso							

				PE - PERSONALE	2023PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	400107 - Ufficio VII - Coordinamento dei processi di attuazione della Programmazione Unitaria. Statistica	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	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, 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.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 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.Processo sufficientemente presidiato - presenza di regolamentazione interna	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	400108 - Ufficio VIII - Implementazione delle tematiche comuni della Programmazione Unitaria	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	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., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 dell'Ufficio 40.01.08, 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. Processo sufficientemente presidiato - presenza di regolamentazione interna	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	400109 - Ufficio IX - Rappresentanza istituzionale e relazioni esterne del Presidente	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	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, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 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	2023PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	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, DPGRC 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., 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, sicché 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 - Mancanza di trasparenza	Sì - 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 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	2023PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	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, DPGRC N.37/2013, RELATIVAMENTE AL PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO, DECRETATA CON PROVVEDIMENTO DEL CAPO DI GABINETTO	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare 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, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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 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. 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	2023PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4001	400112 - Ufficio XII - Governo del Territorio. Interventi in progetti di interesse strategico regionale- Patrimonio	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., 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., Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., 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	Sì - 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 40.01.12, 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	2023PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4002	400200 - Ufficio Legislativo	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	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Criteri di selezione non trasparenti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - DPGRC n. 152/2013	Basso - Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia, tendendo presente che l'articolo 12 del DPGR 37/2013 attribuisce in maniera vincolata l'indennità aggiuntiva, tenuto conto degli aspetti organizzativi e dele risorse stanziate in bilancio.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4002	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	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità., Criteri di selezione non trasparenti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - DPGRC n. 152/2013	Basso - Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia, tendendo presente che l'articolo 12 del DPGR 37/2013 attribuisce in maniera vincolata l'indennità aggiuntiva, tenuto conto degli aspetti organizzativi e delle risorse stanziate in bilancio.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4002	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., Criteri di selezione non trasparenti., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - DPGRC n. 152/2013	Basso - Ad oggi non risulta attivato alcun contenzioso in materia, tendendo presente che l'articolo 12 del DPGR 37/2013 attribuisce in maniera vincolata l'indennità aggiuntiva, tenuto conto degli aspetti organizzativi e dele risorse stanziate in bilancio.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4003	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 (e/o controlli)	Sì - 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	2023PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4003	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 (e/o controlli)	Sì - 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 intefaccia quotidiana con i dipendenti e verifica delle attività effettivamente svolteLa proposta è formulata sulla base di dati oggettivi o comunque riscontrabili. previa verifica del contributo apportato dal singolo dipenfente.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4003	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 (e/o controlli)	Sì - 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	2023PPE11 - Attribuzione indennità ex-art.12, comma 4, DPGRC n.37_2013, relativamente al personale assegnato agli UDCP, decretata con provvedimento del Capo di Gabinetto	4003	400303 - Ufficio III - Ufficio Affari Generali - Atti sottoposti a registrazione e contratti- 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	Sì - Il processo è regolamentato dalla normativa specifica di cui al Regolamento regionale n.12 del 2011 - art. n. 37 - Eventuali modifiche e/o integrazioni delle indennità, a seguito di puntuale verifica dei carichi di lavoro, 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 partecipiazione operativa del dipendente alle attività dell'ufficio.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	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	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	Sì - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Camppania - 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	400100 - Gabinetto del Presidente	02 - LSI - 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	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 e di un unico soggetto	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	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 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	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	400100 - Gabinetto del Presidente	04 - VCG2 - 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	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	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	400100 - Gabinetto del Presidente	05 - VCG3 - 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 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	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	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 e di un unico soggetto	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	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., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi e di un unico soggetto	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	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	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 e di un unico soggetto	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	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., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi e di un unico soggetto	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	400105 - Ufficio V - Amministrazione digitale Università Ricerca e Innovazione. Istruzione formazione lavoro e politiche giovanili. Politiche culturali e turismo.	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 40.01.05	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)	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	400106 - Ufficio VI - Personale UOCP. Risorse finanziarie. Risorse umane. Anticorruzione, trasparenza.	01 - Assegnazione obiettivi al personale del comparto assegnato all'Ufficio 40.01.06; Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espressi, sulla base della relazione del personale del comparto assegnato all'Ufficio 40.01.06	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 (e/o controlli)	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	400107 - Ufficio VII - Coordinamento del processo 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	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	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento", art. 17 - Obblighi di comportamento e valutazione delle performance.	Basso - processo sufficientemente presidiato in presenza di regolamentazione interna	Basso								
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	400108 - Ufficio VIII - Implementazione delle tematiche comuni della Programmazione Unitaria	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 40.01.08	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	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento", art. 17 - Obblighi di comportamento e valutazione delle performance.	Basso - processo sufficientemente presidiato in presenza di regolamentazione interna	Basso								
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	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	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 - Discrezionalità nella gestione del processo	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	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	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 - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi e di un unico soggetto	G - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMVAP 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. 1-2-3 Dlgs 33/2013. Misura generale "Codice di comportamento", art. 17 - Obblighi di comportamento e valutazione delle performance.	Basso - PROCESSO REGOLAMENTATO E TRACCIATO. FINORA AGENZIA DI IRREGOLARITA' E CONTENZIOSI	Basso								

				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	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	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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Camppania - 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 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4001	400112 - Ufficio XII - Governo del Territorio. Interventi in progetti di interesse strategico regionale- Patrimonio	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 40.01.12	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	Sì - TRASPARENZA: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Camppania - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4002	400200 - Ufficio Legislativo	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	Sì - Trasparenza: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania ex Par. 1 Delib. CIVIT 104/2010; 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.	Basso - Lo SVIMAP disciplina per intero la metodologia di valutazione indicando una griglia rigida per l'attribuzione dei punteggi	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4002	400201 - Ufficio I - Ufficio Attività Normativa	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	Sì - Trasparenza: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania ex Par. 1 Delib. CIVIT 104/2010; 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.	Basso - Lo SVIMAP disciplina per intero la metodologia di valutazione indicando una griglia rigida per l'attribuzione dei punteggi.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4002	400202 - Ufficio II - Ufficio Analisi studi e ricerche	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	Sì - Trasparenza: obblighi di pubblicazione: 1) SMIVAP del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania ex Par. 1 Delib. CIVIT 104/2010; 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.	Basso - Processo definito a livelllo di contrattazione collettiva non soggetto a interventi esterni	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4003	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	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	Sì - 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. 3. 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4003	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	Sì - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4003	400303 - Ufficio III - Ufficio Affari Generali - Atti sottoposti a registrazione e contratti- 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	Sì - Il dirigente si attiene scrupolosamente alle indicazioni previste di volta in volta nel relativo Piano della Performance 2022-2024, approvato con DGRC N. 202 del 28/04/2022, ed in particolare quelle di cui agli indicatori riportati al paragrafo 5.1.2 "Obiettivi di Trasparenza e Anticorruzione".	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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4101	410100 - Autorità di Audit	01 - Valutazione della performance organizzativa	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)	Sì - 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 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.	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
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4101	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Valutazione della performance organizzativa	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)	Sì - 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 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.	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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	4101	410102 - Controllo di II livello FSE	01 - Valutazione della performance organizzativa	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)	Sì - 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.	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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	410201	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	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 - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Sì - SMiVap Codice di Comportamento; in particolare attuazione art 11 e art 13	Basso - Lo SMiVaP prevede le singole fasi e le disciplina in maniera dettagliata	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5001	500100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - L'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)	Sì - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5001	500101 - Gestione finanziaria del PO FSE Campania	01 - L'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	Sì - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5001	500102 - Supporto all'Autorità di Gestione FSC - Reti infrastrutturali e grandi opere - Obiettivi di servizio e monitoraggio	01 - L'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	Sì - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G01	S00103 - Programmazione negoziata di livello locale - Programmi di intervento regionale multi-settoriale - Attività di verifica degli investimenti. Leggi 64/86 64/86 e 208/98	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione 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	G - 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 procedurializzato 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G01	S00104 - Controlli di I livello FSE	01 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 procedurializzato 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G01	S00105 - Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione 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	G - 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 procedurializzato 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G01	S00191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 procedurializzato 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 GL è priva di personale direttamente assegnato.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G01	S00192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Distrazione 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	G - 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 procedurializzato 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 GL è priva di personale direttamente assegnato.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G02	S00200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di soschi o di un unico soggetto	G - 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	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 SGL.	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 SGL 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G02	S00201 - 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 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 dalla SmiVaP. L'interesse esterno viene riconosciuto come basso in quanto si tratta di processo a rilevanza esclusivamente interna. 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G02	S00202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - L'intero processo per la parte di competenza	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 ovvero laconicamente di stampo solo dichiarativo 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 col migliore e 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 del	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G02	S00203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione 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	G - 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 colonna M 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 e circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	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 SGL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Dirigente pro tempore della UOD 01.	Note semestrali con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2.00	
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G02	S00204 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	01 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distrazione 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)	G - 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G02	S00205 - Competitività delle imprese Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione 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 (e/o controlli)	G - 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	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 SGL.	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 SGL 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5002	500206 - Infrastrutturazione e sviluppo delle aree industriali. Reindustralizzazione e riconversione delle aree di crisi. Attrazione degli investimenti. Promozione delle Aree Produttive. Promozione del sistema produttivo campano sui mercati	01 - L'intero processo per la parte di competenza	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 - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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 dipendendenti. 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'ettica del comportamento relativamente ai processi della SSL	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
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5002	500212 - Internazionalizzazione del Sistema regionale – Aiuti di Stato	01 - L'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	Sì - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5002	500291 - STAFF tecnico operativo – Manifattur@Campania: Industria 4.0	01 - L'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 - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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 dipendendenti. 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	[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.	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 STAFF91	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5002	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - L'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)	Sì - 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 dipendendenti. 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	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.	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 92	Precisa individuazione e misurabilità di target e indicatori di raggiungimento dei risultati	S/N	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5002	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - L'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)	Sì - 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 dipendendenti. 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	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.	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 92	Report annuale del funzionario PO sulle attività svolte e gli obiettivi raggiunti	S/N	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5002	500292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - L'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)	Sì - 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 dipendendenti. 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	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.	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 92	Variabilità degli obiettivi assegnati	S/N	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5002	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 - L'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)	Sì - 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 dipendendenti. 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	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.	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	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5002	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 - L'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)	Sì - 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 dipendendenti. 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	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.	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	Sì

				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5002	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 - L'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)	Sì - 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 dipendendenti. 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	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.	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	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5002	500294 - STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Mancata verifica degli obiettivi raggiunti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Sì - 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 dipendendenti.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. Sono poste in essere attività volte a promuovere l'eticità e lo standard dei comportamenti del personale.	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.	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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5003	500300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	01 - L'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	Sì - 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	Definizione di direttive volte a sollecitare l'individuazione/l'aggiornamento di obiettivi significativi e sfidanti	Emanazione di una circolare recante le direttive	Entro il 30.11.2023	La misura è realizzata dallo Staff 92 a supporto del Direttore Generale e della DG tutta	Indicatore: circolare direzionale Valore atteso: 1 circolare	Num.	1.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5003	500302 - Assistenza Tecnica e Comunicazione	01 - L'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 - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - 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". Misura 2.9 "Whistleblowing"	Basso - Il processo presidiato da misure esistenti a livello generale (cfr aggiornamento annuale SMiVaP)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5003	500305 - Programmazione risorse	01 - L'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	Sì - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5003	500306 - Controlli di primo livello del PO FESR	01 - Adempimenti connessi al Ciclo di Gestione delle Performance	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	Sì - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5003	500391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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	Sì - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5003	500392 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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	Sì - 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.	Riunioni propedeutiche all'individuazione/aggiornamento degli obiettivi del Piano della Performance.	Entro il 30.11.2023	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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	500393	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	01 - L'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 - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Sì - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5003	500394 - STAFF Grandi Progetti	01 - L'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	Sì - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5004	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - L'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	Sì - 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 sfidandi 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5004	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - L'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	Sì - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidandi 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 periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti - relazione	Entro il 30.11.2023	Dirigente di UOD	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti - relazione	S/N	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5004	500402 - Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.	01 - L'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	Sì - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidandi 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5004	500403 - Attuazione del Piano Regionale di Assistenza sanitaria territoriale	01 - L'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	Sì - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidandi 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 ai dipendenti in materia di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP)	30 novembre 2023	Dirigente UOD	Formazione ai dipendenti in materia di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP)	S/N	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5004	500404 - Assistenza ospedaliera	01 - L'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	Sì - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidandi 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5004	500405 - Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private	01 - L'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	Sì - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi, nella definizione di obiettivi sfidandi 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004006 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - L'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 - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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	Adesione alla formazione organizzata dalla Direzione Generale	entro il 30/11/2023	Dirigente UOD	adesione alla formazione organizzata dalla Direzione Generale	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004007 - Monitoraggio e a regolamentazione dei LEA - appropriatezza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie	01 - L'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	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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 periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Entro il 30.11.2023	Dirigente UOD	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti: resoconto	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004008 - Organismo Tecnicamente Accreditante	01 - L'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 - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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	Adesione giornata formativa organizzata dalla Direzione Generale	Entro il 30.11.2023	Dirigente di UOD	Formazione in merito di SMVIVAP	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004009 - Edilizia sanitaria gestione PCR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.	01 - L'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	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004010 - Personale del S.S.R.	01 - L'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	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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 ai dipendenti in materia di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVoP)	entro il 30.11.2023	Dirigente UOD	Formazione ai dipendenti in materia di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVoP)	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004011 - Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie	01 - L'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	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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	Giornata formativa sullo Smivap	30.11.23	Dirigente UOD	Giornata formativa	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004012 - Assistenza e interventi sociosanitari	01 - L'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	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004013 - Vigilanza contabile e amministrativa e percorsi attuativi di certificabilità dei bilanci di esercizio delle AA.SS.	01 - L'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	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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	Giornata formativa sullo smivap	30.11.23	Dirigente UOD	Giornata formativa	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004015 - Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari	01 - L'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	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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	Giornata formativa sullo Smivap	30.11.23	Dirigente UOD	Giornata formativa	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004016 - Monitoraggio e Gestione delle piattaforme informatiche - Rapporto con gli Organi centrali per la corretta implementazione dei Piani Sanitari	01 - L'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	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004017 - Attività consultoriali e assistenza materno-infantile	01 - L'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	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004991 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G004	S004993 - 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 - L'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	G - coinvolgimento del personale nel processo di gestione della performance attraverso l'autonalisi 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	Adesione alla formazione specifica in materia di SMVIVAP organizzata dalla Direzione Generale	Entro il 30.11.2023	Dirigente di Staff	Adesione alla formazione specifica in materia di SMVIVAP organizzata dalla Direzione Generale	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G005	S005000 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 dello Smivap	Basso	[Disciplina del conflitto di interessi] - Effettuazione controlli interni sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione resa dai soggetti valutatori in rapporto ai soggetti da valutare avuto riguardo anche agli artt. 5, 6, 7 e 9 del Codice di Comportamento.	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità/inconferibilità e di conflitto di interessi resa da parte dei soggetti 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G005	S005001 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	Basso	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi resa da parte dei soggetti che partecipano a tale fase del processo	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi resa 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G005	S005002 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio sanitaria e materno infantile	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	Basso	[Disciplina del conflitto di interessi] - Effettuazione controlli interni sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione resa dai soggetti valutatori in rapporto ai soggetti da valutare avuto riguardo anche agli artt. 5, 6, 7 e 9 del Codice di Comportamento.	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 in relazione alle valutazioni	Perc.	100.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G005	S005025 - Sport	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 dello Smivap	Basso	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi da parte dei soggetti che partecipano a tale fase del processo	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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G005	S005991 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 dello Smivap	Basso	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi da parte dei soggetti che partecipano a tale fase del processo	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi resa 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G005	S005992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 dello Smivap	Basso	Acquisizione dichiarazione di assenza di causa di conflitto di interesse resa dal valutatore in relazione ai soggetti valutati	Acquisizione di dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interesse resa da parte dei soggetti 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5006	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - L'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)	Sì - 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 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 normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5006	500602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	01 - Proposta di valutazione alla Direzione	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)	Sì - 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 normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5006	500604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - Proposta di valutazione alla Direzione	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) Altro fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Sì - 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 normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5006	500605 - Bonifiche	01 - Proposta di valutazione alla Direzione	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 - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione Altro fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Sì - 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 normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5006	500607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - Proposta di valutazione alla Direzione	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)	Sì - 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 normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5006	500608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - Proposta di valutazione alla Direzione	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)	Sì - 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 normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5006	500616 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - Proposta di valutazione alla Direzione	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 - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - 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 normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5006	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 di valutazione alla Direzione	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)	Sì - 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 normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMIVAP	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5007	500700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - L'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 - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 deifnizione 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5007	500715 - Politica Agricola Comune	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Irregolarità nella misurazione dei risultati., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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 deifnizione 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5007	500716 - Competitività e Filiere Agroalimentari	01 - L'intero processo	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., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Irregolarità nella misurazione dei risultati.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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 deifnizione 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5007	500717 - Infrastrutture Rurali e Risorse acqua	01 - L'intero processo	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., Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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 deifnizione 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5007	500718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - L'intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Mancata verifica degli obiettivi raggiunti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5007	500719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - L'intero processo	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., Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti., Valutazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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 deifnizione 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	5007	500720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità del prodotto agricolo	01 - L'intero processo	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., Irregolarità nella misurazione dei risultati., Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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 deifnizione 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G007	G00721 - Servizio Fitosanitario	01 - L'intero processo	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,, Violazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva,, Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Applicazione delle procedure prescritte dal SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMVAP. 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 SO1693 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G007	G00722 - Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - L'intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale,, Violazione 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 - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Applicazione delle procedure prescritte dal SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMVAP. 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 SO1693 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G007	G00723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - L'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,, Violazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva,, Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Applicazione delle procedure prescritte dal SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMVAP. 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 SO1693 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G007	G00724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - L'intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale,, Violazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva,, Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti,, Irregolarità nella misurazione dei risultati,, Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Applicazione delle procedure prescritte dal SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMVAP. 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 SO1693 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G007	G00725 - Agricoltura Urbana e Costiera	01 - L'intero processo	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,, Violazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva,, Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Applicazione delle procedure prescritte dal SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMVAP. 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 SO1693 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G007	G00726 - Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	01 - L'intero processo	Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale,, Violazione 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	G - Applicazione delle procedure prescritte dal SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMVAP. 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 SO1693 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G007	G00791 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Irregolarità nella misurazione dei risultati,, Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili,, Violazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva,, Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale,, Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Applicazione delle procedure prescritte dal SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMVAP. 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 SO1693 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G007	G00792 - STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit interno	01 - L'intero processo	Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti,, Distorsione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale,, Violazione dei comportamenti e delle competenze non oggettiva,, Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili,, Irregolarità nella misurazione dei risultati.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Misure generali: applicazione delle procedure prescritte dal SMVaP e controllo di uffici terzi.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMVAP. 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 SO1693 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G007	G00793 - STAFF- Semplificazione dei processi - Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili,, Irregolarità nella misurazione dei risultati,, Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti,, Violazione 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	G - Applicazione delle procedure prescritte dal SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata alle prescrizioni dello SMVAP. 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 SO1693 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G008	G00800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - L'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)	G - 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.	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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G008	G00801 - Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria	01 - L'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)	G - 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.	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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G008	G00802 - Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma	01 - L'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)	G - 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.	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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G008	G00803 - Infrastrutture logistiche portuali, aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	01 - L'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)	G - 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.	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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G008	G00805 - Gestione finanziaria Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG	01 - L'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)	G - 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.	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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G008	G00806 - Infrastrutture ferroviarie	01 - L'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)	G - 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.	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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G008	G00807 - Infrastrutture viarie e viabilità regionale	01 - L'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)	G - 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.	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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G008	G00808 - Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali	01 - L'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)	G - 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.	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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G008	G00891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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 - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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.	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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G008	S00897 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distrazione 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)	G - 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.	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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G008	S00893 - STAFF - Società Enti e Organismi di riferimento	01 - L'intero processo	Distrazione 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)	G - 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.	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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G008	S00894 - STAFF - Supporto tecnico operativo per l'attuazione della deliberazione CIPE n. 14/2016 e ss.mm. e ii.	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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.	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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G009	S00900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione dello SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMVAP e da idonee circolari, anche in merito alla valutazione delle competenze professionali e dei curricula lavorativi.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G009	S00901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - L'intero processo	Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione dello SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMVAP e da idonee circolari, anche in merito alla valutazione delle competenze professionali e dei curricula lavorativi.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G009	S00903 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento; Applicazione dello SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMVAP e da idonee circolari, anche in merito alla valutazione delle competenze professionali e dei curricula lavorativi.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G009	S00906 - Affari giuridico legali e amministrativi	01 - L'intero processo	Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione dello SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMVAP e da idonee circolari, anche in merito alla valutazione delle competenze professionali e dei curricula lavorativi.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G009	S00992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione dello SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMVAP e da idonee circolari, anche in merito alla valutazione delle competenze professionali e dei curricula lavorativi.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G009	S00993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2020-2021; Applicazione dello SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMVAP e da idonee circolari, anche in merito alla valutazione delle competenze professionali e dei curricula lavorativi.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G009	S00994 - STAFF - Programmi Integrati di valorizzazione - Piani di ricostruzione	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2021-2022; Applicazione dello SMVaP;	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è normata da leggi nazionali e regolamentata dallo SMVAP e da idonee circolari, anche in merito alla valutazione delle competenze professionali e dei curricula lavorativi.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G010	S01000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione 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	G - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G010	S01001 - Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio	01 - Intero processo	Distrazione 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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G010	S01002 - Competenze per l'ecosistema dell'innovazione	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 Perfomance	Monitoraggio periodico (quadrimestrale) dell'andamento degli obiettivi tesi al raggiungimento del target della performance ed adozione di eventuali misure correttive	Al 30/11/2023	Dirigente SSL	Creazione di report quadrimestrali volti al monitoraggio del livello di avanzamento dei target del Piano della Performance	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G010	S01005 - Startup innovative ed Economia Digitale	01 - Intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione 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	G - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G010	S01001 - 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., Distrazione 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	G - 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 agli obiettivi di performance della Direzione di natura economico-finanziaria.	Incontri periodici semestrali tra funzionari e dirigenti per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	Entro il 30.11.2023	Direttore generale o suo delegato	Verbale relativo agli incontri effettuati	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G010	S01003 - STAFF – Ricerca-Vigilanza e controllo degli enti di riferimento	01 - Intero processo	Distrazione 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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G011	S01100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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.	Riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2023	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	verbale delle riunioni dei tavoli di confronto	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G011	S01101 - Istruzione	01 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 SMVAP	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione riunioni propedeutiche alla individuazione degli obiettivi del piano performance.	Riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2023	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	verbale delle riunioni	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G011	S01102 - Politiche giovanili	01 - L'intero processo	Distrazione 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 Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Organizzazione riunioni su analisi e attuazione del codice di comportamento (artt. da 1 a 18) e attuazione disposizioni SMVAP	Medio - Processo parzialmente discrezionale, ma il processo è regolato dallo SMVAP che prevede strumenti di riesame	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione riunioni propedeutiche alla individuazione degli obiettivi del piano performance.	Riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2023	Direttore generale, Dirigente coordinatore performce	Verbali delle riunioni	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G011	S01104 - Formazione professionale	01 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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.	Riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2023	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	verbale delle riunioni dei tavoli di confronto	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G011	S01105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione 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	G - Codice di comportamento; attuazione disposizioni SMVAP ARTT. 11 E 13	Medio - Processo parzialmente discrezionale	Medio	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione riunioni propedeutiche alla individuazione degli obiettivi del piano performance.	Riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2023	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	Numero incontri	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G011	S01106 - Servizio territoriale provinciale Benevento	01 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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.	Riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2023	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	verbale delle riunioni dei tavoli di confronto	Num.	2.00

				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D11	SD1107 - Servizio territoriale provinciale Caserta	01 - L'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	G - 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.	riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2023	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	verbale delle riunioni	Num.	1.00
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D11	SD1108 - Servizio territoriale provinciale Salerno	01 - L'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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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	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.	30/11/2023	Dirigente UOD SD1108	Check list sulle attività di informazione sui contenuti del codice di comportamento	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D11	SD1109 - Edilizia Scolastica	01 - L'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	G - 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.	riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30/11/2023	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	verbale delle riunioni dei tavoli di confronto	Num.	2.00
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D11	SD1110 - Servizio territoriale provinciale Napoli	01 - L'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 - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Basso - Processo parzialmente discrezionale	Basso	[Controllo] - Monitoraggio del raggiungimento dei target del Piano della Perfomance	report di monitoraggio periodico	report semestrale	Dirigente	report semestrale	Num.	2.00
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D11	SD1110 - Servizio territoriale provinciale Napoli	01 - L'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 - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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.	riunioni con il personale per stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30/11/2022	dirigente	Verbali delle riunioni	Num.	2.00
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D11	SD1191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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	G - 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 Perfomance	Verifica periodica del grado di avanzamento dell'attuazione degli obiettivi assegnati	Semestrale	Dirigente	N. verifiche effettuate	Num.	2.00
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D11	SD1192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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	G - 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.	riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2023	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	verbale delle riunioni dei tavoli di confronto	Num.	2.00
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D11	SD1193 - STAFF – Funzioni tecniche mercato del lavoro	01 - L'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	G - 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.	riunioni con il personale volte a stimolare l'individuazione di obiettivi significativi e misurabili	30_11_2023	Direttore generale, Dirigente coordinatore performance	Verbali incontri	Num.	1.00
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D12	SD1200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	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	G - Due incontri formativi tenuti 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 - Regolementazione: attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedularizzato e strettamente collegato. Pesaggi 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 programmate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D12	SD1201 - Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	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	G - Due incontri formativi tenuti 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 - Regolementazione: attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedularizzato e strettamente collegato. Pesaggi 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 programmate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D12	SD1202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	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 - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Due incontri formativi tenuti 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 - Regolementazione: attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedularizzato e strettamente collegato. Pesaggi 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 programmate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D12	SD1203 - Persone giuridiche private	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	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)	G - Due incontri formativi tenuti 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 - Regolementazione: attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedularizzato e strettamente collegato. Pesaggi 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 programmate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D12	SD1204 - Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	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	G - Due incontri formativi tenuti 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 - Regolementazione: attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedularizzato e strettamente collegato. Pesaggi 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 programmate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D12	SD1205 - Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	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	G - Due incontri formativi tenuti 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 - Regolementazione: attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedularizzato e strettamente collegato. Pesaggi 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 programmate ed attuate contribuiscono a migliorare il presidio del processo, mediante l'aggiornamento del personale, anche di nuova assunzione.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D12	SD1206 - Operatori turistico e sostegno ai nuovi turismi	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	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	G - Due incontri formativi tenuti 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 - Regolementazione: Attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedularizzato e strettamente collegato. Pesaggi 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							
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D12	SD1291 - STAFF - Funzioni di support tecnico -operativo	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	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	G - Due incontri formativi tenuti 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 - Regolementazione: Attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedularizzato e strettamente collegato. Pesaggi 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							
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	0D12	SD1292 - STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	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	G - Due incontri formativi tenuti 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 - Regolementazione: Attuazione disposizioni Smivap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12. Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente procedularizzato e strettamente collegato. Pesaggi 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01293 - STAFF - Monitoraggio e controllo delle Società e Fondazioni partecipate in ambito culturale e gestione fondi europei di competenza	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Due incontri formativi tenutisi in data 28/04/2021 e 21/06/21 aventi ad oggetto "Approfondimento Sminap 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 Sminap, circolari DG 14 e successive comunicazioni DG 12 .Il rating è basso poiché tutto il processo è fortemente proceduralizzato 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente anche su G2DOM; trasmissione tempestiva dei dati allo Staff Performance	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuali a presidio del Ciclo di gestione della Performance (controller, dirigente coordinatore, Staff Performance, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01301 - Gestione delle Entrate Regionali	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuali 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 individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01312 - Documento Economico Finanziario Regionale - Conti pubblici territoriali	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	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	G - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01313 - Tesoreria - Struttura per la perificazione dei conti degli agenti contabili	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuali 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 individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01314 - Gestione delle varie fasi contabili delle spese relative agli emolumenti ai dipendenti ai corrispettivi assimilati ai redditi di lavoro dipendente. Fiscalità Passiva	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuali 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 individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01315 - Monitoraggio delle procedure esecutive che coinvolgono la Regione anche nella qualità di Terzo pignorato. Riconoscimento dei debiti fuori bilancio	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Controlli interni da parte dei soggetti individuali 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 individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01316 - Attività di supporto all'Organo di controllo e al Terzo Certificatore	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Incontri di monitoraggio con i Dipendenti	Basso - Incontri di monitoraggio con i dipendenti	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01317 - Gestione Tassa automobilistica	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuali 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 individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01318 - Gestione Tributi regionali	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuali a presidio del Ciclo di gestione della Performance (controller, dirigente coordinatore, Staff Performance, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01319 - Gestione delle entrate tributarie derivanti dalla compartecipazione al gettito dei tributi erariali e riscossione coattiva	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misure (S): Controlli interni da parte dei soggetti individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso - Trattasi di processo vincolato alla normativa nazionale e regionale ed ai controlli interni da parte dei soggetti individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01320 - Contenzioso e Normativa tributaria	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuali 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 individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo – Formazione e Predisposizione del Bilancio	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuali 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 individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01392 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Amministrativo - Compiti di cui all'allegato "A" della DGRC n. 478/2012 e ss.mm. e ii.	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuali 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 individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01393 - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Gestione e coordinamento dei procedimenti di spesa	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuali 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 individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01394 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale. Indebitamento. Reportistica finanziaria. Contabilità economico-patrimoniale. Svolge i compiti di vicedirettore con funzioni vicarie	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Controlli interni da parte dei soggetti individuali 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 individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV).	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	1013	S01395 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Autorità di Certificazione	01 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni dello SMIVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misure (S): controlli interni da parte dei soggetti individuali 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 individuali dallo SMIVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							

				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D53	S01396 - 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 - Valutazione della performance individuale e dei comportamenti e competenze professionali espresse del personale dipendente assegnato alla struttura; cura nei termini previsti degli adempimenti del Ciclo della Performance nel rispetto delle prescrizioni della SMVAP vigente; trasmissione tempestiva dei dati e documentazione richiesta al Responsabile SPL	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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 SMVAP (controller, dirigenti coordinatori, Staff Performance, OIV)	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D54	S01400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	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 - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D54	S01401 - 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 delle Strutture., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 - 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D54	S01402 - Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati	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	G - 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; 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. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, nonché anticorruzione, con particolare attenzione al tema dei contratti pubblici; Codice di comportamento. 4. verifica consuntiva dei dati	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D54	S01403 - Rapporti con le OO.SS.- Istituti contrattuali adempimenti connessi	01 - Intero processo per il personale assegnato alla UOD	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 - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D54	S01404 - Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking	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	G - 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 - Processo standardizzato e utilizza 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 (SMVAP) di controlli da parte di specifici soggetti sui dati consuntivati dalle Strutture per particolari tipologie di obiettivi	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D54	S01405 - Trattamento economico personale regionale e comandato - gestione procedure stipendiali e adempimenti connessi - gestione servizio contribuzioni - costituzione e monitoraggio fondi dirigenti e comparto	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	G - 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D54	S01407 - Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita - Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70	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 - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D54	S01408 - Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali - gestione servizio assistenziale - monitoraggio spesa del personale	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 - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D54	S01412 - Conferimento incarichi dirigenziali	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	G - 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 - Processo strettamente procedurializzato e vincolato dalle previsioni dello SMVAP.	Basso	[Controllo] - Monitoraggio del raggiungimento dei target del Piano della Perfomance	Valutazione effettuata dal Dirigente sulla base delle relazioni dei dipendenti sul conseguimento degli obiettivi assegnati.	30/11/2023	Dirigente	Valutazione della performance individuale del personale	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D1S481	S01481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - L'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)	G - Ciclo di Gestione della Performance: SMVAP 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D1S481	S01482 - Sorveglianza Sanitaria	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli) 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)	G - Ciclo di Gestione della Performance: SMVAP 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D1S483	S01483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	01 - L'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	G - controllo: verifica e riscontro dei dati consuntivati, anche attraverso l'utilizzodi altre banche dati	Basso - La ridotta discrezionalità e dell'esiguo numero dei dipendenti incaricati presso la Struttura rende poco probabile il verificarsi dell'evento rischioso.	Basso	[Controllo] - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Cronoprogramma carico lavoro attribuito al personale con verifica periodica	trimestrale	Responsabile SPL	Verifica trimestrale carico lavoro attribuito	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D54	S01491 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	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 - Discrezionalità nella gestione del processo	G - regolamentazione di dettaglio: SMVAP disciplina del conflitto di interessi; Webinar 2022 in materia di anticorruzione e trasparenza Codice di comportamento artt. 5, 7 e 11 Promozione etica e standard di comportamento (riunioni, email e questionario sulla conoscenza del codice di comportamento)	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	D54	S01492 - 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 - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 1. Misure Generali del vigente PTPCT approvato con DGR n.86 del 01/03/2022 (2.2 Codice di Comportamento, 2. Astensione in caso di conflitto di interessi); 2. Codice di comportamento (artt. 4, 6 e 7); 3 Formazione del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							

				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G016	S014693 - STAFF - Coordinamento attività piano della performance	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 - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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, a 2022 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8, 9, 11 e 14 del Codice vigente; nel 2021 videoconferenza con personale e tirocinanti per illustrazione Codice di comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interessi: Monitoraggi semestrali 4. 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. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, nonché anticorruzione, con particolare attenzione al tema dei contratti pubblici; Codice	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 (SMVAP) 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G014494	S014694 - 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., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Codice di comportamento art. 6, 7, 11 e 13 - Regolamentazione di dettaglio prevista dallo SMVAP. 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 ed è proceduralizzato, oltre a fondare su evidenze documentali delle attività.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G015	S01500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	01 - L'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 - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Fasi del processo tracciate attraverso la piattaforma informatica; Controlli OIV	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G015	S01501 - Demanio regionale	01 - L'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 - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Fasi del processo tracciate attraverso la piattaforma informatica; Controlli OIV	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G015	S01502 - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager	01 - L'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	G - Fasi del processo tracciate attraverso la piattaforma informatica; Controlli OIV	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G015	S01503 - Gestione beni - Cassa economale - Supporto uffici	01 - L'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 - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Fasi del processo tracciate attraverso la piattaforma informatica; Controlli OIV	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G015	S01591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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	G - Fasi del processo tracciate attraverso la piattaforma informatica; Controlli OIV	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G015	S01592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo per i dipendenti dello STAFF02. Comunicazione alla DG14 anche per i dipendenti della altre SS.S.L.	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	G - Fasi del processo tracciate attraverso la piattaforma informatica; Controlli OIV	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G017	S01701 - FondI regionali nazionali e comunitari. Bilancio della Direzione Generale	01 - L'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	G - La verifica delle attività portate avanti da ogni funzionario della UOD S01701 viene effettuata con incontri mensili informali gestiti dal Dirigente	Basso - Possibilità di verifica della totalità dei lavori grazie al basso numero di dipendenti in forza nella UOD	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	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	31/12/2023	Il dirigente della UOD	Incontri informali tra funzionari e dirigente	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G017	S01702 - Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali	01 - L'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 - Scarsa responsabilizzazione interna	G – 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	" - 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. "	30.06.2023; 30.11.2023	Dirigente	Riunioni con il personale	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G017	S01703 - Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale	01 - L'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 (e/o controlli)	G – Il processo è gestito dal sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVAP) 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	Il Dirigente dispone l'analisi e il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di performance	30/11/2023	Dirigente	Report e/o riunioni relativi all'analisi e al monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di performance	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G017	S01704 - Programma straordinario ai sensi dell'art. 45 della legge regionale n. 14/2016	01 - L'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)	G - Verifica di quanto dichiarato nelle relazioni di consuntivazione	Basso - Trattandosi di una struttura dotata di un numero esiguo di personale (5 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.	Effettuazione di controlli a campione sul 25% delle relazioni di consuntivazione di performance	30.11.2023	responsabile della programmazione della misura	report	Num.	1.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G017	S01705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - L'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	G - Verifica dei dati consuntivi Regolamentazione di dettaglio: SMVAP 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G017	S01706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - L'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	G - Verifica di quanto dichiarato nelle relazioni di consuntivazione Regolamentazione di dettaglio: SMVAP 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 astenzione in caso di conflitto di interessi; Formazione: webinar obbligatorio in materia di codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania sulla piattaforma di Blended Learning Regionale; Notifica e informazioni al personale sul Codice di Comportamento in vigore nell'anno in corso.	Basso - agevole verifica dei risultati in virtù del numero ridotto di dipendenti in forza alla UOD trattasi di procedura regolamentata, a basso rischio e con pochi gradi di discrezionalità	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G017	S01707 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta	01 - L'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	G - Verifica dei dati consuntivi Regolamentazione di dettaglio: SMVAP 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	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G017	S01708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - L'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 - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Verifica dei dati consuntivi Regolamentazione di dettaglio: SMVAP 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							

				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G017	G01709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - L'intero processo	Distrazione 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 - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Verifica di quanto dichiarato nelle relazioni di consuntivazione Regolamentazione di dettaglio: SMVVAP 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							
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G017	G01791 - STAFF – Tecnico Operativo Infrazioni Comunitarie e Piano regionale dei rifiuti – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Verifica di quanto dichiarato nelle relazioni di consuntivazione	Basso - Trattandosi di una struttura sottodimensionata dal punto di vista delle risorse umane e strumentali, è possibile verificare in modo puntuale 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	[Controlli] - Controlli sulla correttezza dei dati delle relazioni di consuntivazione.	Effettuazione di controlli a campione sul 20% 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
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G017	G01792 - STAFF – Tecnico Amministrativo - Valutazioni Ambientali	01 - L'intero processo	Distrazione 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	G - Verifica dei dati inseriti nelle relazioni di consuntivazione	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso dal momento che la valutazione della performance del personale in servizio presso lo Staff 02 L7 92 avviene soprattutto in riferimento alle attività svolte seguendo la tempistica cogente prevista dalle norme di riferimento.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G018	G01800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - L'intero processo	Distrazione 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	G - Obblighi di pubblicazione ai sensi del Dgs. 33/2013, 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 attività parzialmente vincolata nel rispetto del Piano della performance e dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G018	G01801 - Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 adottate con 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							
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G018	G01802 - Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione 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	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G018	G01803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Codice e rotazione: la rotazione è stata attuata con il coinvolgimento di funzionari a supporto del Dirigente per lo svolgimento delle 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							
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G018	G01804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione 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	G - 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 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 con eventuale sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti organizzativi mediamente vincolata nel rispetto delle norme applicate, Regolamenti Regionali e con dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G018	G01805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione 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	G - Le misure adottate riguardano specificatamente la rotazione, per quanto possibile in base al personale, delle pratiche e/o incarichi - L'applicazione del pantouflage	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti organizzativi mediamente vincolata nel rispetto delle norme applicate, Regolamenti Regionali e con dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati	Basso	[Regolamentazione] - Predisposizione di note operative e/o linee guida e/o disciplinare e/o regolamento	Predisposizioni di note operative anche tecniche e di linee guida per lo svolgimento dell'attività	30.11.2023	Responsabile del procedimento	adozione di almeno n. 1 note operative	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G018	G01805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione 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	G - Le misure adottate riguardano specificatamente la rotazione, per quanto possibile in base al personale, delle pratiche e/o incarichi - L'applicazione del pantouflage	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto atti organizzativi mediamente vincolata nel rispetto delle norme applicate, Regolamenti Regionali e con dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati	Basso	[Semplificazione] - Circolare informativa sugli aggiornamenti normativi	Circolari esplicative sugli aggiornamenti normativi	30.11.2023	Responsabile del procedimento	adozione di almeno n. 1 circolare informativa	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G018	G01806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione 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 - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Aggiornamento costante su principi e norme che regolano il Ciclo della performance. Condivisione delle linee guida e stretta collaborazione con la Direzione; al fine di condividere le procedure e gli obiettivi in materia.	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	[Controlli] - Monitoraggio del raggiungimento dei target del Piano della Perfomance	Report di monitoraggio	30.12.2023	Dirigente	Report di monitoraggio Performance	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G018	G01807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distrazione 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)	G - 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.	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
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G018	G01808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Distrazione 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	G - Codice e rotazione: la rotazione è stata attuata con il coinvolgimento di funzionari a supporto del Dirigente per lo svolgimento delle 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							
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G018	G01891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa del LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - L'intero processo	Assegnazione di obiettivi non sfidanti e non oggettivamente misurabili., Mancata partecipazione alle sessioni formative., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture e individuale del personale., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Riunioni periodiche inerenti le disposizioni contenute nel Codice di comportamento per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa.	Basso - Trattasi di attività parzialmente vincolata nel rispetto del Piano della performance e dei criteri di valutazione ben stabiliti e codificati	Basso	Diefinizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Attività di formazione e/o informazione sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento	Oltre le disposizioni impartite dalla SSL mediante ordini di servizio della Dirigenza, costantemente viene svolta l'importante opera di sensibilizzazione in ordine all'importanza delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento - anche mediante la formale partecipazione dei dipendenti agli eventi formativi in maniera sincrona alla piattaforma Blended Learning regionale - sviluppando un tavolo di confronto per approfondire le tematiche inerenti il PTPCT vigente, ponendo in discussione gli argomenti definiti, tenendo conto delle richieste dei componenti e l'analisi congiunta delle principali criticità, per individuare soluzioni condivise determinando anche proposte di protocolli operativi.	30/11/2023	Direttore e Dirigente	report periodico	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G018	G01892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile Emergenza e post-emergenza	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione 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 trasparenza	G - Trattasi di attività regolamentata di competenza del Dirigente SSL, il quale effettua e sottoscrive gli atti di salutazione, 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							
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G501	G00100 - AVVOCATURA REGIONALE	01 - Intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento.	G - Regolamentazione : SMVVAP - 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 delle Performance.	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2.00
				RE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G501	G00111 - Risorse strumentali, Centrale Acquisti	01 - Intero processo	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., Distrazione dei dati consuntivi relativi alla performance organizzativa delle Strutture.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVVAP - 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 delle Performance.	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2.00

				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G001	G00117 - Entrate e Tributi Contenzioso Tributario Risorse Finanziarie	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 abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7)	Basso - 12Il 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 delle Performance.	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G001	G00113 - Università ricerca e innovazione politiche culturali e Turismo Sviluppo Economico e Attività produttive Fondi Europei	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 abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7)	Basso - 12Il 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 delle Performance.	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G001	G00114 - Istruzione Formazione Lavoro e Politiche giovanili	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 abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7)	Basso - 12Il 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 delle Performance.	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G001	G00115 - Sanità e Politiche Sociali	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 abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7)	Basso - 12Il 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 delle Performance.	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G001	G00116 - Governo del territorio, lavori pubblici e protezione civile, Agricoltura e Foreste	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 abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7)	Basso - 12Il 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 delle Performance.	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G001	G00117 - Recupero Crediti Esecuzione	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 abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7)	Basso - 12Il 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 delle Performance.	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G001	G00118 - Risorse Umane, Reclutamento, Difesa Suolo ed Ecosistema	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 abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7)	Basso - 12Il 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 delle Performance.	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G001	G00119 - 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	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 abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7)	Basso - 12Il 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 delle Performance.	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G001	G00191 - STAFF- Mobilità - Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento del contenzioso Civile e Penale	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 abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 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 delle Performance.	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G001	G00192 - 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	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 abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 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 delle Performance.	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G001	G00193 - STAFF - Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti e valutazioni ambientali – Società in house – Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività stragiudiciale nelle materie di competenza delle società in house della Regione	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 abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/03/2021 (art. 4, 6, 7)	Basso - 12Il 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 delle Performance.	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G006	G00600 - GRANDI OPERE	01 - Fase relativa ai Dirigenti di SSL incardinati nella Direzione	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 abitante - Carenza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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 a campione sulle relazioni annuali relative al raggiungimento dei targets trasmesse dai Dirigenti di SSL.	Entro il 31 ottobre 2023	Dirigente responsabile performance	n. relazioni da sottoporre a controllo	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G006	G00602 - Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per infrastrutture stradali. Autorità espropriante	01 - Fase relativa ai dipendenti incardinati nella UOD	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 abitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G006	G00604 - Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale anche relative al PNRR	01 - Fase relativa ai dipendenti incardinati nella UOD	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 abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 alle attività	Previsione di riunioni periodiche con il personale per l'analisi, il monitoraggio e la verifica dell'andamento degli obiettivi di performance organizzativa	31/10/2023	DIRIGENTE SSL	N. 2 Riunioni annuali	S/N	S
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G006	G00605 - Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno	01 - Fase relativa ai dipendenti incardinati nella UOD	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 abitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G006	G00691 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Fase relativa ai dipendenti incardinati nella UOD	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 abitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G006	G00692 - STAFF - Centrale Acquisti e Ufficio Gare- Procedure di Appalto PNRR	01 - Fase relativa ai dipendenti incardinati nello Staff	Assenza di un sistema di controlli oggettivo sui risultati raggiunti.	Fattore abitante - 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	Controlli a campione sugli output prodotti dai dipendenti ai fini probatori della realizzazione effettiva degli obiettivi di performance assegnati	Entro il 31 ottobre 2023	Il dirigente	Percentuale di relazioni prodotte dai dipendenti controllate dal Dirigente.	Perc.	10.00
				PE - PERSONALE	2023PPE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	G006	G00693 - STAFF - Servizio Centrale Regionale per il PNRR	01 - Fase relativa ai dipendenti incardinati nella UOD	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.	Fattore abitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	6006	600694 - STAFF - Attuazione Interventi PNRR e Edilizia Ospedaliera	01 - Fase relativa ai dipendenti incardinati nella UOD	Assegnazione di obiettivi ordinari non sfidanti.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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 rilevanti.	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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	6009	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - L'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	G - 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 - SMVAP) e adeguatamente presidiata dalle misure già esistenti ed attuate	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	6011	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - L'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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Incontri informali con funzionari e dirigenti per l'individuazione e monitoraggio degli obiettivi assegnati	Basso - Il processo è opportunamente informatizzato (piattaforma Gcoom) e regolamentato	Basso	[Formazione] - Formazione in materia di performance.	riunioni/corsi di formazione interna in materia di performance	Entro il 30 novembre	Dirigente	Incontri	Num.	1.00
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	6011	601101 - Infrastrutture digitali	01 - Parziale 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 responabilizzazione interna	G - Incontri informali con funzionari e dirigenti per l'individuazione e monitoraggio degli obiettivi assegnati	Basso - Il processo è opportunamente informatizzato (piattaforma Gcoom) e regolamentato	Basso	[Formazione] - Formazione in materia di performance.	riunioni/corsi di formazione interna in materia di performance	Entro il 30 novembre	Dirigente	Incontri	Num.	1.00
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	6011	601102 - Servizi ed ecosistemi digitali	01 - Parziale 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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Incontri informali con funzionari e dirigenti per l'individuazione e monitoraggio degli obiettivi assegnati	Basso - Il processo è opportunamente informatizzato (piattaforma Gcoom) e regolamentato	Basso	[Formazione] - Formazione in materia di performance.	riunioni/corsi di formazione interna in materia di performance	Entro il 30 novembre	Dirigente	Incontri	Num.	1.00
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	6011	601191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo	01 - Parziale 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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Incontri informali con funzionari e dirigenti per l'individuazione e monitoraggio degli obiettivi assegnati	Basso - Il processo è opportunamente informatizzato (piattaforma Gcoom) e regolamentato	Basso	[Formazione] - Formazione in materia di performance.	riunioni/corsi di formazione interna in materia di performance	Entro il 30 novembre	Dirigente	Incontri	Num.	1.00
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	6011	601191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo	01 - Parziale 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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Incontri informali con funzionari e dirigenti per l'individuazione e monitoraggio degli obiettivi assegnati	Basso - Il processo è opportunamente informatizzato (piattaforma Gcoom) e regolamentato	Basso	[Formazione] - Formazione interna specifica	Incontri annuali di formazione	30 novembre	Dirigente	Numero due incontri annuali con il personale di staff in materia di performance	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	7005	700500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	01 - L'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	G - Il processo è gestito sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVAP)	Medio - Pur in presenza di un processo scansionato 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	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	7005	700501 - Affari generali - Supporto giuridico-amministrativo – Monitoraggio procedimenti autorizzativi relativi agli impianti da realizzarsi dalla Struttura, di competenza altre Direzioni Generali	01 - L'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	G - Il processo è gestito sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVAP)	Medio - Trattasi di processo esclusivamente interno ed è legato in parte anche alla discrezionalità del Dirigente	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	7005	700502 - Attività tecniche connesse alla rimozione delle eco balle e bonifica dei siti liberati	01 - L'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	G - Il processo è gestito sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVAP)	Medio - Il Procedimento segue la regolamentazione prevista dallo SMVAP ma vi è un forte interesse del valutato ad ottenere la massima valutazione ciò può comportare una distorsione nel processo valutativo .	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	7005	700503 - Impianti di trattamento della frazione organica proveniente dalla raccolta differenziata	01 - L'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	G - Il processo è gestito sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVAP)	Medio - Trattasi di processo esclusivamente interno ed è legato in parte anche alla discrezionalità del Dirigente	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	7005	700504 - Attività relative alla realizzazione/adeguamento impiantistica prevista dal Piano Straordinario	01 - L'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 - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Report di controllo bimestrali al fine di verificare la corretta e concreta attuazione degli obiettivi di performance	Medio - Tale processo è opportunamente procedurializzato essendo caratterizzato da un forte interesse esterno	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Valutazione della performance individuale e/o organizzativa, nonché dei comportamenti e delle competenze professionali espressi	7005	700505 - Attività relative alle discariche, ai flussi della E.U.T.	01 - L'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	G - Report di controllo bimestrali al fine di verificare la corretta e concreta attuazione degli obiettivi di performance	Medio - Tale processo è opportunamente procedurializzato essendo caratterizzato da un forte interesse esterno	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	4001	400106 - Ufficio VI - Personale UOCP. Risorse finanziarie. Risorse umane. Anticorruzione, trasparenza.	01 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale incardinato presso tutti gli Uffici del Gabinetto (40.01) e della Segreteria di Giunta (40.02), presso la Segreteria del Presidente, presso l'Ufficio Stampa e Comunicazione e presso le Segreterie dei Vice Capi di Gabinetto	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., Mancate timbrature dei 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., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Inosservanza di alcuni aspetti della	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Codice di comportamento, codice disciplinare, circolari (prot. 395193 del 6.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522165 del 8.8.2018, 683979 del 12.11.2019), astensione in caso di conflitto di interessi, sistemi informatici di rilevazione delle presenze, quadratura della giornata, verifica giustificativi presenza/assenza, verifica timbrature e controllo anomalie. Misura specifica "Verifica della effettiva indicazione, sul modello, della motivazione relativa al servizio esterno, supportata da eventuali atti a corredo"	Medio - In particolare, nel corso dell'anno 2021 l'Ufficio VI ha proceduto alla modifica del modello di autorizzazione, che dovrà contenere altresì l'espressa motivazione del ricorso al servizio esterno, in attesa di ulteriori indicazione al riguardo da parte della competente DG 14.	Medio	[Controllo] - Verifica della effettiva indicazione, sul modello, della motivazione relativa al servizio esterno, supportata da eventuali atti a corredo.	Presenza della motivazione relativa al servizio esterno, supportata da eventuali atti a corredo.	Entro il 30/11/2022 effettuazione dei controlli previsti	Responsabile controlli: Dirigente 40.01.00	numero di controlli effettuati su numero servizi esterni autorizzati	Perc.	100.00
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	4002	400200 - Ufficio Legislativo	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., 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., Mancate timbrature dei 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., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Codice di comportamento, codice disciplinare, circolari (prot. nn. 395193 del 6.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522165 del28.8.2018 e 683979 del 12.11.2019), astensione in caso di conflitto di interessi, 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							

				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	4002	402021 - Ufficio I - Ufficio Attività Normativa	01 - 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., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., 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., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Codice di comportamento, codice disciplinare, circolari (prot. nn. 395193 del 6.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522165 del19.9.2018 e 683979 del 12.11.2019), estensione in caso di conflitto di interessi, 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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	4002	402022 - Ufficio II - Ufficio Analisi studi e ricerche	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., 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 per favorire il dipendente., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Scarsità di controlli sull'osservanza delle	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Codice di comportamento, codice disciplinare, circolari (prot. nn. 395193 del 6.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522165 del19.9.2018 e 683979 del 12.11.2019), estensione in caso di conflitto di interessi, 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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	4101	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale incardinato presso l'Ufficio	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., 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., 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., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 12Misura 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.	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
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	4101	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale incardinato presso l'Ufficio	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., 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., 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., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 12Misura 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.	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
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	4101	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale incardinato presso l'Ufficio	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., 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., 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., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 12Misura 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.	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 amministrativo 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
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	410201	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	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., 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 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 - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - Sistema di rilevazione delle presenze Informatizzato e circolari del personale Codice di Comportamento, in articolare attuazione art. 11 e art 13	Basso - Il sistema di rilevazione delle presenze consente di effettuare gli adempimenti di competenza in maniera agevole prevedendo le distinte tipologie di giustificativi legati alle assenze e/o presenze del personale	Basso							

				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	S00100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - L'intero processo	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,, Difformità procedurali relative al servizio esterno,, 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,, 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,, Autorizzazione dei giustificativi di	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	S00101 - Gestione finanziaria del PO FSE Campania	01 - L'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,, 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,, 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,, Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze,, Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 - non mi pare che tale attività possa definirsi rischiosa da questo punto di vista.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	S00102 - Supporto all'Autorità di Gestione FSC - Reti infrastrutturali e grandi opere - Obiettivi di servizio e monitoraggio	01 - L'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,, 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,, 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,, Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	S00103 - Programmazione negoziata di livello locale - Programmi di intervento regionale multi-settoriale - Attività di verifica degli investimenti. Legge 64/86 ex141/96 e 208/98	01 - L'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,, 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,, 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,, 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,,	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	S00104 - Controlli di I livello FSE	01 - L'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,, 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,, 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 - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	S00105 - Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE	01 - L'intero processo	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,, 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,, Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo,, Difformità procedurali relative al servizio esterno,,	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							

				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	S00191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	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., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., 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., 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	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	S00192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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., 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., Inosservanza di alcuni aspetti della	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G002	S00212 - Internazionalizzazione del Sistema regionale – Aiuti di Stato	01 - L'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., 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Inosservanza di alcuni aspetti della	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 procedurializzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G003	S00300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	01 - L'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., 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., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 procedurializzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G003	S00302 - Assistenza Tecnica e Comunicazione	01 - L'intero processo	Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 procedurializzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G003	S00305 - Programmazione risorse	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., 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	G - 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 procedurializzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G003	S00306 - Controlli di primo livello del PO FESR	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., 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., 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., Inosservanza di alcuni aspetti della	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 procedurializzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso							

				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	U003	S00391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	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 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., Autorizzazione dei giustificativi di	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	U003	S00392 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	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 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., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Difformità procedurali relative al servizio esterno.,	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Misura 2022: 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 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	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.	Predisposizione e adozione di circolare interna	Entro il 30.09.2023	Dirigente Staff 02	Indicatore: emanazione circolare Valore atteso: 1 circolare	Num.	1.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	U003	S00394 - STAFF Grandi Progetti	01 - L'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., 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	U004	S00400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - L'intero processo	Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., 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., 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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	Diffusione e promozione dell'etica e di standardi di comportamento) - Formazione in materia di Codice di Comportamento.	Giornata di formazione personale C e D	30_11_2023	Dirigente	Verbale	S/N	S
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	U004	S00403 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - L'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., 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., Inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., 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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Entro il 30.11.2023	Il dirigente di UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	6.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	U004	S00402 - Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.	01 - L'intero processo	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., 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 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.	6.00

				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S00403 - Attuazione del Piano Regionale di Assistenza sanitaria territoriale	01 - L'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., 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., inosservanza di alcuni aspetti della normativa in tema di conferimento di incarichi aggiuntivi., 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., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo..	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 delle presenze tramite emissione di un foglio firme	30_11_2023	Dirigente	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	6.00
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S00404 - Assistenza ospedaliera	01 - L'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., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., 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., 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	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 delle presenze tramite emissione di un foglio firme	entro il 30.11.2023	Dirigente UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	G/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S00405 - Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private	01 - L'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., 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 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.	6.00
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S00406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - L'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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., 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 della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 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.	6.00
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S00407 - Monitoraggio e regolamentazione dei L.e.a.- appropriatezza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie	01 - L'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., 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., 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., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 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.	6.00
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S00408 - Organismo Tecnicamente Accreditante	01 - L'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., 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., 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	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 delle presenze tramite emissione di un foglio firma	Entro il 30.11.2023	Il dirigente di UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firma	Num.	6.00

				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S004009 - Edilizia sanitaria gestione POR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.	01 - L'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., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., 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., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle	Fattore abitante - Scarsa responabilizzazione interna	G - 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 ricontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Il rischio è basso perchè 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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S004010 - Personale del S.S.R.	01 - L'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., 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., 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	Fattore abitante - Scarsa responabilizzazione interna	G - 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 ricontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perchè già presidiata da misure colonnaM.	Basso	[Controllo] - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Utilizzo di un foglio firme ad ulteriore controllo delle presenze/assenze del personale	entro il 30.11.2023	Dirigente UOD	Utilizzo di un foglio firme ad ulteriore controllo delle presenze/assenze del personale	Num.	4.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S004011 - Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie	01 - L'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., 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 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica dei giustificativi di	Fattore abitante - Scarsa responabilizzazione interna	G - 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 ricontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perchè già presidiata da misure colonnaM.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Formazione in materia di Codice di Comportamento.	Giornata di formazione personale C e D	30_11_2022	Dirigente	Verbale	S/N	SI
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S004012 - Assistenza e interventi sociosanitari	01 - L'intero processo	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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., 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	Fattore abitante - Scarsa responabilizzazione interna	G - 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 ricontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perchè già presidiata da misure colonnaM.	Basso	[Controllo] - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Entro 30.11.2023	Dirigente UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	4.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S004013 - Vigilanza contabile e amministrativa e percorsi attuativi di certificabilità dei bilanci di esercizio delle AA.SS.	01 - L'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., 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., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., 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., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abitante - Scarsa responabilizzazione interna	G - 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 ricontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perchè già presidiata da misure colonnaM.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Formazione in materia di Codice di Comportamento.	Giornata di formazione personale C e D	30_11_2022	Dirigente	Verbale	S/N	SI
				R6 - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S004015 - Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari	01 - L'intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., 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., 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., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del	Fattore abitante - Scarsa responabilizzazione interna	G - 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 ricontrare. Formazione in materia di Codice di Comportamento	Basso - Rischio basso perchè già presidiata da misure colonnaM.	Basso	[Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento] - Formazione in materia di Codice di Comportamento.	Giornata di formazione personale C e D	30_11_2022	Dirigente	Verbale	S/N	SI

				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S004I16 - Monitoraggio e Gestione delle piattaforme Informatiche - Rapporto con gli Organi centrali per la corretta implementazione dei Flussi Sanitari	01 - L'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., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali dal 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Entro il 30.11.2023	Dirigente di UOD	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	6.00
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S004I17 - Attività consultoriali e assistenza materno-infantile	01 - L'intero processo	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., 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., 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 dal	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 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.	6.00
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S004I91 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali dal 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., 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S004I92 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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., 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 dal 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., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G004	S004I93 - 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 - L'intero processo	Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali dal 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., 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., 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., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., 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., 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., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 sigrep 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 delle presenze tramite emissione di un foglio firme (& all'area)	Entro il 30.11.2023	Dirigente di Staff	Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Num.	6.00
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G005	S005G01 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - L'intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 SIGREP - 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 PTPCT 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.	Informative a mezzo mail/circolari	30-nov	Dirigente di SPL	Numero di informative a mezzo mail o nota circolare	Num.	1.00
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G005	S005G1 - Terzo settore, Ufficio Regionale Aiuto e Servizio Civile	01 - L'intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 SIGREP - 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 PTPCT 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.	Informative a mezzo mail/circolari	30-nov	Dirigente di SSL	Numero di informative a mezzo mail o nota circolare	Num.	1.00
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G005	S005G2 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - L'intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 SIGREP - 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 PTPCT 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.	Informative a mezzo mail/circolari	30-nov	Dirigente di SSL	Numero di informative a mezzo mail o nota circolare	Num.	1.00

				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5005	500505 - Sport	01 - L'intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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 SIGREP - 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 PTPCT 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.	informative a mezzo mail/circolari	30-nov	Dirigente di SSL	Numero di informative a mezzo mail o nota circolare	Num.	1.00
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5005	500591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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 SIGREP - 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 PTPCT 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.	informative a mezzo mail/circolari	30-nov	Dirigente di SSL	Numero di informative a mezzo mail o nota circolare	Num.	1.00
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5005	500592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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 SIGREP - 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 PTPCT 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.	informative a mezzo mail/circolari	30-nov	Dirigente di SSL	Numero di informative a mezzo mail o nota circolare	Num.	1.00
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5006	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 - L'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., 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., 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., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Sì - 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	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5007	500722 - Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - L'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	Sì - 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 M.	Basso	[Controllo] - Rilevamento delle presenze in sede attraverso la predisposizione ed emissione dei fogli firma di controllo delle presenze.	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in uffcio 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.	4.00
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5007	500723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - L'intero processo	Omissione di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Mancata acquisizione delle comunicazioni di malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale., Intempestiva registrazione dei permessi personali., 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	Sì - 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 M.	Basso	[Controllo] - Rilevamento delle presenze in sede attraverso la predisposizione ed emissione dei fogli firma di controllo delle presenze.	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in uffcio 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.	31/12/2022	Il dirigente della UOD	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	3.00
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5007	500724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - L'intero processo	Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., Omissione di controlli sui giustificativi., Mancata acquisizione delle comunicazioni di malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale., Omissione di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Intempestiva registrazione dei permessi personali.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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	Basso	[Controllo] - Rilevamento delle presenze in sede attraverso la predisposizione ed emissione dei fogli firma di controllo delle presenze.	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in uffcio 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.	31/12/2022	Il dirigente della UOD	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	3.00
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5007	500725 - Agricoltura Urbana e Costiera	01 - L'intero processo	Mancata acquisizione delle comunicazioni di malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale., Omissione di controlli sui giustificativi., Intempestiva registrazione dei permessi personali., 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	Sì - 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.	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in uffcio 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	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5007	500726 - Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	01 - L'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	Sì - 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 adottata.	Basso	[Controllo] - Rilevamento delle presenze in sede attraverso la predisposizione ed emissione dei fogli firma di controllo delle presenze.	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti che risultano 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	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5007	500792 - STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - L'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)	Sì - Misura 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 (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.	Il dirigente dispone l'emissione senza preavviso e in maniera causale del foglio firma per l'acquisizione delle firme dei dipendenti presenti in uffcio 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 dello Staff 500792	Numero di fogli firma emessi nel corso dell'anno e conservati agli atti dell'Ufficio.	Num.	4.00
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5008	500800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - L'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., 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., 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., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Difformità procedurali relative al servizio esterno.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - 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 dfiffuso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio	[Controllo] - Utilizzo del foglio firma cartaceo. Verifica della presenza.	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 allo Staff 92	n. 12 fogli firma cartacei	Num.	12.00
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5008	500801 - Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria	01 - L'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	Sì - 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	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G008	S00802 - Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma	01 - L'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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 può, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G008	S00803 - Infrastrutture logistiche portuali, aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	01 - L'intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., 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., 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	G - 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 può, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G008	S00805 - Gestione finanziaria Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG	01 - L'intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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	G - 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 può, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G008	S00806 - Infrastrutture ferroviarie	01 - L'intero processo	Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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 - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 può, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G008	S00807 - Infrastrutture viarie e viabilità regionale	01 - L'intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., 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., 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	G - 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 può, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G008	S00808 - Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali	01 - L'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	G - 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 può, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G008	S00891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 può, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G008	S00892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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., 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Mancate timbrature dei badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 può, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G008	S00893 - STAFF - Società Enti e Organismi di riferimento	01 - L'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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 può, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G008	S00894 - STAFF - Supporto tecnico operativo per l'attuazione della deliberazione CIPE n. 14/2016 e ss.mm. e ii.	01 - L'intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., 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., 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	G - 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 può, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G009	S00900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - L'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 responabilizzazione interna	G - 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 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso							

				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5009	500901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - L'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	Sì - 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 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5009	500903 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - L'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	Sì - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 11; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento; Applicazione del CCNL 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5009	500906 - Affari giuridico legali e amministrativi	01 - L'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	Sì - 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 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5009	500992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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	Sì - 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 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5009	500993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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	Sì - 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 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5009	500994 - STAFF - Programmi integrati di valorizzazione - Piani di ricostruzione	01 - L'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	Sì - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 11; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2021-2022; Applicazione del CCNL 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5010	501000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - L'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., 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., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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.	Organizzazione e svolgimento di una giornata di formazione interna sul Codice di Comportamento destinata a tutti i dipendenti della Direzione	Entro il 30.11.2023	Direttore Generale	Verbale congiunto dello Staff 91 e della Direzione sulla giornata di formazione svolta	S/N	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5010	501001 - Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio	01 - controllo assenza/presenza	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., 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., 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5010	501002 - Competenze per l'ecosistema dell'innovazione	01 - controllo assenza/presenza	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., 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., 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 - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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							

				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5010	501005 - Startup innovative ed Economia Digitale	01 - controllo assenza/presenza	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., 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., 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., Autorizzazione dei giustificativi di	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5010	501091 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo e operativo. Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - L'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., 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., 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 - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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 interna sulle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento.	Organizzazione e svolgimento di una giornata di formazione interna sul Codice di Comportamento destinata a tutti i dipendenti della Direzione	Entro il 30.11.2023	Dirigente SSL	Verbale congiunto dello Staff 91 e della Direzione sulla giornata di formazione svolta	S/N	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5010	501093 - STAFF – Ricerca. Vigilanza e controllo degli enti di riferimento	01 - controllo assenza/presenza	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., 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., 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5012	501200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - L'intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., 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., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., 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 della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - 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 lavoro agile.	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 sigrep 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	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5012	501201 - Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche	01 - L'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.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - Misure di mitigazione del Rischio: Punto 2 - Misura ex Art. 11 - Comportamento in servizio del Codice di Comportamento vigente. Punto 2 - Misura del Whistleblowing per le violazioni delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio nel favorire il dipendente.	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 Sigrep con le presenze in ufficio. Notifica Codice di Comportamento e di tutte le disposizioni interne in materia. Attuazione disposizioni normative; Controlli a campione mediante sottoscrizione del Foglio volante. Procedura del Whistleblowing.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5012	501202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - L'intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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.	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 sigrep 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	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5012	501203 - Persone giuridiche private	01 - L'intero processo	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 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., 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - 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 lavoro agile.	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 sigrep 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	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5012	501204 - Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo	01 - L'intero processo	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., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., 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	Sì - 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 lavoro agile.	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 sigrep 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	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5012	501205 - Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi	01 - L'intero processo	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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 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., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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, trasmesso settimanalmente all'ufficio AAGG della DG 12. Questa misura è prevista fino alla cessazione della attività lavorativa in modalità agile collegata alla fine dell'emergenza pandemica. Controllo: Verifica delle effettive presenze in ufficio in confronto alla rilevazione sigrep	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 sigrep 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	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5012	501206 - Operatori turistico e sostegno ai nuovi turismi	01 - L'intero processo	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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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 lavoro agile.	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 sigrep 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	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5012	501291 - STAFF - Funzioni di support tecnico- operativo	01 - L'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., 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., 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., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - 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 le 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.	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 sigrep 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	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5012	501292 - STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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., 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., 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., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - 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 lavoro agile.	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 sigrep 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	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5012	501293 - STAFF - Monitoraggio e controllo delle Società e Fondazioni partecipate in ambito culturale e gestione fondi europei di competenza	01 - L'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., 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., 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., Scarsità di controlli sull'osservanza delle	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - 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.	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 sigrep 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	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5013	501392 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Amministrativo - Compiti di cui all'allegato "A" della DGRC n. 478/2012 e ss.mm. e ii.	01 - L'intero processo	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - 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 vincolato ed automatizzato	Basso							

				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G014	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	01 - L'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., 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 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., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) 'Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G014	501401 - Stato giuridico ed inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - L'intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., 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., 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., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 atti di gestione del personale svolti in applicazione di disposizioni di legge e di CCNL Comparto Funzioni Locali	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G014	501402 - Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati	01 - L'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., 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., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione della	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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 trascinanti per illustrazione Codice di comportamento; 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. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, nonchè anticorruzione, con particolare attenzione al tema dei contratti pubblici; Codice di comportamento, 4. verifica consultiva dei dati	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G014	501403 - Rapporti con le OO.SS.- Istituti contrattuali adempimenti connessi	01 - L'intero processo	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 della procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., 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., 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., Autorizzazione dei giustificativi di	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G014	501404 - Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking	01 - L'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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Puntuale applicazione delle disposizioni contrattuali. Disposizioni ex art. 11: costante sigilanza a cura del dirigente, sulla presenza in servizio del personale della UOD, anche mediante controlli con fogli firma all'uopo predisposti.	Basso - Processo standardizzato con scarsa discrezionalità, con particolare riferimento agli adempimenti connessi alla Misura generale sul Codice di comportamento	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G014	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	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., 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., 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., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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							

				P6 - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	0204	501407 - Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita - Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70	01 - L'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., 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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 di competenza anche (o prevalentemente) di altra Struttura della Direzione (Staff di supporto tecnico-amministrativo), per cui sono praticamente nulli i margini di discrezionalità della UOD	Basso							
				P6 - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	0204	501408 - Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali - gestione servizio assistenziale - monitoraggio spesa del personale	01 - L'intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., 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., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi e benefici impropri., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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 di competenza anche (o prevalentemente) di altra Struttura della Direzione (Staff di supporto tecnico-amministrativo), per cui sono praticamente nulli i margini di discrezionalità della UOD	Basso							
				P6 - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	0204	501412 - Conferimento incarichi dirigenziali	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., 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Controlli a campione con fogli firma. Corsi di formazione al personale su anticorruzione e codice di comportamento.	Basso - Processo standardizzato.	Basso							
				P6 - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	0204B1	501481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - L'intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., 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., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., Autorizzazione dei giustificativi di	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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							
				P6 - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	0204B1	501482 - Sorveglianza Sanitaria	01 - L'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., 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., 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., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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							
				P6 - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	0204B3	501483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	01 - L'intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., 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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o solerte imputazione del codice giustificativo di assenza., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi; abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - controllo: verifica random delle presenze in servizio mediante raccolta firme su apposito foglio firme e controllo con il report transiti scaricato dal sistema informativo delle presenze	Basso - la struttura conta poco personale	Basso	(Controlla) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Emissione foglio firme per rilevazione presenze	mensile	Responsabile SPL	Emissione foglio firme mensile	C/N	C

				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G014	S01493 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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., 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., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - controllo sulla documentazione a supporto dei codici assenza; trasparenza art. 18 del d.lgs. 33/2013; c. definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento (riunioni, email e questionario sulla conoscenza del codice di comportamento); Fogli di controfirma; disciplina del conflitto di interessi; informatizzazione (SIGREP); 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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G014	S01492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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., 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 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 del personale della struttura tenuta nell'anno 2022 in materia di: a) "Normativa anticorruzione: evoluzione legislativa, strumenti di prevenzione e profili di responsabilità. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania"; b) CODICE COMPORTAMENTO; c) Aggiornamento normativo Procedimento Amministrativo; d) Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; e) La gestione della privacy nell'Amministrazione regionale.	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G014	S01493 - STAFF - Coordinamento attività piano della performance	01 - L'intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., 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., 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., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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 trascinanti per illustrazione Codice di comportamento; 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. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, nonché anticorruzione, con particolare attenzione al tema dei contratti pubblici; Codice di comportamento.	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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G014S4	S01494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	01 - L'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., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., 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., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Codice di comportamento art. 6, 7, 11 e 12 Sistema automatizzato di rilevazione delle presenze. Ulteriore verifica della presenza mediante controllo di persona, telefonate, email e videoriunioni.	Basso - Il processo è informatizzato; si ritengono sufficienti le misure preesistenti ed attuate	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G015	S01502 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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., 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., 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., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G017	S01701 - Fondi regionali nazionali e comunitari Bilancio della Direzione Generale	01 - L'intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Incontri formativi informatici cui personale sul Codice di Comportamento; comunicazioni repentine circa permessi e giorni di congedo; implementazione dell'applicativo SIGREP	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.	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/assenze e più in generale sul comportamento in servizio (art. 11 del Codice di comportamento). entro la fine di ogni trimestre svolgimento della riunione	31/12/2023	Dirigente della UOD 02/701	numero delle riunioni, verbale di riunione	Num.	4.00

				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G017	S01702 - Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali	01 - L'intero processo	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 della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti., 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., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 delle 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	Riunioni con il personale della UOD.	aprile 2023; settembre 2023; dicembre 2023	Dirigente	Riunioni con il personale	Num.	1.00
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G017	S01703 - Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale	01 - L'intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., 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., 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	G - A campione e senza preavviso vengono incrociati i dati delle presenze registrati in SIGREP con le effettive presenze di dipendenti negli uffici. Durante il periodo di smartworking tale verifica è stata attuata mandando un'email ai dipendenti con obbligo di risposta immediata al fine di verificare l'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.	Basso - I procedimenti sono tracciati da sistemi informatici e le uscite delle sedi lavorative sono sempre legate a giustificativi acquisiti agli atti	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G017	S01704 - Programma straordinario ai sensi dell'art. 45 della legge regionale n. 14/2016	01 - L'intero processo	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., 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., 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., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., 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., 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 delle informazioni tra le presenze registrate in SIGREP con quelle effettivamente verificate costituisce un ulteriore utile ed efficace strumento di prevenzione	Basso	(Controlli) - Monitoraggio periodico sulle verifiche effettuate sulle presenze e assenze in ufficio	monitoraggio sui controlli a campione effettuati nel corso dell'anno sulle presenze del personale incardinato nella UOD	30.11.2023	responsabile della programmazione della misura	report di monitoraggio	Num.	1.00
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G017	S01705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - L'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., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 delle sedi lavorative sono sempre legate a giustificativi acquisiti agli atti	Basso	Sensibilizzazione e partecipazione) - Riunioni trimestrali con tutto il personale della UOD.	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/assenze 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 S01702	numero delle riunioni, verbale di riunione	Num.	4.00
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G017	S01706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - L'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., 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., 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., 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., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Fogli presenza straordinari per la verifica della presenza del personale, fatti circolare in maniera randomizzata, avendo cura di non informare in alcun modo il personale (Codice di comportamento (art. 11, comportamento in servizio); Formazione: webinar obbligatorio in materia di codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania sulla piattaforma di Blended Learning Regionale:	Basso - I procedimenti sono tracciati da sistemi informatici e le uscite delle sedi lavorative sono sempre legate a giustificativi acquisiti agli atti	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G017	S01707 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta	01 - L'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., 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., 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	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Fogli presenza straordinari del personale	Medio - Il processo in questione risulta correttamente procedurializzato e rimangono pochi margini di discrezionalità dell'attività amministrativa	Medio							

				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G517	S01708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - L'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., 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 a benefici impropri., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Mancate timbrature dei badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Fogli presenza straordinari del personale	Medio - processo in questione risulta correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Medio							
				R6 - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G517	S01709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - L'intero processo	Mancate timbrature dei 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., 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 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., 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 - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G517	S01701 - STAFF – Tecnico Operativo Infrazioni Comunitarie e Piano regionale dei rifiuti – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - L'intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi a 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 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature dei 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Saltuariamente (e senza preavviso) vengono incrociati i dati delle presenze registrati in SIGREP con le effettive presenze di dipendenti negli uffici.	Basso - Lo Staff 17.91 ha un numero esiguo di personale, sicché i controlli sulle presenze già "a vista" risultano efficaci. Il saltuario incrocio delle informazioni tra le presenze registrate in SIGREP con quelle effettivamente verificate costituisce un ulteriore utile ed efficace strumento di prevenzione	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G517	S01792 - STAFF – Tecnico Amministrativo - Valutazioni Ambientali	01 - L'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., Mancate timbrature dei 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Riscontri tra le presenze giornaliere registrate nel sistema in uso presso gli uffici regionali (SIGREP) e quelle rilevate a campione tra il personale incardinato presso lo Staff 501792	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto i tranetti giornalieri sono tracciati da sistemi informatici: Le uscite dalle sedi lavorative (ad esempio i servizi esterni, i permessi ecc.) sono sempre legate a giustificativi acquisiti agli atti.	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G518	S01802 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - L'intero processo	Mancate timbrature dei 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., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., 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., Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi a 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	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 - L'informatizzazione della rilevazione delle presenze consente l'agevole riscontro – il processo è da intendersi ben presidiato attesa che viene emesso menilmente un foglio di controllo sulle presenze	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G518	S01801 - Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione	01 - L'intero processo	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza: riconoscimento di vantaggi a 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., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., 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., Mancate timbrature dei badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 sufficientemente vincolata nel rispetto della normativa e della disciplina regionale	Basso	[Controlli] - Monitoraggio periodico sui casi di dipendenti che dichiarano di essere sprovvisti di badge per ingresso/uscita.	Acquisizione di periodica di report del personale titolare di P.O. incaricato	entro 31/12/2023	dirigente UOD	acquisizione report periodico semestrale	S/N	SI

				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5018	501802 - Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile	01 - L'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., 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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 vincolata nel rispetto della normative e della disciplina regionale	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5018	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - L'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., 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., 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., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - 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.	Medio - Aumentato il rating di rischio finale, per la presenza di "dati oggettivi" all'attenzione del RPCT nel triennio precedente	[Controllo] - Monitoraggio mensile, estemporaneo sulla presenza/assenza in Ufficio dei dipendenti e dei giustificativi delle assenze rilevate.	Verifica delle presenze a mezzo foglio firma cartaceo (n. 3 fogli firma mensili che circoleranno in giorni ed orari diversi) e verifica dei giustificativi degli assenti	31/12/2023	dirigente UOD	Report mensile delle verifiche effettuate, con acquisizione al protocollo deli esiti	S/N	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5018	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - L'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., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., 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., 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 - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - Azioni di verifica della presenza del personale negli uffici con relativa verbalizzazione (cd "foglio di controllo"). Disposizione di servizio Prot. nr 29579 del 20/01/2022	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	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 30/11/2023	Dirigente SSL	fogli di controllo acquisiti agli atti	S/N	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5018	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - L'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., 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 per favorire il dipendente., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Le misure adottate riguardano specificatamente la rotazione, per quanto possibile in base al pesonale, delle pratiche e/o incarichi - L'applicazione del pantouflage	Basso - Trattasi di attività vincolata nel rispetto della normative e della disciplina regionale	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Foglio firme dei dipendenti	31.11.2023	Responsabile del procedimento	.controlli	Num.	12.00
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5018	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - L'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., 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 per favorire il dipendente., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Le misure adottate riguardano specificatamente la rotazione, per quanto possibile in base al pesonale, delle pratiche e/o incarichi - L'applicazione del pantouflage	Basso - Trattasi di attività vincolata nel rispetto della normative e della disciplina regionale	Basso	(Controllo) - Verifica recupero dei permessi brevi	Controllo puntuale dei permessi brevi a recupero attraverso schede di confronto tra permessi richiesti e quelli recuperati	30.11.2023	Responsabile del procedimento	controlli	Num.	12.00
				PE - PERSONALE	2023PPE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	5018	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - L'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., 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., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Rispetto del Codice di comportamento (artt. 2-11) - Controlli in loco sui presenti - Rotazione	Basso - Trattasi di attività vincolata nel rispetto della normative e della disciplina regionale ed inoltre l'informatizzazione della rilevazione delle presenze consente un riscontro immediato e semplice.	Basso							

				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G018	SD1807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - L'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., 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., Mancate timbrature dei badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - La rotazione dell'affidamento delle pratiche o più strutturi. 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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G018	SD1808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Mancate timbrature dei 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., 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - codice di comportamento (artt. 2-11) - rotazione	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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G018	SD1891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa del LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - L'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., Mancate timbrature dei badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle	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	G - Oltre alle disposizioni interne della SSL impartite dal dirigente mediante ordini di servizio, costantemente viene svolta l'importante opera di sensibilizzazione in ordine all'importanza delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento, anche attraverso attività formative .	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	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. Affinché tutto il personale osservi le disposizioni in materia di orario di lavoro e si conformi ai principi ed obblighi previsti dal Codice di comportamento, almeno 2 volte/settimana è prevista la verifica delle presenze, con relativa verbalizzazione, incrociando i dati con le registrazioni delle presenze risultanti dal signag ed intercettando, in modo casuale, tutte le fasce orarie di servizio.	30/11/2023	Dirigente	verbale di controllo	S/N	SI
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G018	SD1892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile Emergenza e post-emergenza	01 - L'intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Mancate timbrature dei badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., 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., 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Codice di comportamento (artt. 2-11) Controlli a campione con fogli firma per le presenze dal personale in servizio.	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							
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	GD1103 - AVVOCATURA 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., Mancate timbrature dei badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., 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..	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 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 coinvolto e informato (tramite mail o riunioni) sulla gestione del ciclo delle Performance.	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G021	GD1111 - 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., 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., 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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	G - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 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 coinvolto e informato (tramite mail o riunioni) sulla gestione del ciclo delle Performance.	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00

				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	G00112 - 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., 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., 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., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	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 coinvolto e informato (tramite mail o riunioni) sulla gestione del ciclo delle Performance.	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	G00113 - Università ricerca e innovazione politiche culturali e Turismo Sviluppo Economico e Attività produttive Fondi Europei	01 - Intero processo	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., 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., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze.	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	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 coinvolto e informato (tramite mail o riunioni) sulla gestione del ciclo delle Performance.	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	G00114 - Istruzione Formazione Lavoro e Politiche giovanili	01 - Intero processo	Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., 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., 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	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	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 coinvolto e informato (tramite mail o riunioni) sulla gestione del ciclo delle Performance.	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	G00115 - Sanità e Politiche Sociali	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., 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., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	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 coinvolto e informato (tramite mail o riunioni) sulla gestione del ciclo delle Performance.	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	G00116 - Governo del territorio, lavori pubblici e protezione civile, Agricoltura e Foreste	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., 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., 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., 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., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	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 coinvolto e informato (tramite mail o riunioni) sulla gestione del ciclo delle Performance.	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	G00117 - Recupero Crediti Esecuzione	01 - Intero processo	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 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., 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., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo.,	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	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 coinvolto e informato (tramite mail o riunioni) sulla gestione del ciclo delle Performance.	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00

				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	G00118 - Risorse Umane, Reclutamento, Difesa Suolo ed Ecosistema	01 - Intero processo	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., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., 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., 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	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/01/2021 (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 - 12Il 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 delle Performance.	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	G00119 - 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	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., 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., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/01/2021 (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 - 12Il processo in esame è disciplinato dalla normativa di settore nazionale e regionale, che lascia pochi margini di discrezionalità.	Basso	Sensibilizzazione e partecipazione) - Organizzazione di almeno un evento formativo avente ad oggetto l'analisi e la discussione del Codice di Comportamento (assenze, segnalazioni illeciti).	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	G00191 - STAFF- Mobilità - Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento del contenzioso Civile e Penale	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., 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., 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., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/01/2021 (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 - 12Il 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 delle Performance.	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	G00192 - 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	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., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita fiscale; falsa attestazione della presenza in servizio., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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 abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/01/2021 (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 - 12Il 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 delle Performance.	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G001	G00193 - 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	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., 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., 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., 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	Fattore abitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMIVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 3 a 9); Codice di Comportamento DGR 90 del 09/01/2021 (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 - 12Il 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 delle Performance.	Incontro di Formazione interna di approfondimento sul codice etico di comportamento.	30/11/2023	Dirigente, personale,controller Performance	Numero riunioni (verbale e documentazione attestante l'avvenuto incontro)	Num.	1.00
				R6 - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G006	G00600 - GRANDI OPERE	01 - L'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., 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., 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., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei	Fattore abitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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 Sigeja 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.	Predisposizione foglio firma indirato senza provvisio da compilarse da parte di ciascun dipendente incardinato nella struttura con data e firma.	Entro il 31 ottobre 2023	Direttore	Report dei controlli a campione (almeno uno ogni semestre) effettuati sulla presenza dei dipendenti in ufficio (opposizione di orario e firma sul foglio presenze e controfirma del Dirigente)	S/N	S

				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G006	G00607 - Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per infrastrutture stradali. Autorità espropriante	01 - L'intero processo relativamente ai propri dipendenti	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., 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., Mancate timbrature dei 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abilitante - Eliguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - 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 Signe 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.	Predisposizione foglio firma inoltrato senza preavviso	Entro il 30.11.2023	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
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G006	G00604 - Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale anche relative al PNRR	01 - L'intero processo relativamente ai propri dipendenti	Mancate timbrature dei 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., 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., 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., Autorizzazione dei giustificativi di	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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 Signe e GP Access.	Basso - L'informatizzazione della rilevazione delle presenze consente l'agevole riscontro. – Il processo è da intendersi ben presidiato atteso che viene emesso trimestralmente un foglio di controllo sulle presenze	Basso	[Controllo] - Controllo a campione presenze.	Predisposizione foglio firma inoltrato senza preavviso a cadenza semestrale	al 30.11.2023	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
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G006	G00605 - Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno	01 - L'intero processo relativamente ai propri 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., 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., 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 dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Mancata timbrature dei badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., 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 della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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 Signe 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.	Predisposizione foglio firma inoltrato senza preavviso	entro il 30.11.2023	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
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G006	G00691 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo relativamente ai propri dipendenti	Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., Mancate timbrature dei badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., 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 della presenza in servizio., Quadratura della giornata: omissione intenzionale per motivi personali del	Fattore abilitante - Eliguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - 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 Signe 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.	Predisposizione foglio firma inoltrato senza preavviso	Entro il 30.11.2023	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
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G006	G00692 - STAFF - Centrale Acquisti e Ufficio Gare - Procedure di Appalto PNRR	01 - L'intero processo relativamente ai propri dipendenti	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 Signe per verificare le reali presenze	Basso	[Controllo] - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	A cadenza semestrale verrà sottoposto ai dipendenti senza preavviso un foglio firme per il controllo dell'effettiva presenza in sede	Entro il 31 ottobre 2022	Il dirigente	Report riportante le date ed eventuali irregolarità riscontrate	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G009	G00900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - L'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., 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., 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., Mancate timbrature dei badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PRE12 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	G010	G01000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	01 - L'intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Mancate timbrature dei 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., 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., 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	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Controllo e corretta applicazione delle misure previste in materia dagli artt. 11 e 13 del Codice di Comportamento.	Basso - La struttura nella sua articolazione di primo e secondo livello si compone complessivamente di poco personale (n. 11 unità, ubicate in n. 4 stanze) e con una alta interazione con i dirigenti.	Basso							

				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	6011	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - L'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., 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., Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Difformità procedurali relative al servizio esterno.,	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Controlli a campione sulla rilevazione delle presenze	Basso - Processo sottoposto a controllo automatizzato	Basso	[Controllo] - Controlli a campione sulla rilevazione delle presenze.	Rilevazione delle presenze mediante circolazione di un foglio presenze da ricontrare durante la giornata lavorativa.	Entro il 30 novembre	Dirigente	Emissione foglio presenze nel corso dell'anno	Num.	4.00
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	6011	601101 - Infrastrutture digitali	01 - controllo assenza/presenza	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., 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., 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 - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Controlli a campione sulla rilevazione delle presenze	Basso - nell'ambito considerato non si rilevano interessi particolari	Basso	[Controllo] - Controlli a campione sulla rilevazione delle presenze.	Rilevazione delle presenze mediante circolazione di un foglio presenze da ricontrare durante la giornata lavorativa.	Entro il 30 novembre	Dirigente	Emissione foglio presenze nel corso dell'anno	Num.	4.00
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	6011	601102 - Servizi ed ecosistemi digitali	01 - controllo assenza/presenza	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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Controlli a campione sulla rilevazione delle presenze	Basso - Processo sottoposto a controllo automatizzato	Basso	[Controllo] - Controlli a campione sulla rilevazione delle presenze.	Rilevazione delle presenze mediante circolazione di un foglio presenze da ricontrare durante la giornata lavorativa.	Entro il 30 novembre	Dirigente	Emissione foglio presenze nel corso dell'anno	Num.	4.00
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	6011	601191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo	01 - controllo assenza/presenza	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., 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 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., Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione delle	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Controlli a campione sulla rilevazione delle presenze	Basso - Processo sottoposto a controllo automatizzato	Basso	[Controllo] - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Rilevazione delle presenze mediante circolazione di un foglio presenze da ricontrare durante la giornata lavorativa.	Entro il 30 novembre	Il dirigente	Rilevazione delle presenze tramite circolazione di un foglio firme	Num.	4.00
				PE - PERSONALE	2023PRE13 - Adempimenti in materia di presenze/assenze del personale della struttura	7005	700510 - 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; 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.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Misura Generale: 2.2 Codice di comportamento Codice di comportamento: Art. 13 - disposizioni particolari per i Dirigenti	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	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4001	400100 - Gabinetto del Presidente	01 - U1 - 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., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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	G - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prot. 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 - 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							
				PE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4001	400100 - Gabinetto del Presidente	02 - VC-G1 - 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., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., 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.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4001	400100 - Gabinetto del Presidente	03 - VCG2 - 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., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., 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 non coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - CCNL, CCDI, 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 - 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	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4001	400100 - Gabinetto del Presidente	04 - VCG3 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Irregolare o solante 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., 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.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - CCNL, CCDI, 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 - 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	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4001	400101 - Ufficio I - Staff del Capo di Gabinetto	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., Irregolare o solante 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., Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., 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	G - CCNL, CCDI, 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 - 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	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4001	400102 - Ufficio II - Affari Generali Supporto Logistico	01 - Intero processo	Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Omissione di controlli., 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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., 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.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - CCNL, CCDI, 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 - 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	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4001	400103 - Ufficio III - Tutela della salute e Coordinamento del Sistema Sanitario regionale. Politiche socio-sanitarie.	01 - 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., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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 non coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - CCNL, CCDI, 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 - 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							
				PE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4001	400104 - Ufficio IV - Mobilità. Lavori pubblici e protezione civile Società partecipate e fondazioni. Sviluppo economico e attività produttive	01 - Intero processo	Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., 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.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - CCNL, CCDI, 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 - 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	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4001	400105 - Ufficio V - Amministrazione digitale Università Ricerca e Innovazione. Istruzione formazione lavoro e politiche giovanili. Politiche culturali e turismo.	01 - 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., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - CCNL, CCDI, 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 - Presenza dei vincoli del CCNL, dei regolamenti interni e delle circolari. L'intero processo è condiviso dal Dirigente dell'Ufficio V con tutto il personale assegnato	Basso							

				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4501	400106 - Ufficio VI - Personale UDCP- Risorse finanziarie. Risorse umane. Anticorruzione, trasparenza.	01 - Intero processo	Omissione di controlli, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza, 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, 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.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - CCNL, CCDI, 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 - Presenza dei vincoli del CCNL, dei regolamenti interni e delle circolari. L'intero processo è condiviso dal Dirigente dell'Ufficio VI con tutto il personale assegnato	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4501	400107 - Ufficio VII - Coordinamento dei processi di attuazione della Programmazione Unitaria. Statistica	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, Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza, Assegnazione delle attività in maniera non 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, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4501	400108 - Ufficio VIII - Implementazione delle tematiche comuni della Programmazione Unitaria	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, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato, Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza, 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.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4501	400109 - Ufficio IX - Rappresentanza istituzionale e relazioni esterne del Presidente	01 - 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, 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, Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza, Assegnazione delle attività in maniera non 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	G - CCNL, CCDI, 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 - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4501	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	Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza, 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, Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato, 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, Eccessiva frammentazione della regolamentazione, Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio, Disparità di trattamento nell'approvazione	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - CCNL, CCDI, 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 - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4501	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	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, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, Omissione di controlli, Irregolare o aviante 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, Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - CCNL, CCDI, 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 - 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 delle circolari. L'intero processo è condiviso con tutto il Personale assegnato	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4501	400112 - Ufficio XII - Governo del Territorio. Interventi in progetti di interesse strategico regionale- Patrimonio	01 - Intero processo	Omissione di controlli, 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, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, Assegnazione delle attività in maniera non 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, Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva 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	G - CCNL, CCDI, 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 - Presenza dei vincoli del CCNL, dei regolamenti interni e delle circolari. L'intero processo è condiviso dal Dirigente dell'Ufficio XII con tutto il personale assegnato	Basso							

				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4002	402000 - Ufficio Legislativo	01 - Intero processo	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., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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 - Mancanza di trasparenza	G - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prot. nn. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522165 del9.8.2018 e 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione pratiche	Basso - Processo definito a livello di contrattazione collettiva non soggetto a interventi esterni	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4002	402001 - Ufficio I - Ufficio Attività Normativa	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., 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., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Conferimento finalizzato a favorire taluni	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prot. nn. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522165 del9.8.2018 e 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione pratiche	Basso - Processo definito a livello di contrattazione collettiva non soggetto a interventi esterni	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4002	402002 - Ufficio II - Ufficio Analisi studi e ricerche	01 - Intero processo	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., Omissione di controlli., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., 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	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - CCNL, CCDI, codice disciplinare, circolari (prot. nn. 395193 del 9.6.2016, 135114 del 28.2.2018, 522165 del9.8.2018 e 683979 del 12.11.2019), sistemi informatici di assegnazione pratiche	Basso - Processo definito a livello di contrattazione collettiva non soggetto a interventi esterni	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4003	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	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., 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., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 1.Codice di comportamento: disposizioni particolari per i dirigenti (art.13 .2. Rispetto delle circolari attuative del Codice di comportamento e diffusione delle norme lei recate. Controlli sulla presenza in servizio.	Basso - Le circolari in materia di presenza in servizio e più generalmente in tema di Codice di comportamento conventono all'Ufficio di verificare concretamente il corretto rispetto degli istituti	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4003	400302 - Ufficio II - Ufficio Predisposizione ed esecuzione delle sedute di Giunta	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., Omissione di controlli., Irregolare o volante imputazione del codice giustificativo di assenza., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., 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., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Disparità di trattamento nell'approvazione	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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 disinderenti dal CCNL, dai regolamenti interni e dalle circolari in materia di assenza del personale.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4003	400303 - Ufficio III - Ufficio Affari Generali - Atti sottoposti a registrazione e contratti- 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	G - 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 viene disciplinata analiticamente dal D.Lgs 165/2001, dal CCNL e dalle circolari emesse dalla Direzione Generale per le Risorse Umane.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4101	410100 - Autorità di Audit	01 - Gestione del personale e affari generali. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., 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., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 comportamentoa : 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 amministrative 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.		30/11/2023	Responsabile ADA	N. autocertificazione dipendente sottoposte a verifica a campione	Num.	4-00

				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4101	410100 - Autorità di Audit	01 - Gestione del personale e affari generali. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., Omissione di controlli., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte dei dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 12Misura 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. 29Misura generale attuazione art.11 Codice comportamentoto : 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	[Controlli] - 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.	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 AOA	N. relazioni giornaliere dipendente sottoposte a verifica a campione	Num.	4:00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4101	410100 - Autorità di Audit	01 - Gestione del personale e affari generali. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., Omissione di controlli., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte dei dipendente., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Disparità di trattamento nell'approvazione	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 12Misura 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. 29Misura generale attuazione art.11 Codice comportamentoto : 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	[Controlli] - 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.	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 dipendenti che si occupano dei fondi SIE, per ogni audit effettuato gli estremi dei verbali di video-call amministrativo e presso il Beneficiario a cui il SE si riferisce;	30/11/2023	Responsabile AOA	N. Verbali di controllo documentati, protocollati e verificati	Num.	4:00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4101	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Gestione del personale e affari generali. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.	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 permessi delle ferie del personale., 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., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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	G - 12Misura 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. 29Misura generale attuazione art.11 Codice comportamentoto : 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	[Controlli] - 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.	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
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4101	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Gestione del personale e affari generali. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.	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 permessi delle ferie del personale., 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., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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	G - 12Misura 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. 29Misura generale attuazione art.11 Codice comportamentoto : 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	[Controlli] - 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.	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
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	4101	410101 - Controllo di II livello FESR	01 - Gestione del personale e affari generali. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.	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 permessi delle ferie del personale., 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., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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	G - 12Misura 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. 29Misura generale attuazione art.11 Codice comportamentoto : 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	[Controlli] - 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.	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 amministrativo 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
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	410201	410201 - Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici	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., 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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o solante imputazione del codice	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - Sistema di rilevazione delle presenze informatizzato e circolari del personale Codice di Comportamento, in particolare attuazione art 11	Basso - La struttura ha poco personale e le attività possono essere controllate non solo verticalmente ma anche orizzontalmente	Basso							

				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	S00100 - DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	01 - L'intero processo	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, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale, 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, Mancato controllo del foglio presenze mensile, Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte dei	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	S00101 - Gestione finanziaria del PO FSE Campania	01 - L'intero processo	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato, Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza, 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, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale, Omissione di controlli, 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 dei	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	S00102 - Supporto all'Autorità di Gestione FSC - Reti infrastrutturali e grandi opere - Obiettivi di servizio e monitoraggio	01 - L'intero processo	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, 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, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza, 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 - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	S00103 - Programmazione negoziata di livello locale - Programmi di intervento regionale multi-settoriale - Attività di verifica degli investimenti. Legge 64/86 L64/86 e 208/98	01 - L'intero processo	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, Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, 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	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	S00104 - Controlli di I livello FSE	01 - L'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, Eccessiva frammentazione della regolamentazione, 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, Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato,	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	S00105 - Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE	01 - L'intero processo	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, 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, Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza, 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, 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 misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							

				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G01	S00191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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., 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., 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., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Conferimento finalizzato a favorire taluni	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G01	S00192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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., 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., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Disparità di trattamento nell'approvazione	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G02	S00200 - DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	01 - IL PROCESSO è COGESTITO CON LO STAFF 92	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., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Omissione di controlli., 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., Conferimento finalizzato a favorire taluni	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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. Attenzione 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	Elaborazione 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 SGL.	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 SGL 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
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G02	S00201 - 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 - L'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.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - note quadrimestrali rivolte al personale interno ed esterno (ove ricorra la fattispecie) che assiste i procedimenti di competenza della SGL note trimestrali di ricognizione sul codice di comportamento e sui conflitti di interesse 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": monitoraggio semestrale su assenza conflitti di interesse Misura 2.8 "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 ed art. 3 del d.lgs. n. 39/201; Misura 2.9 "Whistleblowing" Misura 2.7 Antipantouflage: controlli sui cessati anche a campione	Basso - Il processo presenta un rating di rischio basso in quanto il processo è cogestito con lo Staff 92.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G02	S00202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - L'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., 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., Omissione di controlli., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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. Attenzione 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, 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	Elaborazione 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 SGL.	Raccomandazioni trimestrali al personale dipendente della UOD nelle quali si sarà una ricognizione sul rispetto del codice di comportamento e una ricognizione sull'insorgenza di eventuali conflitti di interesse.	Entro la fine di ogni trimestre note promananti dal Dirigente p.t. rivolte al personale interno ed esterno che assiste i procedimenti della SGL 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.	3.00
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G02	S00203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - L'intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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., 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., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Applicazione della normativa prevista dal CCNL Enti locali del 21 maggio 2018, artt. 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. Attenzione 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	Elaborazione e promozione dell'etica e di standard di comportamento) - Predisposizione di note periodiche e circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	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 SGL con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Dirigente pro tempore della UOD 01.	Note semestrali con indicazione delle tematiche attinenti la promozione dell'etica del comportamento.	Num.	2.00
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G02	S00204 - Programmazione negoziata. Sviluppo di reti distrettti e filiere di imprese. Promozione dei comparti di eccellenza campani	01 - L'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., 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., Omissione di controlli.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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. Attenzione 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	Elaborazione 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 SGL.	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 SGL 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

				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G002	S00205 - Competitività delle imprese Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale	01 - L'intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Irregolare o solante 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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, Mancato controllo del foglio presenze mensile., 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., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte del	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità Altro fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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 è correttamente procedurializzato 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	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.	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 UOD DS	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G002	S00206 - 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 - L'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., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., 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 coerente con la categoria del personale assegnato., 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., Irregolare o solante imputazione del codice	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 riconosca 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	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
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G002	S00212 - Internazionalizzazione del Sistema regionale – Aiuti di Stato	01 - L'intero processo	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza: violazione della procedura o abuso dei poteri d'ufficio per favorire il dipendente., 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., 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Misure Generali del PTCPT: Misura 2.2 "Codice di comportamento" disposizioni richiamate dagli artt. 4 a 14 e da 16 a 18; Misura 2.8 "Whistleblowing"	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto strettamente vincolato da misure di prevenzione esistenti a livello generale (rft, tra l'altro, il codice di comportamento e le circolari della DG risorse umane) ed inoltre il processo è procedurializzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso						
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G002	S00291 - STAFF tecnico operativo – Manifattur@Campania: Industria 4.0	01 - L'intero processo	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., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., 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., Eccessiva frammentazione della	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 riconosca 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.	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 PRESENZE/ASSENZE	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G002	S00292 - STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - L'intero processo per quanto di competenza e in cogestione con le SSL e le SPL per il personale dell'intera direzione	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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 riconosca 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	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 PRESENZE/ASSENZE	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G002	S00293 - 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 - L'intero processo	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., 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	G - 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 riconosca 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.	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 03	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G002	S00294 - STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)	01 - L'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., 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., Omissione di controlli.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 riconosca 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.	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 SSL	numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	3.00

				P6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G003	S00300 - DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	01 - L'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., 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 procedurializzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso							
				P6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G003	S00302 - Assistenza Tecnica e Comunicazione	01 - L'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 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 procedurializzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso							
				P6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G003	S00305 - Programmazione risorse	01 - L'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., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 procedurializzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso							
				P6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G003	S00306 - Controlli di primo livello del PO FESR	01 - 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., 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., 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., Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 procedurializzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso							
				P6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G003	S00391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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., 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., Mancate timbrature del badge intenzionali nel sistema di rilevazione delle presenze., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Scarsità di controlli sull'osservanza delle	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 procedurializzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso							
				P6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G003	S00392 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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., 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., 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., Omissione di controlli sui giustificativi; mancata comunicazione della malattia nei	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 procedurializzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso							
				P6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G003	S00394 - STAFF Grandi Progetti	01 - L'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., 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., 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., Difformità procedurali relative al servizio esterno., Scarsità di controlli sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro., Verifica delle timbrature e controllo delle	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 procedurializzato ed ha prevalentemente una valenza interna	Basso							

				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - L'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;, 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;, 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;, Irregolare o oviante imputazione del codice giustificativo di assenza;, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale;, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - L'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 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;, Irregolare o oviante imputazione del codice giustificativo di assenza;, Omissione di controlli;, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato;, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale;, Conferimento finalizzato a favorire taluni	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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	(Controlli) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Entro il 30.11.2023	Il dirigente di UOD	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti - relazione	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	500402 - Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.	01 - L'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;, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale;, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro;, Irregolare o oviante imputazione del codice giustificativo di assenza;, 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	500403 - Attuazione del Piano Regionale di Assistenza sanitaria territoriale	01 - L'intero processo	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;, Irregolare o oviante 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;, 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	500404 - Assistenza ospedaliera	01 - L'intero processo	Irregolare o oviante 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;, 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;, 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	500405 - Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private	01 - L'intero processo	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;, Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi;, Irregolare o oviante imputazione del codice giustificativo di assenza;, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale;, 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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							

				RE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	S00406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - L'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., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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 mensile., Eccessiva frammentazione della	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relative 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 colonna4.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Verifiche periodiche sui carichi di lavoro assegnati al personale	30/11/2023	Dirigente UOD	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	S/N	O
				RE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	S00407 - Monitoraggio e regolamentazione dei l.e.a.- appropriatezza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie	01 - L'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., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Mancato controllo del foglio presenze mensile., 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., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relative 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 colonna4.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti - report	entro il 30.11.2023	Dirigente UOD	Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti: resoconto	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	S00408 - Organismo Tecnicamente Accreditante	01 - L'intero processo	Omissione di controlli., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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 solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relative 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 colonna4.	Basso	(Rotazione) - Favorire la trasparenza "interna" all'ufficio delle attività svolte (p.e., cartelle di lavoro condivise)	Creazione di una cartella condivisa in cui inserire carichi di lavoro, ferie e permessi.	Entro il 30.11.2023	Il dirigente di UOD	Creazione di una cartella condivisa in cui inserire carichi di lavoro, ferie e permessi.	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	S00409 - Edilizia sanitaria gestione POR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.	01 - L'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., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., 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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relative 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 colonna4.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	S00410 - Personale del S.S.R.	01 - L'intero processo	Omissione di controlli., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relative 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 colonna4.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Programmazione di riunioni periodiche con il personale per la programmazione condivisa dei congedi e per verificare la distribuzione dei carichi di lavoro	entro il 30.11.2023	dirigente UOD	Riunioni periodiche con il personale	Num.	3.00
				RE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	S00411 - Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie	01 - L'intero processo	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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Acquisizione e aggiornamento dei curricula. Assegnazione trasparente degli incarichi, degli obiettivi da realizzare con relative 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 colonna4.	Basso							

				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	S00412 - Assistenza e interventi socisanitari	01 - L'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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	S00413 - Vigilanza contabile e amministrativa e percorsi attuativi di certificabilità dei bilanci di esercizio delle AA.SS.	01 - L'intero processo	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., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	S00415 - Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., 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., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	S00416 - Monitoraggio e Gestione delle piattaforme informatiche - Rapporto con gli Organi centrali per la corretta implementazione dei Flussi Sanitari	01 - L'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., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., 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., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., 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	G - 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	Controllo1 - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Riunione con i dipendenti della UOD in merito al carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Entro il 30.11.2023	Dirigente di UOD	Riunione per controllare il carico di lavoro attribuito ai dipendenti	5/N	0
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	S00417 - Attività consultoriali e assistenza materno-infantile	01 - L'intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	S00491 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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., 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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	100492 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., 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	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 sul carico di lavoro attribuito al personale	Entro il 30.11	Dirigente di Staff	Riunioni periodiche per controllare il carico di lavoro attribuito ai dipendenti	S/N	S
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G004	100493 - 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 - L'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., 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., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza.,	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti - Report	Entro il 30.11.2023	Dirigente di Staff	Controllo sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti - Report	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G005	100500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - L'intero processo	Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., 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)	G - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalla misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento ai Capi IV e V del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018 e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL 31.3.1999 Funzioni Locali - Declaratorie di cui allegato A	Basso - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalla misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento ai Capi IV e V del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018	Basso	[Controllo] - Controllo sui permessi.	Verifica coerenza del codice giustificativo con la tipologia di permesso richiesto e con la documentazione prodotta a sostegno	30-nov	II Dirigente SPL	richieste di permesso, ferie, etc controllate/richieste di permesso, ferie, etc presentate	Perc.	60.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G005	100501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - L'intero processo	Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., 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)	G - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalla misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento ai Capi IV e V del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018 e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL 31.3.1999 Funzioni Locali - Declaratorie di cui allegato A	Basso - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalla misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento ai Capi IV e V del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018	Basso	[Controllo] - Controllo sui permessi.	Verifica coerenza del codice giustificativo con la tipologia di permesso richiesto e con la documentazione prodotta a sostegno	30-nov	II Dirigente SSL	richieste di permesso, ferie, etc controllate/richieste di permesso, ferie, etc presentate	Perc.	50.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G005	100502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi asili nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - L'intero processo	Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., 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)	G - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalla misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento ai Capi IV e V del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018 e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL 31.3.1999 Funzioni Locali - Declaratorie di cui allegato A	Basso - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalla misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento ai Capi IV e V del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018	Basso	[Controllo] - Controllo sui permessi.	Verifica coerenza del codice giustificativo con la tipologia di permesso richiesto e con la documentazione prodotta a sostegno	30-nov	II Dirigente SSL	Numero richieste di permesso, ferie, etc controllate/Numero di richieste di permesso, ferie, etc presentate	Perc.	10.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G005	100505 - Sport	01 - L'intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalla misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento ai Capi IV e V del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018 e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL 31.3.1999 Funzioni Locali - Declaratorie di cui allegato A	Basso - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalla misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento ai Capi IV e V del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018	Basso	[Controllo] - Controllo sui permessi.	Verifica coerenza del codice giustificativo con la tipologia di permesso richiesto e con la documentazione prodotta a sostegno	30-nov	II Dirigente SSL	Numero richieste di permesso, ferie, etc controllate/Numero di richieste di permesso, ferie, etc presentate	Perc.	10.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G005	100591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., 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)	G - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalla misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento ai Capi IV e V del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018 e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL 31.3.1999 Funzioni Locali - Declaratorie di cui allegato A	Basso - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalla misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento ai Capi IV e V del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018	Basso	[Controllo] - Controllo sui permessi.	Verifica coerenza del codice giustificativo con la tipologia di permesso richiesto e con la documentazione prodotta a sostegno	30-nov	II Dirigente SSL	richieste di permesso, ferie, etc controllate/richieste di permesso, ferie, etc presentate	Perc.	50.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G005	100592 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., 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)	G - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalla misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento ai Capi IV e V del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018 e, per l'assegnazione delle attività, al CCNL 31.3.1999 Funzioni Locali - Declaratorie di cui allegato A	Basso - Il processo è adeguatamente e correttamente presidiato dalla normativa di riferimento e dalla misure di prevenzione esistenti con particolare riferimento ai Capi IV e V del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018	Basso	[Controllo] - Controllo sui permessi.	Verifica coerenza del codice giustificativo con la tipologia di permesso richiesto e con la documentazione prodotta a sostegno	30-nov	II Dirigente SSL	richieste di permesso, ferie, etc controllate/richieste di permesso, ferie, etc presentate	Perc.	100.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G006	100600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - L'intero processo	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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., 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	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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 astenzione 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G006	100602 - Fondi regionali nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., 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., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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 astenzione ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i..	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata a valle dalla D. G. Risorse Umane	Basso							

				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G006	S00604 - Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana	01 - L'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, 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, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, Irregolare o solente 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, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato, Aggiornamento e archivio dei permessi delle	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G006	S00605 - Bonifiche	01 - L'intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico, Irregolare o solente 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, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, Omissione di controlli, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato, 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	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G006	S00607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	01 - L'intero processo	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, Eccessiva frammentazione della regolamentazione, 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, 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 solente imputazione del codice giustificativo di assenza, Conferimento finalizzato a favorire taluni	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G006	S00608 - Tutela delle acque – Contratti di fiume	01 - L'intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale, 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 solente imputazione del codice giustificativo di assenza, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, 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, Eccessiva frammentazione della regolamentazione, Mancato controllo del foglio presenze mensile, Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G006	S00610 - Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	01 - L'intero processo	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, 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 delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza, Aggiornamento e archivio dei permessi delle	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G006	S00612 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei rifiuti tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - L'intero processo	Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza, 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, 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, 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	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00700 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	01 - L'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, Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporeo, Omissione di controlli, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro,	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI, Approvazione tempestiva del piano ferie estivo 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00715 - Politica Agricola Comune	01 - L'intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporivo., 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	G - 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00716 - Competitività e Filiere Agroalimentari	01 - L'intero processo	Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporivo., 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'autorizzazione di ferie e permessi.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00717 - Infrastrutture Rurali e Risorse acqua	01 - L'intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., 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., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporivo.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo del periodo natalizio.	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - L'intero processo	Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporivo., 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	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL 2016/2018) e del CCDI 2023; - predisposizione del piano ferie con relativa turnazione dei mesi di luglio ed agosto e del 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 riorganizzazione 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 della 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. 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. 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 delle presenze tramite emissione di un foglio firma	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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - L'intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporivo., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità del prodotto agricolo	01 - L'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., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporivo., Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00721 - Servizio Fitosanitario	01 - L'intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporivo., 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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00722 - Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - L'intero processo	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 temporivo., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - L'intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e 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., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporivo.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - L'intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporivo., 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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00725 - Agricoltura Urbana e Costiera	01 - L'intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporivo., 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	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00726 - Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	01 - L'intero processo	Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporivo., 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.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI. Approvazione tempestiva dei piani ferie relativi al periodo estivo e al 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00791 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporivo., 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	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; Approvazione tempestiva del piano ferie estivo 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00792 - STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - L'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., Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e permessi.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL 2016/2018) e del CCDI 2023; - 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 riorganizzazione 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 della 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. 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. 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G007	S00793 - STAFF- Semplificazione dei processi - Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore	01 - L'intero processo	Disparità di trattamento nell'autorizzazione di ferie e 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., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie temporivo.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Rispetto delle disposizioni del CCNL e del CCDI; https://performance.regione.campania.it/gcoom/control/login# 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	1008	100800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - L'intero processo	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, Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	1008	100801 - Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria	01 - L'intero processo	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale, Omissione di controlli, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza, Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico, 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, Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte del	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	1008	100802 - Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma	01 - L'intero processo	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, Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale, Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza, Omissione di controlli, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, 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	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	1008	100803 - Infrastrutture logistiche portuali, aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	01 - L'intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico, Omissione di controlli, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza, 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, Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio, Mancato controllo del foglio presenze mensile, Eccessiva frammentazione della	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	1008	100805 - Gestione finanziaria Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG	01 - L'intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale, Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza, 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, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	1008	100806 - Infrastrutture ferroviarie	01 - L'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, 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, Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza, 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, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale, 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	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	1008	100807 - Infrastrutture viarie e viabilità regionale	01 - L'intero processo	Omissione di controlli, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, Irregolare o solante 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, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato, 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, 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G008	100808 - Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali	01 - L'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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o solante 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., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 diffluso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G008	100891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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 tempestiva 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., Disparità di trattamento nell'approvazione	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 diffluso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G008	100892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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 tempestiva 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 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., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 diffluso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G008	100893 - STAFF - Società Enti e Organismi di riferimento	01 - L'intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Irregolare o solante 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., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della tempestiva 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 diffluso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G008	100894 - STAFF - Supporto tecnico-operativo per l'attuazione della Deliberazione CIPE n. 14/2006 e ss.mm. e ii.	01 - L'intero processo	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., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della tempestiva 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., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 diffluso all'interno della Direzione è poi, nell'applicazione, demandato all'etica dei singoli.	Medio							
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G009	100900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - L'intero processo	Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della tempestiva 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 - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G009	100901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - L'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., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della tempestiva 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	G - 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 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G009	100903 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - L'intero processo	Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della tempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., 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	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 11; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento; Applicazione del CCNL 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio.	Basso							

				PE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G009	S00906 - Affari giuridico legali e amministrativi	01 - L'intero processo	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., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva 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	G - 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 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G009	S00992 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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., 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	G - 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 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G009	S00993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva 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	G - 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 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G009	S00994 - STAFF - Programmi integrati di valorizzazione - Piani di ricostruzione	01 - L'intero processo	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., 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	G - Applicazione del codice di comportamento, in particolare art. 9 e 11; formazione sincrona e asincrona sul codice di comportamento tenuta nell'anno 2021-2022; Applicazione del CCNL 2016/2018 del personale del comparto funzioni locali; Applicazione del CCNL 2016/2018 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 PTPCT ed attuate dall'Ufficio	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G010	S01000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - L'intero processo	Omissione di controlli., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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., Irregolare o solante 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G010	S01001 - Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Irregolare o solante 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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., 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., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G010	S01002 - Competenze per l'ecosistema dell'innovazione	01 - L'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., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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 - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G010	S01005 - Startup innovative ed Economia Digitale	01 - L'intero processo	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., 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., 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.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5010	501091 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo e operativo. Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - L'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., 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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5010	501093 - STAFF – Ricerca. Vigilanza e controllo degli enti di riferimento	01 - L'intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Omissione di controlli., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., 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.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5011	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - L'intero processo	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., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 delle presenze tramite emissione di un foglio firme	verifica periodica a campione delle presenze del personale mediante emissione di foglio firma	30.11.2023	il dirigente	fogli firma di rilevazione delle presenze a campione	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5011	501100 - DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	01 - L'intero processo	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., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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	incontri periodici per la diffusione e l'approfondimento del Codice di comportamento	30.11.2023	il dirigente	verbale attestante incontri periodici per diffusione Codice di comportamento	Num.	1.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5011	501101 - Istruzione	01 - L'intero processo	Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della Intempestiva richiesta di ferie da parte del dipendente., Mancata predisposizione di un piano ferie ferie tempestivo., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - 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	Partecipazione del personale della UOD a tavoli di confronto	30/11/2023	Dirigente UOD	Verbali di riunione	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5011	501102 - Politiche giovanili	01 - L'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	Sì - 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.	partecipazione del personale della UOD a tavoli di confronto	30_11_2023	Dirigente della UOD	verbali di riunione	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5011	501104 - Formazione professionale	01 - L'intero processo	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., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 13l processo è parzialmente discrezionale	Medio	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	verifica periodica a campione delle presenze del personale mediante emissione di foglio firma	30.11.2023	il dirigente	emissione di fogli firma a campione per la verifica delle presenze	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5011	501104 - Formazione professionale	01 - L'intero processo	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., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 13l 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	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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5011	501105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - L'intero processo	Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - Sensibilizzazione del personale, predisposizione foglio firme	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso	(Controllo) - Controlli a campione	Controlli a campione durante svolgimento dell'attività lavorativa in smart working tramite telefonate da parte del responsabile/dirigente e invio di mail da riscontrare	periodicamente	Eugenio Pierno	Verifica esecuzione controlli - verifica riscontro mail	Perc.	100.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5011	501105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - L'intero processo	Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - Sensibilizzazione del personale, predisposizione foglio firme	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso	(Controllo) - Controlli in loco a campione	Controlli in loco attraverso accertamento della presenza effettiva negli uffici e alle postazioni di riferimento - controlli a vista	periodicamente	Eugenio Pierno	Verifica dell'esecuzione dei controlli a campione	Perc.	100.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5011	501105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - L'intero processo	Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - Sensibilizzazione del personale, predisposizione foglio firme	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Predisposizione foglio presenze per controfirma successiva alla timbratura	periodicamente	Eugenio Pierno	Raccolta fogli firma	Num.	100.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5011	501105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - L'intero processo	Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Altro fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - Sensibilizzazione del personale, predisposizione foglio firme	Basso - L'attività è proceduralizzata e viene controllata dalla D. G. Risorse Umane	Basso	(Controllo) - Monitoraggio periodico sulle verifiche effettuate sulle presenze e assenze in ufficio	Il responsabile/dirigente si accerta che i controlli vengano eseguiti da parte del personale di volta in volta incaricato, assicurando a tal fine forme di rotazione/cambi	periodicamente	Eugenio Pierno	Controllo da parte del responsabile	S/N	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5011	501106 - Servizio territoriale provinciale Benevento	01 - L'intero processo	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., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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	verifica periodica a campione delle presenze del personale mediante emissione di foglio firma	30.11.2023	il dirigente	fogli firma per la rilevazione a campione delle presenze	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5011	501106 - Servizio territoriale provinciale Benevento	01 - L'intero processo	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., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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	riunioni periodiche per la diffusione del Codice di comportamento	30.11.2023	il dirigente	verbali di riunioni periodiche per la diffusione del codice di comportamento	Num.	1.00

				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0211	101107 - Servizio territoriale provinciale Caserta	01 - L'intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Abbandono del luogo di lavoro senza autorizzazione., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intemperativa richiesta di ferie da parte del dipendente.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Codice di comportamento: Art. 11; Sensibilizzazione del Personale; Predisposizione foglio firme per il controllo della presenza in servizio, con cadenza non programmata per l'immediata verifica della presenza.	Basso - Processo a rilevanza esclusivamente interna di cui non si conosco eventi corruttivi passati nella UOD, 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	Richiamo all'Articolo 11 del Codice di Comportamento; Sensibilizzazione del Personale; Predisposizione foglio firme per il controllo della presenza in servizio, con cadenza non programmata per l'immediata verifica della presenza.	30/11/2023	Dirigente	Foglio firme per il controllo della presenza in servizio, con cadenza non programmata per l'immediata verifica della presenza.	Num.	4.00
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0211	101108 - Servizio territoriale provinciale Salerno	01 - L'intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., 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	G - 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	Emissione periodica e non programmata di almeno tre fogli firma per la rilevazione delle presenze	Entro il 30/11/2023	Il dirigente	Emissione periodica e non programmata di almeno tre fogli firma per la rilevazione delle presenze	Num.	3.00
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0211	101108 - Servizio territoriale provinciale Salerno	01 - L'intero processo	Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie: omissione intenzionale per motivi personali del previsto controllo., Omissione dei controlli volti al contrasto di false attestazioni di presenza in servizio., 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	G - 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	Redazione di almeno 2 circolari dettagliate sugli obblighi contrattuali dei dipendenti della GRC in ottemperanza alla normativa in materia.	Entro il 30/11/2023	Il dirigente	Redazione di almeno 2 circolari	Num.	2.00
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0211	101109 - Editrice Scolastica	01 - L'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	G - 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	Partecipazione del personale della UOD riunioni periodiche informali	30/11/2023	Dirigente	Verbali riassuntivi delle riunioni periodiche informali	Num.	2.00
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0211	101110 - Servizio territoriale provinciale Napoli	02 - L'intero processo	Assegnazione di obbettivi ordinari non sfidanti.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Il processo è presidiato da PTPCT paragrafo 2.2 sez. III - Codice di comportamento della Giunta Regionale art. 11 e 13. Atti a doppia firma	Medio - Gli istituti cui si riferisce il processo sono privi di discrezionalità essendo totalmente disciplinati nei criteri di attribuzione sia dalla contrattazione nazionale che decentrata. Non è richiesta, pertanto, alcuna misura di trattamento.	Medio						
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0211	101191 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Assegnazione di obbettivi ordinari non sfidanti.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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						
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0211	101192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., 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.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Il processo è presidiato da PTPCT par 2.2 Sez. III - 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	emissione di fogli firma per la verifica a campione della presenza dei dipendenti	30.11.2023	Il dirigente	fogli firma per la rilevazione delle presenze del personale	Num.	2.00
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0211	101192 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Disomogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione., 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.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Il processo è presidiato da PTPCT par 2.2 Sez. III - 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	incontri periodici per la diffusione del Codice di comportamento verbalizzati	30.11.2023	Il dirigente	verbali degli incontri periodici di diffusione del Codice di comportamento	Num.	1.00
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0211	101193 - STAFF – Funzioni tecniche mercato del lavoro	01 - L'intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intemperativa richiesta di ferie da parte del dipendente.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Codice di comportamento: art. 11	Basso - Processo a rilevanza esclusivamente interna di cui non si conosco 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	richiamo all'art.11 del Codice di Comportamento durante riunioni informali	30.11.2023	Dirigente	resoconto riassuntivo delle riunioni periodiche informali	Num.	1.00
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0212	101200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - L'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., 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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Omissione di controlli., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Irregolare o solente 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	G - Misure di mitigazione del Rischio: Punto 10 - Misura ex Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti del Codice di Comportamento vigente.	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 signrp 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						
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0212	101201 - Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche	01 - L'intero processo	Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intemperativa 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., Irregolare o solente 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., Omissione di controlli., 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	G - Misure di mitigazione del Rischio: Punto 10 - Misura ex Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti del Codice di Comportamento vigente.	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma signrp 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						
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0212	101202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - L'intero processo	Omissione di controlli., 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., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., 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., Mancato controllo del foglio presenze mensile.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Misure di mitigazione del Rischio: Punto 10 - Misura ex Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti del Codice di Comportamento vigente.	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma signrp 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						
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0212	101203 - Persone giuridiche private	01 - L'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 intemperativa 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., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., 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	G - Misure di mitigazione del Rischio: Punto 10 - Misura ex Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti del Codice di Comportamento vigente.	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma signrp 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l’Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5012	501204 - Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo	01 - L'intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., 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., Omissione di controlli., 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.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Misure di mitigazione del Rischio: Punto 10 - Misura ex Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti del Codice di Comportamento vigente.	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigrep 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l’Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5012	501205 - Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi	01 - L'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., 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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Omissione di controlli.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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 delle ferie con il personale in coerenza con le attività programmate	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigrep 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l’Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5012	501206 - Operatori turistico e sostegno ai nuovi turismi	01 - L'intero processo	Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., 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., 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., 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	Sì - Misure di mitigazione del Rischio: Punto 10 - Misura ex Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti del Codice di Comportamento vigente.	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigrep 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l’Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5012	501291 - STAFF - Funzioni di support tecnico- operativo	01 - L'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., 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., Omissione di controlli., 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	Sì - Misure di mitigazione del Rischio: Punto 10 - Misura ex Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti del Codice di Comportamento vigente.	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigrep 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l’Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5012	501292 - STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	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., Omissione di controlli., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell’ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Misure di mitigazione del Rischio: Punto 10 - Misura ex Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti del Codice di Comportamento vigente.	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigrep 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l’Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5012	501293 - STAFF - Monitoraggio e controllo delle Società e Fondazioni partecipate in ambito culturale e gestione fondi europei di competenza	01 - L'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., Mancato controllo del foglio presenze mensile., 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., 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	Sì - 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.	Basso - Occasionalmente si procede alla verifica della coerenza delle presenze rilevabili da piattaforma sigrep 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l’Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5013	501300 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l’Ufficio	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 proocesso 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l’Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5013	501301 - Gestione delle Entrate Regionali	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l’Ufficio	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 proocesso 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l’Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5013	501312 - Documento Economico Finanziario Regionale - Conti pubblici territoriali	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l’Ufficio	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Sì - 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 proocesso 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l’Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5013	501313 - Tesoreria - Istruttoria per la parificazione dei conti degli agenti contabili	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l’Ufficio	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 proocesso 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l’Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5013	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 degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l’Ufficio	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 proocesso 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l’Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5013	501315 - Monitoraggio delle procedure esecutive che coinvolgono la Regione anche nella qualità di Terzo pignorato. Riconoscimento dei debiti fuori bilancio	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l’Ufficio	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0013	501316 - Attività di supporto all'Organo di controllo e al Terzo Certificatore	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l'Ufficio	Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Verifiche/incontri periodici con i dipendenti	Basso - Verifiche/incontri periodici con i dipendenti	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0013	501317 - Gestione Tassa automobilistica	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l'Ufficio	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0013	501318 - Gestione Tributi regionali	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l'Ufficio	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0013	501319 - Gestione delle entrate tributarie derivanti dalla compartecipazione al gettito dei tributi erariali e riscossione coattiva	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l'Ufficio	Rischio legato alla tempistica di presentazione delle richieste e/o dei giustificativi.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0013	501320 - Contenzioso e Normativa tributaria	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l'Ufficio	Eccessiva frammentazione regolamentazione.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0013	501391 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo – Formazione e Predisposizione del Bilancio	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l'Ufficio	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0013	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 degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l'Ufficio	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0013	501393 - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Gestione e coordinamento dei procedimenti di spesa	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l'Ufficio	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0013	501394 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale. Indebitamento. Reportistica finanziaria. Contabilità economico-patrimoniale. Svolge i compiti di vicedirettore con funzioni vicarie	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l'Ufficio	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0013	501395 - STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Autorità di Certificazione	01 - gestione degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l'Ufficio	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0013	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 degli adempimenti relativi al personale incardinato presso l'Ufficio	Sovradimensionamento del carico di lavoro per effetto della riduzione di personale dovuto ai pensionamenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0014	501400 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., 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	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0014	501401 - Stato giuridico ed inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - L'intero processo	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., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Irregolare o solente imputazione del codice	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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'interesse 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	0014	501402 - Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati	01 - L'intero processo	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 permessi delle ferie del personale., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., 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	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Misure generali: 1. Codice di comportamento: nel 2021 e 2022 attuazione disposizioni ex artt. 5, 6, 8, 9, 10 e 14 del Codice vigente; nel 2021 videoconferenza con personale e trascinanti per illustrazione Codice di comportamento; 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. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, nonché anticorruzione, con particolare attenzione al tema dei contratti pubblici; Codice di comportamento.4. verifica consuntiva dei dati	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							

				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G04	S01403 - Rapporti con le DD.SS. - Istituti contrattuali adempimenti connessi	01 - L'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., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento o archivio dei permessi delle ferie del personale., 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	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G04	S01404 - Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking	01 - L'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., 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.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	Basso - Processo standardizzato con particolare riferimento agli adempimenti connessi alla Misura generale sul Codice di comportamento	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G04	S01405 - 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	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., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Omissione di controlli., Aggiornamento o archivio dei permessi delle ferie del personale., 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	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G04	S01407 - Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita - Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70	01 - L'intero processo	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., 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	G - 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	Disciplina del conflitto di interessi - Prevenzione dei rischio in materia di antipantouflage.	Ricognizione, tra tutte le strutture dell'Amministrazione regionale, al fine di censire dipendenti di categoria C e D che, cessati entro il triennio, siano stati destinatari di incarichi a titolo gratuito	entro il 30/11/2022	Dirigente p.t. U.O.D. 50 14 07	Raccontro da parte delle Strutture di Primo Livello	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G04	S01408 - Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali - gestione servizio assistenziale - monitoraggio spesa del personale	01 - L'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., 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 - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G04	S01412 - Conferimento incarichi dirigenziali	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., 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., 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 - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Controlli a campione con fogli firma. Corsi di formazione al personale su anticorruzione e codice di comportamento.	Basso - Processo standardizzato.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G14B1	S01481 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	01 - L'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., 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., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Sistema informatizzato di rilevazione delle 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							
				RE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G14B1	S01482 - Sorveglianza sanitaria	01 - L'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., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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 - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	SD1683	SD1483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	01 - L'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,, 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	G - controllo: per il punto 1: verifica coerenza e compatibilità tra assegnazione attività e carico lavoro già attribuito a ciascun dipendente; per i punti 2 e 3: controllo foglio presenze giornaliero e storico del sistema informativo di gestione del personale.	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	Ordine di servizio con la programmazione delle attività	trimestrale	responsabile SPL	Programmazione attività assegnate al personale	S/N	O
				PE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	SD1683	SD1483 - Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	01 - L'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,, 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	G - controllo: per il punto 1: verifica coerenza e compatibilità tra assegnazione attività e carico lavoro già attribuito a ciascun dipendente; per i punti 2 e 3: controllo foglio presenze giornaliero e storico del sistema informativo di gestione del personale.	Basso - l'esiguo numero di personale assegnato alla struttura limita il rischio insito nell'attività in esame	Basso	Monitoraggio ferie del personale	Produzione piano ferie	semestrale	Responsabile SPL	Elaborazione di un piano ferie semestrale	S/N	O
				PE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	SD14	SD1691 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	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 solante imputazione del codice giustificativo di assenza,, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato,, 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,, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 (riunioni, email e questionario sulla conoscenza del codice di comportamento) disciplina del conflitto di interessi; informatizzazione (SIGREP) Lavoro di gruppo, con controlli incrociati e verifiche da parte del Funzionario preposto e del Dirigente.	Rasco - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	SD14	SD1692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Irregolare o solante 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,, 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	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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.	Rasco - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	SD14	SD1693 - STAFF - Coordinamento attività piano della performance	01 - L'intero processo	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,, Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio,, Mancato controllo del foglio presenze mensile,, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale,, Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza,, 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,, Applicazione di criteri non equi	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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; 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. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, nonché anticorruzione, con particolare attenzione al tema dei contratti pubblici; Codice di comportamento.	Rasco - 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	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	SD1694	SD1494 - STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	01 - L'intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale,, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Irregolare o solante 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,, 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 - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	SD15	SD1500 - DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	01 - L'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,, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro,, Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza,, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale,,	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Disposizioni ed ordini di servizio per assegnazione attività al personale; informatizzazione procedure di rilevazione delle presenze (Sigrep).	Rasco - Bassa discrezionalità	Basso							

				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G01S	S01S01 - Demanio regionale	01 - L'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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Disposizioni ed ordini di servizio per assegnazione attività al personale; Informatizzazione procedure di rilevazione delle presenze (Sigrep).	Basso - Basso livello parametri di rischio	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G01S	S01S02 - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager	01 - L'intero processo	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 dei 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., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti.,	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Disposizioni ed ordini di servizio per assegnazione attività al personale; Informatizzazione procedure di rilevazione delle presenze (Sigrep).	Basso - Basso discrezionalità	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G01S	S01S03 - Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi	01 - L'intero processo	Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., 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 dei dipendente., Eccessiva frammentazione della	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Disposizioni ed ordini di servizio per assegnazione attività al personale; Informatizzazione procedure di rilevazione delle presenze (Sigrep).	Basso - Basso discrezionalità	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G01S	S01S91 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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., Irregolare o aviante 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., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Disposizioni ed ordini di servizio per assegnazione attività al personale; Informatizzazione procedure di rilevazione delle presenze (Sigrep).	Basso - Processo soggetto a verifiche OIV	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G01S	S01S92 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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., 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., Mancato controllo del foglio presenze	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Disposizioni ed ordini di servizio per assegnazione attività al personale; Informatizzazione procedure di rilevazione delle presenze (Sigrep).	Basso - Basso discrezionalità	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G01T	S01T01 - Fondi regionali nazionali e comunitari. Bilancio della Direzione Generale	01 - L'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., 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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., 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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o aviante imputazione del codice	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 - vasi con pochi dipendenti, Il processo è gestito in modo trasparente	Basso	Incontri interni tra dirigente e personale della UOD volti alla descrizione dello stato dell'arte delle attività di propria competenza e alla programmazione di eventuali periodi di ferie	Incontri informali tra funzionari e dirigente della UOD per la verifica delle attività di lavoro assegnate e la pianificazione di eventuali periodi di congedo	31/12/2023	dirigente della UOD	Incontri tra funzionari e dirigente	S/N	SI

				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G017	S01702 - Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, Omissione di controlli, Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, 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, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato, Mancato controllo del foglio presenze mensile, 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, Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte del	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - - Video conference o incontri periodici formativo 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; dopodiché 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 dipendente che richiede permessi o congedi al fine di appurare la coincidenza tra codice e giustificativo: l'addetto alla gestione tecnica del personale della UOD trasmette mensilmente il riepilogo delle presenze/assenze a ciascun dipendente della	Basso - uod con pochi dipendenti; il processo è gestito in modo trasparente	Basso	(Controllo) - Controllo delle presenze tramite emissione di un foglio firme	Rilevazione presenza con foglio firma	30.06.2023; 30.11.2023	Dirigente	Foglio firma presenze	Num.	2.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G017	S01702 - Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali	01 - L'intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, Omissione di controlli, Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, 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, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato, Mancato controllo del foglio presenze mensile, 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, Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intempestiva richiesta di ferie da parte del	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - - Video conference o incontri periodici formativo 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; dopodiché 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 dipendente che richiede permessi o congedi al fine di appurare la coincidenza tra codice e giustificativo: l'addetto alla gestione tecnica del personale della UOD trasmette mensilmente il riepilogo delle presenze/assenze a ciascun dipendente della	Basso - uod con pochi dipendenti; il processo è gestito in modo trasparente	Basso	(Controllo) - Verifica recupero dei permessi brevi	Verifica effettuata tramite il S.I.G.R.E.P.	30.06.2023; 30.11.2023	Dirigente	Verifica semestrale	Num.	2.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G017	S01703 - Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale	01 - L'intero processo	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, 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, Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato,	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 non rilevando verso l'esterno ed essendo procedularizzata attraverso un sistema informatizzato implementato quotidianamente.	Basso							
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G017	S01704 - Programma straordinario ai sensi dell'art. 45 della legge regionale n. 14/2016	01 - L'intero processo	Assegnazione delle attività in maniera non coerente con la categoria del personale assegnato, Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza, 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, Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro, Mancato aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale, Eccessiva frammentazione della regolamentazione, Mancato controllo del foglio presenze mensile, 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 del piano delle ferie e dei permessi.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Piano ferie concordato con i dipendenti al fine di venire 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 procedularizzata attraverso un sistema informatizzato implementato quotidianamente.	Basso	(Controllo) - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	report di controllo sul carico di lavoro di ciascun dipendente	30.11.2023	responsabile della programmazione della misura	report	Num.	1.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G017	S01705 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	01 - L'intero processo	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, Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi, Mancato controllo del foglio presenze mensile, 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, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti, Omissione di controlli,	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Incontri formativi-informativi col personale sul Codice di Comportamento	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto gli ingressi e le uscite giornalieri sono tracciati da sistemi informatici. Le uscite delle sedi lavorative (ad esempio i servizi esterni) sono sempre legate a giustificative acquisiti agli atti	Basso	(Sensibilizzazione e partecipazione) - Colloqui con il personale in servizio presso lo Staff SIS1792.	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 dal Codice di comportamento)	30/11/2023	Dirigente	numero delle riunioni, verbale di riunione	Num.	4.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G017	S01706 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	01 - L'intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico, Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza, 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, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale, Omissione di controlli, 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, Eccessiva frammentazione della regolamentazione, Disparità di trattamento nell'approvazione	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna Altro fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - 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 inappettata a dipendenti. Attesa l'esiguità del numero di dipendenti in servizio presso la UOD SS 07.06 e la percentuale di lavoratori in LAG, il controllo dei presenti riesce agevole anche visivamente.	Basso - procedimenti tracciati da sistemi informatici combinati con controlli sull'effettiva presenza/assenza dei dipendenti	Basso							

				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5017	501707 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta	01 - L'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., 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 permessi delle ferie del personale., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., 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., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5017	501708 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	01 - L'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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., 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	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5017	501709 - Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	01 - L'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., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Omissione di controlli., Aggiornamento e archivio dei permessi delle	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - 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	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5017	501791 - STAFF – Tecnico Operativo Infrazioni Comunitarie e Piano regionale dei rifiuti – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	01 - L'intero processo	Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., 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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - Pianificazione e ripartizione delle attività e dei carichi di lavoro. Calendarizzazione delle ferie nei periodi estivi 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5017	501792 - STAFF – Tecnico Amministrativo - Valutazioni Ambientali	01 - L'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., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Omissione di controlli.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	Sì - Assegnazione amministrativa e tecnica delle istanze presentate, in considerazione della distribuzione del carico di lavoro. Pianificazione delle ferie secondo quanto previsto dal CCNL 2016-2018, art. 28.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto i transiti giornalieri sono tracciati da sistemi informatici. Le uscite dalle sedi lavorative (ad esempio i servizi esterni, i permessi ecc.) sono sempre legate a giustificativi acquisiti agli atti.	Basso	[Sensibilizzazione e partecipazione] - Comunicazioni trasmesse tramite mail.	La gestione del personale è un'attività svolta con costanza. Ciò consente il monitoraggio in tempo reale della fruizione degli istituti da parte del personale incardinato e di segnalare loro eventuali discrasie tra i comportamenti assunti e le norme contrattuali di riferimento.	30/11/2023	Dirigente	Mail trasmesse al personale in servizio	S/N	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	5018	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - L'intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Irregolare o sviante imputazione del codice giustificativo di assenza., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., 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., 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 - Discrezionalità nella gestione del processo	Sì - 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 attività piuttosto vincolata nel rispetto della normative e della disciplina regionale	Basso							

				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G10B	S01B01 - Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione	01 - L'intero processo	Assegnazione di attività d'ufficio non pienamente coerente con il profilo professionale dell'unità in organico., Irregolare o violante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., 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., 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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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 normative e della disciplina regionale	Basso						
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G10B	S01B02 - Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile	01 - L'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., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., 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 violante 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 normative e della disciplina regionale	Basso						
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G10B	S01B03 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - L'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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Omissione di controlli., Irregolare o violante 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., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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						
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G10B	S01B04 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - L'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., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Irregolare o violante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., 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	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 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 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						
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G10B	S01B05 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Irregolare o violante 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., 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., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Le misure adottate riguardano specificatamente la rotazione, per quanto possibile in base al personale, delle pratiche e/o incarichi - L'applicazione del pantouflage	Basso - Trattasi di attività piuttosto vincolata nel rispetto della normative e della disciplina regionale	Basso	Semplificazione) - Circolare informativa sugli aggiornamenti normativi	Circolare con esplicitazione delle norme del contratto che regolamentano la fattispecie	20.11.2023	Responsabile del procedimento	adozione di almeno 1 circolare informativa	S/N	SI
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G10B	S01B06 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - L'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., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o violante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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.	Basso - Trattasi di attività piuttosto vincolata nel rispetto della normative e della disciplina regionale.	Basso						

				PE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G018	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza,, 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,, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale,, Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intemperativa 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 piuttosto 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 discrasie.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G018	501808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	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 intemperativa richiesta di ferie da parte del dipendente,, Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi,, Eccessiva frammentazione della regolamentazione,, 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,, 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,, Irregolare o solante imputazione del codice	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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							
				PE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G018	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa del LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - L'intero processo	Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza,, 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 delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato,, Omissione di controlli,, 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,, Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intemperativa richiesta di ferie da parte del dipendente,, Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi,, Eccessiva frammentazione della	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	G - Oltre alle disposizioni interne della SSL mediante ordini di servizio della dirigenza, costantemente viene svolta l'importante opera di sensibilizzazione in ordine all'importanza delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento.	Basso - Trattasi di attività piuttosto vincolata nel rispetto della normative e della disciplina regionale. Il processo, infatti, non ha interazioni con l'esterno e le misure di prevenzione attuate risultano idonee.	Basso	Diffinizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento - Predisposizione di note periodiche e circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	La gestione del personale è un'attività svolta con costanza e ciò consente il monitoraggio degli istituti contrattuali frutti del personale e di segnalarne eventuali anomalie. Affinché tutto il personale si conformi ai principi ed obblighi previsti dal Codice di comportamento, la SSL ha adottato la misura organizzativa con ordini di servizio della dirigenza. Il personale designato, infatti, vigila sul rispetto delle disposizioni, adottando, altresì, le misure di cui all'art. 11 del Codice.	30/11/2023	Dirigente	comunicazioni periodiche a mezzo e-mail istituzionale	S/N	SI
				PE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G018	501892 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile Emergenza e post-emergenza	01 - L'intero processo	Inadeguata pianificazione delle ferie e disparità di trattamento a fronte della intemperativa 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,, Mancato controllo del foglio presenze mensile,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza,, Omissione di controlli,, Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato,, 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,, Applicazione di criteri non equi	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - codice di comportamento (artt. 2-11). L'attività discrezionale è rimessa a controllo e decisione del Dirigente.	Basso - Trattasi di attività vincolata nel rispetto della normative e della disciplina regionale. L'attività discrezionale è rimessa a controllo e decisione del Dirigente SSL. La misura attuata ed attuabile è quella relativa al Codice di Comportamento	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	500100 - AVVOCATURA REGIONALE	01 - 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,, 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,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Irregolare o solante 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,, 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 - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 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.	note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale 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	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	600111 - Risorse strumentali, Centrale Acquisti	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,, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale,, Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti,, Irregolare o solante 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 intemperativa richiesta di ferie da parte del dipendente,, Mancato controllo del foglio presenze mensile,, Eccessiva frammentazione della regolamentazione,, Disparità di trattamento nell'approvazione	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Regolamentazione : SMVAP - aggiornamento approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021 (art. da 2 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.	note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale che assiste i processi e a tutto il personale.	30/11/2023	Responsabile Ufficio	numero di raccomandazioni inviate mezzo mail finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00

				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	G00112 - Entrate e Tributi Contenzioso Tributario Risorse Finanziarie	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., 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., 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., Irregolare o aviante imputazione del codice	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	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.	Note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale che assiste i processi e a tutto il personale.	30/11/2023	Responsabile Ufficio	numero di raccomandazioni inviate mezzo mail finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	G00113 - Università ricerca e innovazione politiche culturali e Turismo Sviluppo Economico e Attività produttive Fondi Europei	01 - Intero processo	Irregolare o aviante 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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	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.	Note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale che assiste i processi e a tutto il personale.	30/11/2023	Responsabile Ufficio	numero di raccomandazioni inviate mezzo mail finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	G00114 - Istruzione Formazione Lavoro e Politiche giovanili	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., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Mancato controllo del foglio presenze mensile., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Irregolare o aviante 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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	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.	Note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale che assiste i processi e a tutto il personale.	30/11/2023	Responsabile Ufficio	numero di raccomandazioni inviate mezzo mail finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	G00115 - Sanità e Politiche Sociali	01 - Intero processo	Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Omissione di controlli., 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., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	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.	Note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale che assiste i processi e a tutto il personale.	30/11/2023	Responsabile Ufficio	numero di raccomandazioni inviate mezzo mail finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	G00116 - Governo del territorio, lavori pubblici e protezione civile, Agricoltura e Foreste	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., 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., 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., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Irregolare o aviante imputazione del codice	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	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.	Note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale che assiste i processi e a tutto il personale.	30/11/2023	Responsabile Ufficio	numero di raccomandazioni inviate mezzo mail finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	G00117 - Recupero Crediti Esecuzione	01 - Intero processo	Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o aviante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	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.	Note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale che assiste i processi e a tutto il personale.	30/11/2023	Responsabile Ufficio	numero di raccomandazioni inviate mezzo mail finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00

				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	G00118 - Risorse Umane, Reclutamento, Difesa Suolo ed Ecosistema	01 - Intero processo	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., 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 solante 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	Basso - 12l 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.	note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale che assiste i processi e a tutto il personale.	30/11/2023	Responsabile Ufficio	numero di raccomandazioni inviate mezzo mail finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	G00119 - Assistenza al Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale, Contenzioso del Consiglio Regionale, degli Uffici Speciali, Contenzioso Costituzionale e Contabile nonchè in materia di procedure di infrazione Comunitaria e contenzioso UE- PNRR	01 - Intero processo	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., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	Basso - 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.	note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale che assiste i processi e a tutto il personale.	30/11/2023	Responsabile Ufficio	numero di raccomandazioni inviate mezzo mail finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	G00191 - STAFF- Mobilità - Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento del contenzioso Civile e Penale	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., Eccessiva frammentazione della regolamentazione., Il responsabile non esercita il necessario controllo sulle attività dei dipendenti dell'ufficio., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Irregolare o solante imputazione del codice giustificativo di assenza., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	Basso - 12l 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.	note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale che assiste i processi e a tutto il personale.	30/11/2023	Responsabile Ufficio	numero di raccomandazioni inviate mezzo mail finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	G00192 - 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	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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Irregolare o solante 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	Basso - 12l 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.	note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale che assiste i processi e a tutto il personale.	30/11/2023	Responsabile Ufficio	numero di raccomandazioni inviate mezzo mail finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G001	G00193 - 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	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., 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 solante imputazione del codice giustificativo di assenza., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro.,	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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;	Basso - 12l 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.	note mezzo mail promananti dal Dirigente rivolte al personale che assiste i processi e a tutto il personale.	30/11/2022	Responsabile Ufficio	numero di raccomandazioni inviate mezzo mail finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento	Num.	2.00
				R6 - PERSONALE	2023PR14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	G006	G00600 - GRANDI OPERE	01 - L'intero processo	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Omissione di controlli., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o solante 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., 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	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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 "autorizzazione da parte dei Dirigenti di UOD, protocollate ed archiviate.	Basso	[Controlli] - Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti.	Riunioni periodiche con il Dirigente di Staff	entro 31 ottobre 2023	Dirigente SPL	Riunioni annuali	Num.	2.00

				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	6006	600602 - Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per infrastrutture stradali. Autorità espropriante	01 - L'intero processo relativamente ai propri dipendenti	Omissione di controlli, Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Irregolare o solente 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., 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	Fattore abilitante - Esiguità o mancanza di misure del trattamento del rischio	SI - Controlli periodici sulle assegnazioni delle attività dei dipendenti e della loro coerenza	Basso - Attività basata sull'analisi puntuale delle esigenze d'ufficio e, pertanto, a discrezionalità limitata.	Basso	[Controllo] - Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti.	Confronti periodici con il Dirigente.	Entro il 30.11.2023	Dirigente SSL	Riunioni annuali	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	6006	600604 - Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale anche relative al PNRR	01 - L'intero processo relativamente ai propri dipendenti	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., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Omissione di controlli., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle	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.	Confronti periodici con il Dirigente di Staff.	30/11/2023	Dirigente UOD	Riunioni annuali	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	6006	600605 - Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno	01 - L'intero processo relativamente ai propri dipendenti	Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., 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., 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., 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., 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 - 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.	Confronti periodici con il Dirigente di Staff	entro il 30.11.2023	Dirigente UOD	Riunioni annuali	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	6006	600691 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo relativamente ai propri dipendenti	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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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 solente imputazione del codice	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] - Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti.	Riunioni periodiche con i Dirigenti di UOD e Staff	Entro il 30.11.2023	Dirigente SSL	Riunioni annuali	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	6006	600692 - STAFF - Centrale Acquisti e Ufficio Gare-Procedure di Appalto PNRR	01 - L'intero processo relativamente ai propri dipendenti	Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	No	Basso - L'attività è regolata da normativa specifica nonché al CCNL e il dirigente si attiene ad essi oltre che alle circolari della D.G. Risorse Umane.	Basso	[Controllo] - Doppio controllo interno	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 31 ottobre 2023	Il dirigente	Report annuale	Perc.	50.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	6006	600693 - STAFF - Servizio Centrale Regionale per il PNRR	01 - L'intero processo relativamente ai propri dipendenti	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, poiché lo Staff è di nuova formazione.	Medio	Aggiornamenti periodici sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Riunioni periodiche con il Dirigente di Staff91	dal gennaio 2023	Dirigente SSL	Riunioni annuali	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	6006	600694 - STAFF - Attuazione interventi PNRR e Edilizia Ospedaliera	01 - L'intero processo relativamente ai propri dipendenti	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	Confronti periodici con il Dirigente di Staff	entro il 30/11/2023	Dirigente SSL	Riunioni annuali	Num.	2.00
				PE - PERSONALE	2023PPE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	6009	600900 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	01 - L'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., 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., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., Omissione di controlli., 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	Fattore abilitante - Assenza dei 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							

				RE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	6010	601000 - UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	01 - L'intero processo	Omissione di controlli., Conferimento finalizzato a favorire taluni soggetti., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., 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., Applicazione di criteri non equi nell'assegnazione dei carichi di lavoro., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., 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	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Controllo ai sensi dell'art. 13 del Codice Generale e del Codice di Comportamento.	Basso - La struttura nella sua articolazione di primo e secondo livello conta complessivamente di poco personale (n. 11 unità in tutto) e le attività possono essere controllate non solo verticalmente ma anche orizzontalmente.	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	6011	601100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - L'intero processo	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., Disparità di trattamento nell'approvazione del piano delle ferie e dei permessi., 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 permessi delle ferie del personale., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Applicazione di criteri non equi	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 16 (v. cir. n. 494461 del 06.10.2021, n. 505694 del 11.10.2021 e n. 505348 del 11.10.2021).	Basso - Processo sottoposto a monitoraggio continuo	Basso	Sensibilizzazione e partecipazione] - Sensibilizzazione del personale sulle tematiche ratio materia.	Sensibilizzazione del personale sulle tematiche ratio materia mediante adozione di circolare interna	Entro il 30 novembre	Dirigente	Adozione circolare interna	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	6011	601101 - Infrastrutture digitali	01 - L'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., Assegnazione delle attività in maniera coerente con la categoria del personale assegnato., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., 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., 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	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 del personale sulle tematiche ratio materia mediante adozione di circolare interna	Entro il 30 novembre	Dirigente	Adozione circolare interna	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	6011	601102 - Servizi ed ecosistemi digitali	01 - L'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., 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., 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., Irregolare o solente imputazione del codice giustificativo di assenza., Conferimento finalizzato a favorire taluni	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 del personale sulle tematiche ratio materia mediante adozione di circolare interna	Entro il 30 novembre	Dirigente	Adozione circolare interna	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	6011	601103 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico – amministrativo e operativo	01 - L'intero processo	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., Aggiornamento e archivio dei permessi delle ferie del personale., 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 solente 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., 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 - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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 del personale sulle tematiche ratio materia mediante adozione di circolare interna	Entro il 30 novembre	Dirigente	Adozione circolare interna	S/N	SI
				RE - PERSONALE	2023PRE14 - Gestione del personale incardinato presso l'Ufficio (es. Adempimenti in materia di assegnazione delle attività, piano ferie, permessi, etc.)	7005	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	G - Misura Generale: 2.2 Codice di comportamento Codice di comportamento: Art. 13 - disposizioni particolari per i Dirigenti	Basso - Ciascun Dirigente delle UU.OOOO di riferimento si occupa della gestione del personale afferente alla propria UOD	Basso							
				RE - PERSONALE	2023PRE15 - Gestione dei rapporti con organizzazioni sindacali	0104	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	G - 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							
				RE - PERSONALE	2023PRE15 - Gestione dei rapporti con organizzazioni sindacali	0104B1	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	G - 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 dirottate o influenzate per favorire le politiche sindacali	Medio							
				RE - PERSONALE	2023PRE15 - Gestione dei rapporti con organizzazioni sindacali	0104B1	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	G - 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 dirottate o influenzate per favorire le politiche sindacali	Medio							

				PE - PERSONALE	2023PPE16 - Supporto all'Oiv nella proposta di valutazione dei dirigenti SPL	501483	501483 - Struttura Tecnica di supporto all’O.I.V.	01 - L'intero processo	Alterazione, non veridicità o non fedele acquisizione e/o trascrizione dei dati relativi alla rendicontazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti di vertice., Omissione e/o irregolarità nei controlli dei risultati., Irregolarità nella misurazione dei risultati.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Sì - Raccolta del materiale istruttorio prodotto in cartelle condivise a cui possono accedere tutti i dipendenti della struttura	Basso - la verifica e l'analisi presentano margini di discrezionalità, soprattutto con riferimento a dati non oggettivi (comportamenti organizzativi, ad esempio);	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE17 - Assegnazione ed erogazione vitalizio a favore degli ex assessori non consiglieri regionali.	4003	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - l'intero processo	Assenza di criteri predeterminati ed oggettivi per la quantificazione dell'indennità.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - 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 obligo 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 - 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	2023PPE18 - Cura dei procedimenti relativi ai commissari ad acta	4003	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - Funzionario di controllo nell'ambito del procedimento di nomina a mezzo DPGR	Abuso nei processi di selezione finalizzato al reclutamento di candidati pre-identificati., 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	Sì - 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 obligo di astensione (art. 7) comportamento in servizio (art.11) obblighi di comportamento e valutazione della performance)2. L'Istruttoria è in capo degli Uffici competenti ratione materiae. L'Ufficio effettua un controllo formale di regolarità tecnica e giuridica	Basso - Il rating basso è motivato dall'esistenza di precisi vincoli normativi. L'Ufficio inoltre attua puntualmente tutte le misure già previste dal piano. L'attività si esaurisce nel controllo formale di regolarità tecnica e giuridica della proposta di decreto presidenziale o assessorile.	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE19 - Rimborso delle missioni degli assessori regionali non consiglieri	4003	400301 - Ufficio I - Ufficio Adempimenti amministrativi e contabili	01 - L'intero processo	Omissione di controlli.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - 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 obligo 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	2023PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481	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	Sì - Misura specifica "nformatizzazione": 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 nel fornire informazioni	Basso - L’utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte delle 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	2023PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481	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	Sì - Misura specifica "nformatizzazione": 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 nel fornire informazioni	Basso - L’utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte delle 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	2023PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481	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	Sì - Misura specifica "nformatizzazione": 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 nel fornire informazioni	Basso - L’utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte delle 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	2023PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481	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	Sì - Misura specifica "nformatizzazione": 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 nel fornire informazioni	Basso - L’utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte delle 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	2023PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481	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	Sì - Misura specifica "nformatizzazione": 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 nel fornire informazioni	Basso - L’utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte delle 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	2023PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481	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 SGSL 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	Sì - Misura specifica "nformatizzazione": 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 nel fornire informazioni	Basso - L’utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte delle 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	2023PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481	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	Sì - Misura specifica "nformatizzazione": 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 nel fornire informazioni	Basso - L’utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte delle 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	2023PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481	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	Sì - Misura specifica "nformatizzazione": 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 nel 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	2023PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481	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	Sì - Misura specifica "nformatizzazione": 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 nel fornire informazioni	Basso - L’utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte delle 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	2023PPE20 - Sicurezza sul Lavoro ai sensi del Dlgs81/2008	501481	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	Sì - Misura specifica "nformatizzazione": 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 nel fornire informazioni	Basso - L’utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte delle 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	2023PPE21 - Sorveglianza Sanitaria	501481	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	Sì - Misura specifica "nformatizzazione": 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 nel fornire informazioni	Basso - L’utilizzo di un sistema informatizzato di monitoraggio permette di ridurre sensibilmente i rischi derivanti da inadempienze da parte delle 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	2023PPE22 - Rimborso delle missioni dei vertici istituzionali e del personale dipendente UDCP	4001	400106 - Ufficio VI - Personale UDCP. Risorse finanziarie. Risorse umane. Anticorruzione, trasparenza.	01 - FASE ISTRUTTORIA FINALIZZATA ALLA PREDISPOSIZIONE, DA PARTE DELLA SDG (400301) DEI PROVVEDIMENTI DI RIMBORSO	Omissione di controlli sui giustificativi., Omissione di controlli., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., 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	Sì - 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	2023PPE23 - Posizioni organizzative del personale regionale	5014	501404 - Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking	01 - Gestione e aggiornamento banca dati dei responsabili delle posizioni organizzative sulla base dei decreti delle varie strutture regionali. Trasmissione al Trattamento Economico di file mensile riassuntivo degli aggiornamenti ai fini dell'adeguamento delle relatve 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	Sì - Firma congiunta Dirigente/Funzionario su provvedimenti. Comunicazione assenza conflitto di interessi (art. 6 Codice Comportamento	Basso - Trattasi di procedure standardizzate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso	(Controllo) - Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Il Dirigente verifica l'effettuazione dell'aggiornamento della banca dati da parte del funzionario istruttore	30/11/2023	Dirigente	Banca dati dei responsabili di posizione organizzativa	S/N	Sì

	2023OBSA501400.13 - Rafforzare la capacità amministrativa dell'Ente			PE - PERSONALE	2023PPE24 - Formazione del personale	5014	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 - Linee guida e piano annuale della formazione.	Disparità di trattamento nell'individuazione dei dipendenti a cui rivolgere 'attività formativa., Omissione di alcune fasi di controllo.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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).	Basso - Procedure regolamentate e adeguatamente presidiate da misure già previste	Basso	(Controllo) - Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Analisi congiunta tra funzionario istruttore e dirigente del fabbisogno formativo	30/11/2023	Dirigente	Ricognizione fabbisogni	S/N	Sì
	2023OBSA501400.13 - Rafforzare la capacità amministrativa dell'Ente			PE - PERSONALE	2023PPE24 - Formazione del personale	5014	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 - Linee guida e piano annuale della formazione.	Disparità di trattamento nell'individuazione dei dipendenti a cui rivolgere 'attività formativa., Omissione di alcune fasi di controllo.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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).	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	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	30/11/2023	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	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE25 - Quiescenza	5014	501407 - Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita - Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70	01 - L'intero processo	Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Omissione di controlli.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - 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. doppia firma del funzionario e del dirigente; 4. 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 quiescenza nonché sufficientemente presidiato dalle misure già previste	Basso	[Controllo] - Aumento del campione di soggetti da sottoporre a verifica antipantouglage	Ricognizione, tra tutte le strutture dell'Amministrazione regionale, al fine di censire dipendenti di categoria C e D che, cessati entro il triennio, siano stati destinatari di incarichi a titolo gratuito	30/11/2023	Dirigente p.t. U.O.D. 50 14 07	Indicatore: elenco dipendenti cessati che continuano a lavorare per l'ente	S/N	Sì
				PE - PERSONALE	2023PPE26 - Previdenza	5014	501407 - Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita - Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70	01 - L'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)	Sì - 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. doppia firma del funzionario e del dirigente; 4. 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 previdenza nonché sufficientemente presidiato dalle misure già previste	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE27 - Credito e trattenute extra fiscali. Gestione servizio assistenziale	5014	501408 - Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali - gestione servizio assistenziale - monitoraggio spesa del personale	01 - L'intero processo	Modifica esiti istruttoria amministrativo-contabile tesa a favorire o danneggiare taluni soggetti., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Omissione di controlli.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - 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	2023PPE28 - Trattamento economico del personale regionale e comandato e gestione procedure stipendiali	5007	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.	Attivazione dell'istituto finalizzata a favorire taluni soggetti., Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento e mancata trasparenza amministrativa.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Sì - 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE28 - Trattamento economico del personale regionale e comandato e gestione procedure stipendiali	5014	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, compresi 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 delle certificazioni annuali modello CU	Omissione di controlli., Omissione e/o irregolarità nei controlli dei risultati., 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	Sì - 1. controlli dalle 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	2023PPE29 - Costituzione e monitoraggio fondi dirigenti e comparto	5014	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 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	Sì - 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, fiscale e previdenziale	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE30 - Attribuzione e modifica profili professionali	5014	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - L'intero processo	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	Sì - Misure generali del vigente PTPCT : 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	2023PPE31 - Inquadramento del personale	5014	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - L'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	Sì - Misure generali del vigente PTPCT: 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	2023PPE32 - Risoluzione rapporto di lavoro art. 72, comma 11, del d.l. 112/2008	5014	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	Sì - Misure generali del vigente PTPCT: 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 686/2014	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE33 - Trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	5014	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 è 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	Sì - Misure generali del vigente PTPCT: 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	2023PPE34 - Aspettative e congedi previsti da disposizioni di legge o contrattuali	5014	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., 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	Sì - Misure generali del vigente PTPCT: 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 aspettativa e di congedo 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							
				PE - PERSONALE	2023PPE35 - Conservazione del posto di lavoro a seguito di dimissioni per assunzione in diverso impiego	5014	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - L'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.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Misure generali del vigente PTPCT: 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	2023PPE36 - Adozione provvedimenti conseguenti al superamento del periodo di comporto su segnalazione dell'uffcio di appartenenza del dipendente ovvero dell'ufficio ispettivo	5014	501401 - Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - Segnalazione da parte di altro ufficio/Adozione provvedimento/Applicazione decurtazioni da parte della competente UOD Trattamento Economico	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	Sì - Misure generali del vigente PTPCT : 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'uffcio 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 delle citate disposizioni contrattuali. Detti procedimenti risultano già presidiati da misure esistenti	Basso							
				PE - PERSONALE	2023PPE37 - Dispense dal servizio per inidoneità temporanee o permanenti ai sensi del d.P.R. 171/2011	5014	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	Sì - Misure generali del vigente PTPCT: 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							

				RS - PERSONALE	2023PPR38 - Concessione permessi diritto allo studio	0014	501401 - Stato giuridico ed inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - L'intero processo	Carenza di alcune fasi di controllo o verifica nella predisposizione del provvedimento., 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	G - Misure generali del vigente PTPCT : 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'interesse 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							
				RS - PERSONALE	2023PPR39 - Monetizzazione ferie maturate e non godute all'atto della cessazione del rapporto di lavoro nei casi residuali individuati dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 convertito nella legge 135/2012	0014	501401 - Stato giuridico ed inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	01 - L'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	G - Misure generali del vigente PTPCT: 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'interesse 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							
				RS - PERSONALE	2023PPR40 - SUPPORTO AL PROCESSO DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RELATIVAMENTE ALLE FIGURE DIRIGENZIALI APICALI (SPL)	0001	400106 - Ufficio VI - Personale UOCP. Risorse finanziarie. Risorse umane. Anticorruzione, trasparenza.	01 - Coordinamento	Alterazione, non veridicità o non fedele acquisizione e/o trascrizione dei dati relative alla rendicontazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti di vertice.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - ART. 2 - "PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA" DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVAP) 2021, APPROVATO CON DGR N. 28 DEL 26/01/2021, AI SENSI DELL'ART. 7, CO. 1 DEL DLGS 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 prevedere il processo e garantire la correttezza e la speditezza del medesimo in collaborazione con la DG per le risorse umane e l'ufficio di supporto tecnico afferente	Basso							
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP01 - Provvedimenti inerenti il rilascio, la sostituzione e la revoca del titolo abilitativo alle professioni turistiche di cui alla Legge Regione Campania n. 11/1986	0012	501206 - Operatori turistici e sostegno ai nuovi turismi	01 - L'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 e altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni e dei compiti affidati.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Segregazione delle funzioni (istruttoria, secondo livello decisorio).	Basso - Procedura standardizzata relativa a diritti acquisiti che non consente discrezionalità e determina un rating basso.	Basso							
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP02 - Rilascio dell'attestato di idoneità alle funzioni di Direttore Tecnico di Agenzia di viaggi	0012	501206 - Operatori turistici e sostegno ai nuovi turismi	01 - L'intero processo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi e 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	G - Segregazione delle funzioni - istruttoria espletata da ente strumentale della Regione Campania , rilascio dell'attestato dal dirigente della sud della Regione Campania	Basso - Procedura standardizzata definita da una norma dello Stato (art.29 del D.lgs 206/2007) e da Delibere di Giunta, senza margine di discrezionalità. Misure di trasparenza e regolamentazione idonee	Basso							
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP03 - Valutazione delle manifestazioni di interesse trasmesse da enti, imprese ed associazioni del comparto turistico per la partecipazione alle fiere di settore	0012	501206 - Operatori turistici e sostegno ai nuovi turismi	01 - L'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)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi e 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	G - Segregazione delle funzioni (istruttoria, secondo livello decisorio). Criteri di scelta predeterminati cronologici. Le misure di trasparenza adottate quali la pubblicazione dei criteri sulla sezione "Amministrazione Trasparente" della home page della Regione Campania risultano idonee.	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							
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP04 - Autorizzazione allo scincolo della destinazione turistico-ricettiva delle strutture alberghiere, propedeutica al cambio di destinazione urbanistica da parte del comune	0012	501292 - STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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	G - Misure generale del PTPCT: Rotazione del personale , misura 2.3, rotazione tra funzionari della stessa SSL, ove possibile oppure condivisione delle responsabilità in senso orizzontale. Trasparenza: pubblicazione in Casa di Vetro.	Basso - Procedimento regolamentato da specifica legge regionale n. 16/2000 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.	Basso							
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP05 - Concessioni/alienazioni di beni del patrimonio regionale	0015	501591 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - Gestione del processo di alienazione degli immobili facenti parte del patrimonio disponibile regionale	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 - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - trasparenza: pubblicazione ex art. 30 D. Lgs 50/2013	Basso - Atti non discrezionali	Basso							
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP05 - Concessioni/alienazioni di beni del patrimonio regionale	0018	501800 - DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	01 - L'intero processo	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	G - disciplina del conflitto di interesse ex art 6 bis della Lg 241/90 e 6 bis del Dpr 62/2013	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività mediamente vincolata	Basso							
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	0015	501501 - Demanio regionale	02 - Progettazione dell'avviso	Omissione indicazione di dati.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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.	Medio - Il processo è stato standardizzato mediante la predisposizione di un format di avviso, richiesta di pareri, con conseguente bassa discrezionalità di chi opera	Medio	(Controllo) - Controllo sugli atti endoprocedimentali	Istruttorie preliminari. Eventuali verifiche di interesse ai sensi del d.lsg 42/04	Entro l'adozione dell'Avviso definitivo (non ancora determinabile)	Dirigente UOD 501501	Relazione circa eventuali azioni poste in essere	S/N	SI
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	0015	501501 - Demanio regionale	03 - Predisposizione degli atti per la selezione del concessionario	Omissione indicazione di dati.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - l'ufficio ha già messo in campo la collaborazione con l'ufficio speciale gare per la verifica atti e l'indizione della procedure di scelta del contraente	Alto - Processo standardizzato e telematizzato, con bassa discrezionalità	Alto	(Controllo) - Controllo sugli atti endoprocedimentali	Predisposizione e trasmissione atti per l'indizione della procedura di gara. Trattasi di una procedura condivisa con l'Ufficio speciale gare	Entro il 30/11/2023	Dirigente DG 501501	Relazione sulle eventuali attività poste in essere	S/N	SI
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	0015	501501 - Demanio regionale	04 - Aggiudicazione	Concessioni a soggetti non legittimati.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - Pubblicazione secondo la normativa sulla trasparenza dei provvedimenti adottati	Medio - La procedura di gara viene svolta per il tramite dell'Ufficio Gare attraverso modalità esclusivamente telematiche.	Medio	(Controllo) - Controlli effettuati da un ufficio terzo	La procedura di aggiudicazione viene seguita congiuntamente con l'ufficio speciale gare	Tempistica determinata dalle attività svolte dall'Ufficio Speciale Gare	Dirigente DG 501501 e Dirigente ufficio gare	Verifiche criteri su criteri previsti dal bando	Perc.	100.00
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	0015	501501 - Demanio regionale	05 - Stipula dell'atto	Concessioni a soggetti non legittimati.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	No	Medio - All'atto dell'aggiudicazione e della sottoscrizione vengono fatti i controlli sulle dichiarazioni rilasciate in sede di presentazione delle offerte.	Medio	(Controllo) - Controlli effettuati da un ufficio terzo	Controlli sui requisiti previsti dalle norme in materia di contratti, all'atto della sottoscrizione	Entro il 30/11/2023.	Dirigente e Dirigente ufficio contratti	Nr di controlli effettuati su nr di controlli da effettuare. Trattasi di adempimenti congiunti con altri uffici	Perc.	100.00
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	0015	501501 - Demanio regionale	06 - Esecuzione del contratto di concessione	Omissione controlli.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - Si effettuano controlli a campione sulle concessioni demaniali in essere	Medio - Durante l'esecuzione dei contratti di concessione demanialeveengono effettuati dei controlli a campione	Medio							
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	0018	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controlli e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., 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)., Concessioni a soggetti non legittimati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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 preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti)., Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi e altre utilità in connessione con l'espletamento delle	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 u.m.n.i. e codice di comportamento art 12	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perchè disciplinata dalle norme di settore. Le autorizzazioni e concessioni adottate sotto forma di Decreti vengono pubblicati in Casa di Vetro	Basso							
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP06 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	0018	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi e altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Concessioni 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)., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controlli 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)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 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 con eventuale sottoscrizione.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perchè disciplinata dalle norme di settore	Basso							

				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP956 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	0518	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	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)., 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)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Le misure adottate riguardano specificatamente la rotazione, per quanto possibile in base al personale, delle pratiche e/o incarichi - L'applicazione del pantouflage	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	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	Circolare esplicativa e predisposizione di modello dichiarativo	30.11.2023	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	2023PP956 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	0518	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	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)., 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)., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Le misure adottate riguardano specificatamente la rotazione, per quanto possibile in base al personale, delle pratiche e/o incarichi - L'applicazione del pantouflage	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	Rotazione - Rotazione periodica (anche con criteri di casualità) delle pratiche al personale	Circolare esplicativa con modelli e caratteristiche di rotazione del personale	30.11.2023	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	2023PP956 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	0518	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - L'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)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Concessioni a soggetti non legittimati., 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., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Codice e rotazione - Per questa attività la misura di prevenzione denominata "rotazione" risulta applicabile in modo parziale. Ciò deriva dal fatto che seguendo le Linee Guida in materia di ANAC, la rotazione dev'essere predisposta necessariamente per aree di competenza. Stante quindi l'esiguità del personale assegnato a questa UOD, tale misura di mitigazione del rischio può essere applicata solo parzialmente.	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	Report concessioni	30/11/2023	Dirigente e Responsabile	Report concessioni da pubblicare online	S/N	SI
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP956 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	0518	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Concessioni a soggetti non legittimati., Autorizzazioni 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 preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)., 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)., 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	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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 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.	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	2023PP956 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	0518	501808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - L'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., 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., 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)., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., 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)., Concessioni a soggetti non legittimati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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	2023PP956 - Concessioni e costituzione di diritti sui beni demaniali	0518	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa del LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - L'intero processo	Concessioni a soggetti non legittimati., Scarsa trasparenza., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche e sopralluoghi).	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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	Basso	(Controlli) - Monitoraggio, anche con verifiche in loco, sul rispetto degli obblighi previsti dal contratto	Verifica su un campione del 3% delle concessioni attive, a comunque 1, da parte del funzionario diverso dal responsabile del procedimento	30/11/2023	Dirigente	Verbale di controllo	S/N	SI
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP957 - Attribuzione gratuita di patrocini	0501	400109 - Ufficio IX - Rappresentanza istituzionale e relazioni esterne del Presidente	01 - Intero processo	Attribuzione di patrocini in conflitto di interessi.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Astensione in caso di conflitto di interessi	Basso - Benchè 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	2023PP959 - Tenuta e aggiornamento Albi in materia agricola, alimentare e forestale	0507	500718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - L'intero processo	Istruttoria carente., Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti., Omissione dei controlli e delle verifiche prescritti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo Altro fattore abilitante - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - Misura generale: astenzione 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	2023PP959 - Tenuta e aggiornamento Albi in materia agricola, alimentare e forestale	0507	500719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - L'intero processo	Omissione dei controlli e delle verifiche prescritti., Istruttoria carente., Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Misura generale: astenzione in caso di conflitto di interessi ai semi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento.	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 delle disposizioni del documento tecnico relativo ai requisiti per l'iscrizione all'albo delle Associazioni sportive della pesca e ambientaliste	Attuazione del documento tecnico relativo ai requisiti per l'iscrizione (DDR n. 329 del 26/12/2020). La misura consiste nell'eventuale aggiornamento, e comunque 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	30/11/2023	Dirigente della UOD 50.07.19	Osservanza nei procedimenti di iscrizione svolti / richieste di iscrizione pervenute	Perc.	100.00

				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP09 - Tenuta e aggiornamanto Albi in materia agricola, alimentare e forestale	5007	500720 - Valorizzazione, tutela e tracciabilità del prodotto agricolo	01 - L'intero processo	Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti., Istruttoria carente., Omissione dei controlli e delle verifiche prescritti.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Sì - 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'Assesorato 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	2023PPP09 - Tenuta e aggiornamanto Albi in materia agricola, alimentare e forestale	5007	500722 - Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - Aggiornamento	Omissione dei controlli e delle verifiche prescritti., Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti., Istruttoria carente.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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'Assesorato 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	2023PPP09 - Tenuta e aggiornamanto Albi in materia agricola, alimentare e forestale	5007	500723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - Aggiornamento	Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti., Istruttoria carente., Omissione dei controlli e delle verifiche prescritti.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	Sì - 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'Assesorato 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	2023PPP09 - Tenuta e aggiornamanto Albi in materia agricola, alimentare e forestale	5007	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	Sì - 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'Assesorato 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	2023PPP09 - Tenuta e aggiornamanto Albi in materia agricola, alimentare e forestale	5007	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	Sì - 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	2023PPP09 - Tenuta e aggiornamanto Albi in materia agricola, alimentare e forestale	5007	500726 - Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	01 - Aggiornamento	Omissione dei controlli e delle verifiche prescritti., Iscrizione agli albi di soggetti privi dei requisiti richiesti., Istruttoria carente.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - Astensione in caso di conflitto di interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento e dell'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	2023PPP10 - Autorizzazioni per le utilizzazioni/stipula di contratti per somministrazioni a terzi/reimmissione acque ecc., acque mirenali e termali.	5002	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - L'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)., 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.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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;	Medio - Tale processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata, tuttavia ha un interesse (anche se non particolarmente rilevante) esterno medio legato	Medio	[Rotazione] - Istituzione di una commissione di valutazione delle istanze presentate definita con decreto dirigenziale della SPL.	nomina di una commissione di valutazione delle istanze con esperti interni e/o esterni alla Direzione a seguito della emanazione dello specifico bando	30.11.2022	Dirigente della SPL unitamente al Dirigente della SSL	Istituzione di N. 1 Commissione a seguito dell'emanazione di uno specifico bando	S/N	Sì
	2023OBSA500200.07 - Implementare politiche finalizzate alla gestione ottimale delle risorse delle acque minerali e termominerali			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP11 - Concessioni acque minerali e termali piccole utilizza zionilocali,acque di sorgente	5002	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - L'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)., 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.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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;	Medio - Tale processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata, tuttavia ha un interesse (anche se non particolarmente rilevante) esterno medio legato	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	Raccomandazioni trimestrali al personale dipendente della UOD nelle quali vi sarà una ricognizione sul rispetto del codice di comportamento e una ricognizione sull'insorgenza di eventuali conflitti di interesse.	Entro la fine di ogni trimestre 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 trimestrali di ricognizione sul codice di comportamento e sui conflitti di interesse	Num.	4.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP12 - Permessi di ricerca per acque minerali e termali	5002	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - L'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)., 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., Concessioni a soggetti non legittimati.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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;	Medio - Tale processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata, tuttavia ha un interesse (anche se non particolarmente rilevante) esterno medio legato	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	Raccomandazioni trimestrali al personale dipendente della UOD nelle quali vi sarà una ricognizione sul rispetto del codice di comportamento e una ricognizione sull'insorgenza di eventuali conflitti di interesse.	Entro la fine di ogni trimestre 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 trimestrali di ricognizione sul codice di comportamento e sui conflitti di interesse	Num.	4.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP13 - Procedimento Conferenze di servizio istanze di apertura di grande distribuzione commerciale per esercizi comm.li di superfice di vendita superiore a 2500 mq.	5002	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - l'ufficio esprime parere in seno alla conferenza	Mancato o ritardato invio degli atti agli uffici competenti., Divulgazione di notizie sensibili., Mancata o ritardata trasmissione degli atti., Ricognizione artatamente inesatta o incompleta.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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;	Basso - Tale processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata, tuttavia ha un interesse (anche se non particolarmente rilevante) esterno e non risulta coperto da misure di prevenzione idonee	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.	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 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 di UOD	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	2023PPP14 - Commercio su aree pubbliche, bando assegnazione posteggi	5002	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 .	Ricognizione artatamente inesatta o incompleta., Mancato o ritardato invio degli atti agli uffici competenti., Mancata o ritardata trasmissione degli atti., Divulgazione di notizie sensibili.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - Attuazione delle disposizioni previste dall'art. 55 della l.r. 7/2020	Basso - Tale processo è correttamente proceduralizzato 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 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 30/11/2022	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	2023PPP14 - Commercio su aree pubbliche, bando assegnazione posteggi	5002	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 .	Ricognizione artatamente inesatta o incompleta., Mancato o ritardato invio degli atti agli uffici competenti., Mancata o ritardata trasmissione degli atti., Divulgazione di notizie sensibili.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - Attuazione delle disposizioni previste dall'art. 55 della l.r. 7/2020	Basso - Tale processo è correttamente proceduralizzato 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 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 30/11/2022	Dirigente di UOD	Verbale di controllo	S/N	Sì
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP14 - Commercio su aree pubbliche, bando assegnazione posteggi	5002	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 .	Ricognizione artatamente inesatta o incompleta., Mancato o ritardato invio degli atti agli uffici competenti., Mancata o ritardata trasmissione degli atti., Divulgazione di notizie sensibili.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - Attuazione delle disposizioni previste dall'art. 55 della l.r. 7/2020	Basso - Tale processo è correttamente proceduralizzato e la discrezionalità è fortemente limitata	Basso	[Controllo] - Predisposizione di note quadrimestrali ad oggetto analisi del codice di comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	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 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 di UOD	Numero di raccomandazioni scritte finalizzate alla promozione dell'etica del comportamento Valore atteso: almeno 3 raccomandazioni sotto forma di note	Num.	3.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP16 - 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	5002	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - L'intero processo	Rilevazione notizie da parte di istruttori in violazione del segreto d'ufficio.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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.	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	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

				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	0202	102203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - L'intero processo	Richiesta e/o accettazione improprie di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati., Concessioni 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)., 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., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controlli e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 28/11/2020 (rettificato con DD n. 25 del 20/01/2021) 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 utilizzado 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. Conoscendo, permanendo i rischi legati all'interesse esterno (che viene definito alto) che emergono laddove si verifica una carta diffornità 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.	Nerb 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 del'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 08/09/2021.	entro il 30/11 di ogni anno.	Dirigente pro tempore UOD03.	AGGIORNAMENTO pubblicazione SI/NO	S/N	SI
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	0218	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	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., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Concessioni a soggetti non legittimati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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., 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 - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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 - funzionari e istruttori coinvolti, attivei, condividono ed attuano le seguenti misure: conflitti di interesse art. 6 bis L.241/90 e su.mm.i. e codice di comportamento art. 12	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perchè disciplinata dalle norme di settore. Le autorizzazioni e concessioni adottate sotto forma di Decreti vengono pubblicati in Casa di Vetro	Basso							
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	0218	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	Richiesta e/o accettazione improprie 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.)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 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., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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-quantitativo delle stesse, di forme alternative e derogatorie rispetto alle ordinarie modalità di esercizio del potere	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 antipantuoflage, 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							
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	0218	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	Concessioni 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., 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., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controlli e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perchè disciplinata dalle norme di settore. Le autorizzazioni e concessioni adottate sotto forma di Decreti vengono pubblicati in Casa di Vetro	Basso	Rotazione) - Rotazione periodica (anche con criteri di casualità) delle pratiche al personale	Attribuzione delle pratiche a personale diverso	31.11.2023	Responsabile del procedimento	acquisizione di n. 1 report di rotazione delle pratiche	S/N	SI
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	0218	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	Concessioni 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., 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., Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controlli e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - 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	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perchè disciplinata dalle norme di settore. Le autorizzazioni e concessioni adottate sotto forma di Decreti vengono pubblicati in Casa di Vetro	Basso	(Semplificazione) - Circolare informativa sugli aggiornamenti normativi	Circolare informativa	30.11.2023	Responsabile del procedimento	adozione di n. 1 circolare informativa	S/N	SI
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	0218	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	Richiesta e/o accettazione improprie 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.)., 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., 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., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., 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	G - Codice e rotazione - Per questa attività la misura di prevenzione denominata "rotazione" risulta applicabile in modo parziale. Ciò deriva dal fatto che seguendo le Linee Guida in materia di ANAC, la rotazione dev'essere predisposta necessariamente per aree di competenza. Stante quindi l'esiguità del personale assegnato a questa UOD, tale misura di mitigazione del rischio può essere applicata solo parzialmente.	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perchè disciplinata dalle norme di settore.	Basso							

				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	5018	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	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., 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)., 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-quantitativo delle stesse, di forme alternative e derogatorie rispetto alle ordinarie modalità di esercizio del potere pianificatorio o di autorizzazione all'attività edificatoria., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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 dalle norme di settore	Basso							
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP17 - Rilascio di autorizzazioni per impianti da fonte rinnovabile	5018	501808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - Limitatamente alle eventuali interferenze della linea elettrica con il demanio idrico	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., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in atti pubblici (art.476 c.p.)., Autorizzazioni 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., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti 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 preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)., Falsità materiale commessa da pubblico	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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: coinflitti 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 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	2023PPP18 - Rilascio di autorizzazione per depositi di oli minerali e derivati e per la distribuzione dei carburanti	5002	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - L'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)., 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.)., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Concessioni 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.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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 olii 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	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	2023PPP19 - Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	5018	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - L'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., Autorizzazioni a soggetti non legittimati.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - 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 idrauliche adottate in forma diversa dai decreti.	Invio alla pagina Amm. Trasparente dell'elenco semestrale di tutte le autorizzazioni e concessioni idrauliche rilasciate	entro il 31/12/2023	Dirigenti delle SSL	Trasmissione elenchi	Num.	2.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP19 - Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	5018	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., 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., 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 trasparenza	Sì - 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 dalle 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.	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 30/11/2023	Dirigenti delle SSL	Report annuale al Dirigente	Num.	1.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP19 - Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	5018	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - L'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., 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	Sì - Le misure adottate riguardano specificatamente la rotazione, per quanto possibile in base al pesonale, delle pratiche e/o incarichi per ridurre il conflitto di interessi - L'applicazione del pantouflage	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 che 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 idrauliche adottate in forma diversa dai decreti.	Invio alla pagina Amm. Trasparente dell'elenco semestrale di tutte le autorizzazioni e concessioni idrauliche rilasciate	entro il 30/11/2023 con report attività	Dirigenti delle SSL	Trasmissione elenchi	Num.	2.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP19 - Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	5018	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - L'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)., 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.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	Sì - Codice e rotazione - Per questa attività la misura di prevenzione denominata "rotazione" risulta applicabile in modo parziale. Ciò deriva dal fatto che seguendo le Linee Guida in materia di ANAC, la rotazione dev'essere predisposta necessariamente per aree di competenza. Stante quindi l'esiguità del personale assegnato a questa UOD, tale misura di mitigazione del rischio può essere applicata solo parzialmente.	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 idrauliche adottate in forma diversa dai decreti.	Invio alla pagina Amm. Trasparente dell'elenco semestrale di tutte le autorizzazioni e concessioni idrauliche rilasciate	entro il 30/11/2023	Dirigenti delle SSL	Trasmissione elenchi	Num.	2.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP19 - Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	5018	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - L'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., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., 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	Sì - 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 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 di Vetro	Basso	[Trasparenza] - Pubblicazione sulla pagina Amministrazione Trasparenza di tutte le autorizzazioni e concessioni idrauliche adottate in forma diversa dai decreti.	Invio alla pagina Amm. Trasparente dell'elenco semestrale di tutte le autorizzazioni e concessioni idrauliche rilasciate	entro il 30.11.2023	Dirigenti delle SSL	Trasmissione elenchi	Num.	2.00

				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP19 - Autorizzazioni e concessioni idrauliche (ai sensi dell'art. 93 del R.D. 523/1904)	G518	S01808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Autorizzazioni 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 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.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - rotazione nella assegnazione delle pratiche a 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 perchè 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 idrauliche adottate in forma diversa dai decreti.	Invio alla pagina Amm. Trasparente dell'elenco semestrale di tutte le autorizzazioni e concessioni idrauliche rilasciate	entro il 31/12/2023	Dirigenti delle SSL	Trasmissione elenchi	Num.	2,00
	2023G06A501800.08 - Informatizzazione delle procedure relative alla L.R. n° 9/83 e ss.mm.ii.			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	G518	S01803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - L'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,, Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,, 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),, 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),, 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	G - 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 perchè disciplinata dalle norme di settore	Basso							
	2023G06A501800.08 - Informatizzazione delle procedure relative alla L.R. n° 9/83 e ss.mm.ii.			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	G518	S01804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	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),, 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,, 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),, 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	G - 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 perchè 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	Verifica sul portale Sismica dei carichi di lavoro	entro il 30/11/2023	Dirigente SSL	Report annuale di monitoraggio carichi di lavoro	Perc.	10,00
	2023G06A501800.08 - Informatizzazione delle procedure relative alla L.R. n° 9/83 e ss.mm.ii.			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	G518	S01805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - L'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),, 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,, 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).	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - La misure adottate riguardano specificatamente la rotazione, per quanto possibile in base al peannale, delle pratiche e/o incarichi per ridurre il conflitto di interessi - L'applicazione del pantouflage	Basso - Trattasi di processo con rating di rischio basso in quanto attività vincolata perchè disciplinata dalle norme di settore	Basso	[Regolamentazione] - Predisposizione di note operative e/o linee guida e/o disciplinare e/o regolamento	Circolare esplicativa sulla norma attuativa	01.11.2023	Dirigente SSL	adozione di almeno n. 1 circolare informativa	S/N	SI
	2023G06A501800.08 - Informatizzazione delle procedure relative alla L.R. n° 9/83 e ss.mm.ii.			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	G518	S01806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	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),, 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 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,, 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	G - Codice e rotazione - Per questa attività la misura di prevenzione denominata "rotazione" risulta applicabile in modo parziale. Ciò deriva dal fatto che seguendo le Linee Guida ANAC, la rotazione dev'essere predisposta necessariamente per aree di competenza. Stante quindi l'esiguità del personale assegnato a questa UOD, tale misura di mitigazione del rischio può essere applicata solo parzialmente. E' stata implementata la gestione informatizzata delle pratiche sismiche che permette la rotazione dell'assegnazione delle istruttorie.	Alto - La carenza strutturale di personale dell'intera UOD, con relativo aumento dei carichi di lavoro, impedisce l'adozione della misura della rotazione che consentirebbe, invece, di abbassare il valore del rischio corruttivo - pur in presenza di un nuovo sistema totalmente informatizzato, trasparente ed accessibile per una migliore gestione dell'iter tecnico-amministrativo relativo ai titoli sismici.	Alto	[Controllo] - Controllo periodico sul carico di lavoro attribuito ai dipendenti	Verifica sul portale Sismica dei carichi di lavoro e report finale	30/11/2023	Dirigente	Report di monitoraggio carichi di lavori	S/N	SI
	2023G06A501800.08 - Informatizzazione delle procedure relative alla L.R. n° 9/83 e ss.mm.ii.			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	G518	S01806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	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),, 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 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,, 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	G - Codice e rotazione - Per questa attività la misura di prevenzione denominata "rotazione" risulta applicabile in modo parziale. Ciò deriva dal fatto che seguendo le Linee Guida ANAC, la rotazione dev'essere predisposta necessariamente per aree di competenza. Stante quindi l'esiguità del personale assegnato a questa UOD, tale misura di mitigazione del rischio può essere applicata solo parzialmente. E' stata implementata la gestione informatizzata delle pratiche sismiche che permette la rotazione dell'assegnazione delle istruttorie.	Alto - La carenza strutturale di personale dell'intera UOD, con relativo aumento dei carichi di lavoro, impedisce l'adozione della misura della rotazione che consentirebbe, invece, di abbassare il valore del rischio corruttivo - pur in presenza di un nuovo sistema totalmente informatizzato, trasparente ed accessibile per una migliore gestione dell'iter tecnico-amministrativo relativo ai titoli sismici.	Alto	[Controllo] - Monitoraggio dei tempi procedimentali	Predisposizione di un report di aggiornamento sui tempi procedimentali	30/11/2023	Coordinatori dell'attività	Report di monitoraggio tempistiche procedimenti	Perc.	85,00

	2023GBSAS01800.08 - Informatizzazione delle procedure relative alla L.R. n° 9/83 e ss.mm.ii.			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	0518	SI1806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	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),, 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 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,, 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	G - Codice e rotazione - Per questa attività la misura di prevenzione denominata "rotazione" risulta applicabile in modo parziale. Ciò deriva dal fatto che seguendo le Linee Guida ANAC, la rotazione dev'essere predisposta necessariamente per aree di competenza. Stante quindi l'esiguità del personale assegnato a questa UOD, tale misura di mitigazione del rischio può essere applicata solo parzialmente. E' stata implementata la gestione informatizzata delle pratiche sismiche che permette la rotazione dell'assegnazione delle istruttorie.	Alto - La carenza strutturale di personale dell'intera UOD, con relativo aumento dei carichi di lavoro, impedisce l'adozione della misura della rotazione che consentirebbe, invece, di abbassare il valore del rischio corruttivo - pur in presenza di un nuovo sistema totalmente informatizzato, trasparente ed accessibile per una migliore gestione dell'iter tecnico-amministrativo relativo ai titoli sismici.	Alto	(Controllo) - Monitoraggio del raggiungimento dei target del Piano della Performance	Predisposizione report di verifica target attesto titoli sismici (sopra 85% pratiche assegnate)	30/11/2023	Coordinatori dell'attività	Report di monitoraggio conclusione pratiche	Perc.	85.00
	2023GBSAS01800.08 - Informatizzazione delle procedure relative alla L.R. n° 9/83 e ss.mm.ii.			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	0518	SI1806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	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),, 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 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,, 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	G - Codice e rotazione - Per questa attività la misura di prevenzione denominata "rotazione" risulta applicabile in modo parziale. Ciò deriva dal fatto che seguendo le Linee Guida ANAC, la rotazione dev'essere predisposta necessariamente per aree di competenza. Stante quindi l'esiguità del personale assegnato a questa UOD, tale misura di mitigazione del rischio può essere applicata solo parzialmente. E' stata implementata la gestione informatizzata delle pratiche sismiche che permette la rotazione dell'assegnazione delle istruttorie.	Alto - La carenza strutturale di personale dell'intera UOD, con relativo aumento dei carichi di lavoro, impedisce l'adozione della misura della rotazione che consentirebbe, invece, di abbassare il valore del rischio corruttivo - pur in presenza di un nuovo sistema totalmente informatizzato, trasparente ed accessibile per una migliore gestione dell'iter tecnico-amministrativo relativo ai titoli sismici.	Alto	(Rotazione) - Rotazione periodica (anche con criteri di casualità) delle pratiche al personale	Verifica assegnazione istruttorie sul portale Sismica, report finale	30/11/2023	Dirigente	Report di monitoraggio assegnazione pratiche	S/N	SI
	2023GBSAS01800.08 - Informatizzazione delle procedure relative alla L.R. n° 9/83 e ss.mm.ii.			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	0518	SI1806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	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),, 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 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,, 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	G - Codice e rotazione - Per questa attività la misura di prevenzione denominata "rotazione" risulta applicabile in modo parziale. Ciò deriva dal fatto che seguendo le Linee Guida ANAC, la rotazione dev'essere predisposta necessariamente per aree di competenza. Stante quindi l'esiguità del personale assegnato a questa UOD, tale misura di mitigazione del rischio può essere applicata solo parzialmente. E' stata implementata la gestione informatizzata delle pratiche sismiche che permette la rotazione dell'assegnazione delle istruttorie.	Alto - La carenza strutturale di personale dell'intera UOD, con relativo aumento dei carichi di lavoro, impedisce l'adozione della misura della rotazione che consentirebbe, invece, di abbassare il valore del rischio corruttivo - pur in presenza di un nuovo sistema totalmente informatizzato, trasparente ed accessibile per una migliore gestione dell'iter tecnico-amministrativo relativo ai titoli sismici.	Alto	(Trasparenza) - Rafforzamento della trasparenza mediante pubblicazione di dati ed atti ulteriori rispetto a quelli obbligatori	Pubblicazione report pubblici sui procedimenti sismici gestiti dalla UOD, oltre i due monitoraggi obbligatori	Trimestrale, report finale 30/11/2023	Dirigente e Responsabili	Pubblicazione dei report sui procedimenti	Num.	4.00
	2023GBSAS01800.08 - Informatizzazione delle procedure relative alla L.R. n° 9/83 e ss.mm.ii.			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	0518	SI1807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - L'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,, 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),, Autorizzazioni 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 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	G - La misura del Codice di Comportamento è stata attuata attraverso riunioni periodiche di approfondimento sulle regole di comportamento rivolgenti 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) - Calendario per la rotazione del personale ai front - office.	Adozione di un calendario che fissi i turni, a rotazione del personale addetto ai front office	30.11.2023	Responsabile PO /Dirigente SSL	Adozione calendario con i turni del personale addetto ai front office	S/N	SI
	2023GBSAS01800.08 - Informatizzazione delle procedure relative alla L.R. n° 9/83 e ss.mm.ii.			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	0518	SI1807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - L'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,, 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),, Autorizzazioni 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 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	G - La misura del Codice di Comportamento è stata attuata attraverso riunioni periodiche di approfondimento sulle regole di comportamento rivolgenti 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.	predisposizione di un modello di check list semplificata che ogni istruttore deve compilare per ogni denuncia dei lavori	30.11.2023	Responsabile PO /Dirigente SSL	Predisposizione modello check list	S/N	SI
	2023GBSAS01800.08 - Informatizzazione delle procedure relative alla L.R. n° 9/83 e ss.mm.ii.			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP20 - Autorizzazioni e Depositi Sismici	0518	SI1808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	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),, 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,, 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,, 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	G - 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							
	2023GBSAS00500.09 - Favorire l'adeguamento alle disposizioni normative previste dalla disciplina del RUNTS			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP25 - 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)	0505	SI0503 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - L'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	G - Astensione conflitto di interessi - Processo governato da più figure professionali nelle diverse fasi (segregazione delle 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	(Formazione) - Formazione in materia di politiche sociali.	Partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento programmati e realizzati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	30-nov	Dirigente di SSL - Funzionari titolari e non Titolari di P.O. - Istruttori amministrativi	partecipazione a corsi di formazione organizzati dal Min del Lavoro e delle Politiche Sociali/corsi di formazione organizzati dal Min del Lavoro e delle Politiche Sociali	Perc.	100.00

	2023OBSA500500.09 - Favorire l'adeguamento alle disposizioni normative previste dalla disciplina del RUNTS			PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP25 - 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)	5005	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - L'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	Sì - Astensione conflitto di interessi - Processo governato da più figure professionali nelle diverse fasi (segregazione delle 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.	Richiesta di pareri 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/anno	Num.	2.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP26 - Provedimenti inerenti il rilascio di titoli minerari in terra ferma di materiali solidi ed anidride carbonica, ai sensi del R.D. 1443/27 (Permesso di ricerca - Concessioni di coltivazioni- Proroghe- Ampliamenti - Riduzioni – Trasferimenti)	5002	500202 - Attività artigianali commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	01 - le specifiche materie sono trattate da diverse strutture.Vi è competenza parziale esclusivamente per la produzione di anidride carbonica quale materiale associato al minerale principale (acqua minerale)	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)., 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 - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - 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 quadrimestrali ad oggetto analisi del Codice di Comportamento e promozione dell'etica del comportamento relativamente ai procedimenti della SSL.	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 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 di UOD	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	2023PPP26 - Provedimenti inerenti il rilascio di titoli minerari in terra ferma di materiali solidi ed anidride carbonica, ai sensi del R.D. 1443/27 (Permesso di ricerca - Concessioni di coltivazioni- Proroghe- Ampliamenti - Riduzioni – Trasferimenti)	5018	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - L'intero processo	Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Concessioni a soggetti non legittimati., Mancanza di monitoraggio delle informazioni., Scarsa trasparenza., Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche e sopralluoghi).	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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 attività mediamente vincolata e disciplinata dalle norme di settore	Basso	(Controllo) - Monitoraggio, anche con verifiche in loco, sul rispetto degli obblighi previsti dal contratto	Rapporto periodico del responsabile del procedimento sull'elaborazione della statistica mineraria (relativa alle concessioni attive di estrazione di anidride carbonica) e sopralluoghi.	30/11/2023	Dirigente	Rapporto periodico	S/N	Sì
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP27 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	5018	501803 - Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	Autorizzazioni e concessioni a soggetti non legittimati., 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)., 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 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - rotazione nella ssegnazione delle pratiche a funzionari tecnici ed amministrativi e istruttori tecnici - I 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 15/2016)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	2023PPP27 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	5018	501804 - Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	01 - L'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)., 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., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Autorizzazioni e concessioni a soggetti non legittimati., Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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	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.	30.11.2023	Dirigente p.t.	adozione di disposizione di servizio	S/N	Sì
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP27 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	5018	501805 - Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	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)., 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., 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)., 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Le misure adottate riguardano specificatamente la rotazione, per quanto possibile in base al pesonale, delle pratiche e/o incarichi per ridurre il conflitto di interessi - L'applicazione del pantouflage	Medio - Trattasi di processo con rating di rischio medio in quanto attività vincolata perché disciplinata dalle norme di settore e comunque contrastata dall'esito favorevole delle altre amministrazioni coinvolte competenti sul territorio	Medio	(Semplificazione) - Circolare informativa sugli aggiornamenti normativi	Circolare esplicativa	30.11.2023	Dirigente SSL	.adozione di almeno n. 1 circolare informativa ed esplicativa	S/N	Sì
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP27 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	5018	501806 - Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	01 - L'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., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., 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 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)., Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti 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	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - Codice e rotazione - Per questa attività la misura di prevenzione denominata "rotazione" risulta applicabile in modo parziale. Ciò deriva dal fatto che seguendo le Linee Guida in materia di ANAC, la rotazione dev'essere predisposta necessariamente per aree di competenza. Stante quindi l'esiguità del personale assegnato a questa UOD, tale misura di mitigazione del rischio può essere applicata solo parzialmente.	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	2023PPP27 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	5018	501807 - Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	01 - L'intero processo	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)., 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., 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, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato al fine dell'ottenimento del provvedimento autorizzatorio., Richiesta e/o accettazione impropria di	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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 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] - 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.	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.	30.11.2023	Responsabile di P.O.	report mensili e registro di repertorio	S/N	Sì

				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP077 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	0218	501808 - Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	01 - L'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 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., 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)., 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., Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - rotazione nella soegnazione delle pratiche a funzionari tecnici ed amministrativi e istruttori tecnici - i 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 15/2016)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	2023PP077 - Provvedimenti correlati alle attività estrattive (Permessi di ricerca - Autorizzazioni - Varianti - Proroghe)	0218	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - L'intero processo	Concessioni a soggetti non legittimati., Scarsa trasparenza., Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse., Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche e sopralluoghi).	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Monitoraggio periodico delle relazioni di sopralluogo effettuate dal responsabile del procedimento della SSL e delle figure intervenute.	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	Rapporto periodico del responsabile del procedimento sul Monitoraggio di tutte le relazioni di sopralluogo sui siti di concessione attive di CO2.	30/11/2023	Dirigente	Rapporto periodico	S/N	SI
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP028 - Provvedimenti correlati alle risorse geotermiche di Sasso, medio ed alta entalpia ai sensi del D.Lgs. 22/2010 e ss.mm.ii. (Permessi di ricerca - Concessioni di coltivazioni. Proroghe. Ampliamenti - Riduzioni - Trasferimenti).	0218	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - L'intero processo	Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche e sopralluoghi)., Concessioni 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	G - Monitoraggio periodico dei sopralluoghi effettuati sui siti di concessione e statistica intervenuta.	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	Rapporto periodico del funzionario responsabile sulle concessioni di risorse geotermiche attive	30/11/2023	Dirigente	Rapporto periodico	S/N	SI
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP029 - Rilascio provvedimenti d'intesa alla 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.	0202	500203 - Energia efficientamento e risparmio energetico Green Economy e Bioeconomia	01 - L'intero processo	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni 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 possesso di requisiti)., Autorizzazioni e concessioni a soggetti non legittimati., 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., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., Un dipendente favorisce illecitamente individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o	Fattore abilitante - Inadeguatezza diffusione della cultura della legalità	G - Applicazione del Codice di comportamento dipendenti pubblici in attuazione del DPR 62/2013: art. 6 (comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi) e 7 (obbligo di astensione); divulgazione del codice disciplinare in armonia con lo stesso. Astensione in casi 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 invece 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 e circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica	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 01	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	2023PP029 - Rilascio provvedimenti d'intesa alla 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.	0218	501891 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	01 - L'intero processo	Mancato rispetto doloso dei termini di legge., Scarsa trasparenza.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Rapporto periodico della SSL sul rilascio della espressione di intesa con il Ministero competente, ai sensi dell'accordo del 24 aprile 2001. Per tali ragioni, non viene elaborata alcuna statistica, nè vengono effettuati sopralluoghi.	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, nè vengono effettuati sopralluoghi.	Basso	[Disciplina del conflitto di interessi] - Estensione della misura generale sul conflitto di interessi con adozione della dichiarazione «laf" assenza di conflitto di interessi anche nelle fasi endoprocedimentali	Acquisizione di periodica dichiarazione del responsabile del procedimento sul rispetto della disciplina del conflitto di interessi, secondo contenuti e/o modulistica all'uopo predisposti.	30/11/2023	Dirigente	rapporto del funzionario responsabile	S/N	SI
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP031 - Autorizzazioni a favore delle cooperative edilizie per la cessione in proprietà individuale degli alloggi già assegnati in godimento ai soci.	0209	500903 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - L'intero processo	Omessa valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente., Omissione dei controlli e delle verifiche prescritti.	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	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2022-2024; 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. 4 del PTPCT pregresso e vigente.	Medio - Tale processo è correttamente procedurializzato e la discrezionalità è fortemente limitata.	Medio	[Controllo] - Doppio controllo interno.	Riassegnazione dell'istruttoria a funzionario diverso da quello assegnatario	Al 31/12/2023	Dirigente	Verifica a campione sul 10% delle istruttorie	Perc.	10.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP033 - Concessioni riguardanti il demanio marittimo	0208	500803 - Infrastrutture logistiche portuali, aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	01 - L'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., 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	G - 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 del funzionario e del dirigente. Lavoro in team.	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.	Alto - Aumentato il rating di rischio finale, per la presenza di "dati oggettivi" all'estensione del RPCT nel triennio precedente	[Controllo] - Processo di sottoscrizione dei provvedimenti concessori e autorizzatori.	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 delle strutture 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/numero di provvedimenti sottoscritti	Perc.	100.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP034 - Provvedimenti inerenti il rilascio di idoneità di guida taxi, noleggio con conducente e trasporto bambini fino a n.9 posti.	0208	500802 - Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma	01 - Limitatamente alle procedure connesse all'esame di abilitazione	Concessioni a soggetti non legittimati., 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.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	G - Responsabilità condivisa con il Formez. Informatizzazione procedura di concorso. Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento attraverso invio tramite mail del codice di comportamento	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è svolta in team con il Formez. 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	2023PP034 - Provvedimenti inerenti il rilascio di idoneità di guida taxi, noleggio con conducente e trasporto bambini fino a n.9 posti.	0208	500897 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - Limitatamente alle procedure connesse all'esame di abilitazione	Autorizzazioni e concessioni 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	G - Responsabilità condivisa con il Formez. Informatizzazione procedura di concorso. Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento attraverso invio tramite mail del codice di comportamento	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è svolta in team con il Formez. 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	2023PP035 - Autorizzazione deroga alle distanze parallelismi ed attraversamenti	0208	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	G - 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	2023PP036 - Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL gomma.	0208	500802 - Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma	01 - L'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	G - 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 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								
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP037 - Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL ferro.	0208	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	G - 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	2023PP038 - Provvedimenti autorizzatori correlati a servizi TPL mare.	0208	500803 - Infrastrutture logistiche portuali, aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	01 - L'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	G - 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	2023PP039 - Iscrizione e tenuta Albo Regionale relativo al Trasporto scolastico.	0208	500802 - Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma	01 - L'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	G - 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 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								
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP044 - Abilitazione dei tecnici competenti in materia di acustica	0206	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 delle verifiche prescritti., Iscrizioni nell'elenco nazionale dei Tecnici competenti in acustica di nuovi i non legittimati., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	2023PP045 - Accreditamento Associazioni Ambientaliste, istituzione e tenuta Albo regionale	0206	500600 - DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	01 - L'intero processo	Scarsa trasparenza., Mancato rispetto doloso dei termini di legge., Mancanza di monitoraggio delle informazioni., Induzione alla diffusione di informazioni inesrate.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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	2023PP946 - L.R. 6/2007 Art. 10 Registro Regionale Operatori dello Spettacolo	S012	S01202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - L'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	G - Regolamentazione: L.R. 6/2007 all'art. 10 Predefinisce i criteri per l'accesso al registro. Trasparenza: atti pubblicati in sezione "Casa di Vetro".	Basso - I procedimenti sono sufficientemente regolamentati con individuazione dei criteri e delle modalità per il riconoscimento dei benefici (avviso pubblico). Predefinizione per l'accesso al registro.	Basso						
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP947 - L.R. 7/2003 Art. 6 e 7. Albi regionali degli istituti di alta cultura	S012	S01202 - Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	01 - L'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	G - 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".	Basso - I procedimenti sono sufficientemente regolamentati con individuazione dei criteri e delle modalità per il riconoscimento dei benefici (avviso pubblico). Predefinizione dei criteri per l'attribuzione di vantaggi economici. Predefinizione per l'accesso al registro. Relazione del corso del 2022, a seguito di trasferimenti, pensionamenti e nuove assegnazioni il personale proposto al processo è ruotato.	Basso						
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP951 - L. R. n. 18 del 25/11/2013 - Registro regionale delle associazioni sportive e delle associazioni per le attività motorio-educativo-ricreative	S005	S00505 - Sport	01 - L'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	G - 1. Doppio controllo in sede istruttoria e in sede di adozione del provvedimento di iscrizione /cancellazione	Basso - Il processo in esame è governato in maniera estremamente dettagliata dalla normativa vigente in materia. In particolare: 1) l'iscrizione nella sezione A del registro (Associazioni sportive - ASD) si sostanzia in una mera trasposizione di ASD già iscritte presso il registro del CONI; 2) l'iscrizione nella sezione B del registro (associazioni per le attività motorio-educativo-ricreative) avviene sulla base di criteri e parametri oggettivi che lasciano poco spazio alla discrezionalità amministrativa - Inoltre, si rilengono sufficienti e idonee le misure, generali e specifiche, contenute nel PTPCT	Basso	Rotazione] - Doppia firma da parte del funzionario istruttore titolare di P.O. e del Dirigente.	Predisposizione di check list di verifica della sussistenza dei requisti di legge in capo agli enti richiedenti con apposizione della doppia firma da parte del titolare di P.O e del Dirigente	30-nov	Dirigente SSL	check list di verifica a doppia firma/check list da verificare	Perc.	100.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP952 - Riconoscimento dello status di collezioni di proprietà degli enti locali e di soggetti giuridici diversi dagli enti locali	S012	S01201 - 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. 32/05	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Misure di mitigazione del rischio: "Trasparenza: obblighi di pubblicazione in Casa di Vetro"; pubblicazione della tipologia e delle caratteristiche del procedimento in Amministrazione Trasparente ex art. 35 dlgs. 33/2013. Regolamentazione: La verifica della ricorrenza dei requisiti risulta dettagliatamente normata e proceduralizzata ai sensi della L.R. n° 32/2005, del Regolamento di attuazione n° 5/2006, con tempi del procedimento fissati dal Regolamento Regionale n° 2 del 29 marzo 2016, nonché dalla Carta dei Servizi. Confusione verticale delle responsabilità.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto, pur in presenza di rilevanza esterna, le misure già attuate sono pienamente idonee. Adeguata formazione, tecnica e non, degli attori del processo. Ripartizione del processo decisionale in più fasi, che fanno capo a soggetti diversi (istruttore, funzionaria, dirigente). Processo fortemente procedimentalizzato. Regolamentazione dettagliata della materia.	Basso						
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP953 - Riconoscimento della personalità giuridica di associazioni e fondazioni	S012	S01203 - Persone giuridiche private	01 - L'intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Rilevazione notizie da parte istruttore di domande tese a ottenere iscrizione albi regionali.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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.	Basso - Il Procedimento è strettamente formalizzato e si attiene strettamente a quanto previsto dal Regolamento. Le verifiche effettuate scongiurano il verificarsi dell'evento corruttivo.	Basso						
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP954 - Autorizzazione all'apertura di depositi di medicinali e gas medicali	S004	S00406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - L'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)	G - Assegnazione delle istruttorie delle domande previa consultazione sull'assenza di conflitto di interesse. Controlli o liquidazioni per pagamenti affidati a dipendente diverso dall'istruttore.	Alto - Il rischio alto è collegato agli interessi economici in gioco	Alto	[Controlli] - A campione nella misura del 10% delle richieste.	Controllo a campione	30_11_2023	Dirigente UOD 06	Controllo a campione, nella misura del 10% dei provvedimenti autorizzativi 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	2023PP955 - Assegnazione delle sedi farmaceutiche	S004	S00406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - L'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	G - informatizzazione della procedura attraverso l'utilizzo della Piattaforma Tecnologica ed applicativa 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	[Controlli] - Segregazione delle funzioni (affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	segregazione delle funzioni	30/11/2023	dirigente UOD	segregazione delle funzioni	S/N	SI
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP956 - Autorizzazione ad esercizi commerciali alla vendita di prodotti per soggetti affetti da celiachia	S004	S00406 - Politica del farmaco e dispositivi	01 - iscrizione nell'elenco regionale soggetti autorizzati	Autorizzazioni a soggetti non legittimati.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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	[Controlli] - Segregazione delle funzioni (affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	segregazione delle funzioni	30/11/2023	dirigente UOD	segregazione delle funzioni	S/N	SI
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP957 - Autorizzazione e riconoscimento preventivo delle imprese del settore alimentare e dei mangimi	S004	S00401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - L'intero processo	Autorizzazioni a soggetti non legittimati.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Doppia firma sul provvedimento finale. Controllo delle misure previste. Aggiornamento e implementazione della carta dei servizi.	Alto - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Alto	[Controlli] - Segregazione delle funzioni (affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	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 30/11/2022	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	2023PP958 - Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	S004	S00403 - Attuazione del Piano Regionale di Assistenza sanitaria territoriale	01 - definizione del quadro economico finanziario e degli schemi dei contratti	Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Condizioni di vantaggio per gruppi di soggetti imprenditori.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica Altro fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Pubblicazione dei dati e delle informazioni richiesti 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.	Alto - Il rischio è medio/alto per eventuale presenza di interessi personali e pressioni	Alto	[Controlli] - Atti a doppia firma	atti a doppia firma	30.11.23	Dirigente	Presenza negli atti della doppia firma	Perc.	100.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP958 - Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	S004	S00404 - Assistenza ospedaliera	01 - definizione del quadro economico finanziario e degli schemi dei contratti per la parte relativa ai pagamenti	Condizioni di vantaggio per gruppi di soggetti imprenditori., Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Pubblicazione dei dati e delle informazioni richiesti 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	[Controlli] - Segregazione delle funzioni (affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, differenziando anche tra responsabilità del procedimento e adozione del provvedimento finale).	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 30.11.2023	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	2023PP958 - Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	S004	S00412 - Assistenza e interventi sociosanitari	01 - definizione del quadro economico finanziario e degli schemi dei contratti per la parte relativa ai pagamenti	Condizioni di vantaggio per gruppi di soggetti imprenditori., Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - Pubblicazione dei dati e delle informazioni richiesti 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)] - Tracciabilità dei soggetti coinvolti, delle modalità di coinvolgimento e delle proposte avanzate dagli stakeholder	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	S/N	SI
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP958 - Procedure definizione tetti di spesa privato accreditato	S004	S00412 - Assistenza e interventi sociosanitari	02 - collabora con la dg e uod 11 al monitoraggio delle prestazioni e loro utilizzo nella definizione dei limiti di spesa	Condizioni di vantaggio per gruppi di soggetti imprenditori., Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	No	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)] - Tracciabilità dei soggetti coinvolti, delle modalità di coinvolgimento e delle proposte avanzate dagli stakeholder	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	S/N	SI
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP960 - Iscrizione all'albo regionale delle Associazioni animaliste	S004	S00403 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - L'intero processo	Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Autorizzazioni 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.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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	[Controlli] - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo nella misura del 10% dell'avvenuta pubblicazione dell'atto	Entro il 30.11.2023	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	2023PP961 - Assegnazione qualifica guardia zoofila	S004	S00401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - L'intero processo	Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Autorizzazioni a soggetti non legittimati.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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	[Controlli] - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo nella misura del 10% dell'avvenuta pubblicazione dell'atto	Entro il 30.11.2023	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	2023PP962 - Accreditamento istituzionale definitivo delle strutture pubbliche e private sanitarie e socio-sanitarie ai sensi della legge regionale n. 4/2011 e ss.mm. e ii. e Regolamenti n. 3/2006 e n.1/2007	S004	S00405 - Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private	01 - PREDISPOSIZIONE DEL PROVVEDIMENTO FINALE, SULLA SCORTA DELLA RELAZIONE ISTRUTTORIA DELL'ASL	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)., Corresponsione di tangenti per ottenere emissioni 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 - Mancanza di misure del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - 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	2023PP962 - Accreditamento istituzionale definitivo delle strutture pubbliche e private sanitarie e socio-sanitarie ai sensi della legge regionale n. 4/2011 e ss.mm. e ii. e Regolamenti n. 3/2006 e n.1/2007	S004	S00410 - Personale del S.S.R.	01 - Accreditamento dei provider ECM (Educazione continua in medicina)	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 emissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., 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	G - astensione conflitto interessi; codice comportamento (artt. 11-13)	Medio - Rischio basso in quanto presidiato da misure di cui colonna M	Medio	[Controlli] - Atti a doppia firma	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 30.11.2023	dirigente UOD	Doppia firma su tutti gli atti	S/N	SI

				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP63 - Iscrizione nell'elenco regionale delle aziende fabbricanti di protesi ed ausili autorizzate dalla regione Campania	0204	S00412 - Assistenza e interventi sociosanitari	01 - 1) Richiesta alle ASL di concludere il procedimento di verifica degli istanti; 2) controllo formale delle risultanze delle 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 autorizzativo.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - astensione conflitto interessi; codice comportamento (artt. 11-12)	Medio - Rischio basso in quanto presidiato da misure di cui colonna M	Medio							
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP64 - Accreditamento e individuazione dei tecnici prescrittori di farmaci c/o Aziende sanitarie pubbliche	0204	S00406 - 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 - Eseguite o mancanza di misure del trattamento del rischio	G - astensione conflitto interessi; codice comportamento (artt. 11-12)	Medio - Rischio basso in quanto presidiato da misure di cui colonna M	Medio	[Controllo] - Costituzione di un gruppo di lavoro per l'istruttoria	costituzione gruppo di lavoro per l'istruttoria	30/11/2023	dirigente UOD	costituzione gruppo di lavoro per l'istruttoria	S/N	SI
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP67 - Alta Formazione Il percorso I.F.T.S.	0311	S01104 - Formazione professionale	01 - Controllo amministrativo in itinere durante le fasi di esecuzione delle attività consuali	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche., Falsificazioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)., 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)., 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 - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Codice di comportamento: artt. 1, 4, 7, 8 e 10.	Medio - Processo caratterizzato da discrezionalità parziale	Medio	Sensibilizzazione e partecipazione] - Incontri periodici di sensibilizzazione e partecipazione.	programmazione e realizzazione di incontri periodici con il personale addetto ai controlli amministrativi in tema di applicazione del codice di comportamento e del Manuale di gestione e controllo del Fondo Sociale Europeo	30_11_2023	Dirigente	Verbali degli incontri periodici con il personale	Num.	2.00
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP69 - ATTIVITA' DEI CENTRI PER L'IMPIEGO: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	0311	S01105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - L'intero processo	Ermanea indicazione di dati., 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., 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 - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - Controllo avanzato da parte del responsabile Pubblicazione atti	Medio - processo parzialmente discrezionale	Medio	Controlli amministrativi su documentazione prodotta per l'iscrizione e il mantenimento dello status	Predisposizione di controlli anche a campione sulla documentazione prodotta	periodico	eugenio pierno	controlli documentazione	Perc.	30.00
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP69 - ATTIVITA' DEI CENTRI PER L'IMPIEGO: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	0311	S01105 - Servizio territoriale provinciale Avellino	01 - L'intero processo	Ermanea indicazione di dati., 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., 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 - Assenza dei controlli di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - Controllo avanzato da parte del responsabile Pubblicazione atti	Medio - processo parzialmente discrezionale	Medio	pubblicità dei bandi e delle graduatorie, tempestività nell'evasione richieste accesso agli atti	o verifica la pubblicazione tempestiva dei bandi e la corrispondenza degli stessi. si assicura piena pubblicità delle graduatorie	periodico	eugenio pierno	controllo trasparenza e pubblicità bandi e graduatorie	Perc.	100.00
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP69 - ATTIVITA' DEI CENTRI PER L'IMPIEGO: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	0311	S01106 - Servizio territoriale provinciale Benevento	01 - L'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	G - 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	Attività di controllo del processo sulle autodichiarazioni rese	30.11.2023	dirigente	attività di controllo documentate sulle autodichiarazioni rese	Perc.	30.00
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP69 - ATTIVITA' DEI CENTRI PER L'IMPIEGO: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	0311	S01107 - Servizio territoriale provinciale Caserta	01 - L'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., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art.477 c.p.)., 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 autorizzativo., 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)., Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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.	Circolari attuative periodiche	30_11_2023	Dirigente	Invio circolari	Num.	1.00
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP69 - ATTIVITA' DEI CENTRI PER L'IMPIEGO: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	0311	S01108 - Servizio territoriale provinciale Salerno	01 - L'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	G - il processo è interamente mappato attraverso piattaforma digitale per l'inserimento dei dati e attraverso controlli effettuati sul 100% delle dichiarazioni rese.	Basso - il processo, così come impostato, riduce al minimo i rischi corruttivi	Basso	[Controllo] - Controllo sugli atti endoprocedimentali	Attività di controllo del processo sulle autodichiarazioni rese dagli utenti del CPI	30/11/2023	il dirigente	attività di verifica sulle dichiarazioni rese	Perc.	20.00
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP69 - ATTIVITA' DEI CENTRI PER L'IMPIEGO: Rilascio/diniego/revoca e certificazioni categorie protette/ Art. 16 L. 56/87	0311	S01110 - Servizio territoriale provinciale Napoli	02 - L'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)., Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria che può favorire comportamenti illeciti, procurare vantaggi o creare danni., Ermanea indicazione di dati., 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)., Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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	Attività di controllo del processo sulle autodichiarazioni rese	30/11/2023	il dirigente	Controlli effettuati su ciascuna procedura di avviamento a selezione / procedure avviate	S/N	SI
				RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP75 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	0207	S00715 - Politica Agricola Comune	01 - Attività di coordinamento ed indirizzo	Inadeguata o mancata definizione e diffusione delle necessarie procedure	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - 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 ricorrono le condizioni, dei provvedimenti adottati concernenti disposizioni procedurali, condivisione delle procedure con gli uffici coinvolti.	Basso - Il rischio è basso poiché si ritengono idonee le misure generali adottate. Per il 2023 sarà adottata una specifica misura volta a definire minuziosamente la procedura da utilizzare per il rilascio delle autorizzazioni per impianti vigneti da parte delle UOD competenti, al fine di uniformare le attività.	Basso	Adozione di specifico atto con cui sono definite le procedure che le UOD competenti devono attuare per il rilascio delle autorizzazioni per impianti vigneti	La UOD 500715 adotterà e trasmetterà alle UOD competenti della DG 5007 un atto specifico generale con cui saranno stabilite le procedure da seguire per il rilascio delle autorizzazioni per gli impianti viticoli.	31/11/2023	Dirigente della UOD 500715	Adozione e trasmissione dell'atto	S/N	SI
		2023C085A500700.04 - Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo Rurale della Campania		RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP75 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	0207	S00718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - L'intero processo	Ermanea indicazione di dati., Ermanea valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente., Redazione di relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Rilascio di autorizzazioni a soggetti non legittimati.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi Altro fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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 degli artt. 37 del D. Lgs.n. 33/2013 e 29 del D. Lgs. n. 50/2016.	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto l'attività è completamente vincolata e la discrezionalità è fortemente limitata in quanto è svolta 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. Controllo da parte del Dirigente del rispetto della tempistica prevista dal disciplinare approvato con DGR n. 444/2017;	Basso							
		2023C085A500700.04 - Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo Rurale della Campania		RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP75 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	0207	S00722 - Strategie Agricole per le Aree a Bassa Densità Abitativa	01 - L'intero processo	Rilascio di autorizzazioni a soggetti non legittimati., Redazione di relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Ermanea indicazione di dati., Ermanea valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - 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; 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 rilengono 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							
		2023C085A500700.04 - Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo Rurale della Campania		RP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP75 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	0207	S00723 - Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	01 - L'intero processo	Ermanea indicazione di dati., Ermanea 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	G - 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; 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 rilengono 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							

		2023O85A5D0700.04 - Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo Rurale della Campania		PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP75 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	S007	S00724 - Zootecnica e Benessere Animale	01 - L'intero processo	Rilascio di autorizzazioni a soggetti non legittimati,, Redazione di relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti,, Erronea valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente, Erronea indicazione di dati.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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							
		2023O85A5D0700.04 - Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo Rurale della Campania		PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP75 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	S007	S00725 - Agricoltura Urbana e Costiera	01 - L'intero processo	Erronea valutazione o omessa verifica degli atti prodotti dal richiedente,, Autorizzazioni a soggetti non legittimati,, Erronea indicazione di dati,, Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse,, 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	G - 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. 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							
		2023O85A5D0700.04 - Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo Rurale della Campania		PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP75 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	S007	S00726 - Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Flanegianti	01 - L'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 - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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. 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	2023PP75 - Rilascio autorizzazioni, certificazioni previste da norme agricole e forestali	S007	S00792 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	01 - Istruttoria documentale e rilascio parere/autorizzazione per i Centri di Assistenza Agricola	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	G - 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; Misure specifiche: -Rispetto della procedura definita dal DD 90/2020; -Segregazione delle funzioni tra l'istruttoria tecnico amministrativa e 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 stata codificata con DD n. 99 del 21/05/2020. 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 procedimento amministrativo e dal Codice di Comportamento.	Basso							
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP76 - Autorizzazione alla vendita di alloggi di edilizia residenziale agevolata/convenzionata	S009	S00903 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - L'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 - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2022-2024. 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. 4 del PTPCT pregresso e vigente.	Medio - Tale processo è correttamente procedurializzato e la discrezionalità è fortemente limitata, tuttavia ha un interesse (anche se non particolarmente rilevante) esterno e non risulta coperto da misure di prevenzione idonee	Medio	Controllo1 - Doppio controllo interno.	Riassegnazione dell'istruttoria a funzionario diverso da quello assegnatario	4/ 31/12/2023	Dirigente	Verifica a campione sul 10% delle istruttorie	Perc.	10.00
		2023O85A5D1000.04 - Innalzare le competenze digitali 2023O85A5D1000.05 - Promozione della ricerca e dell'innovazione 2023O85A5D1000.07 - accrescere le competenze di ricercatori e/o tecnici - incentivare percorsi di formazione e di specializzazione post-laurea nonchè il potenziamento della rete tra Università e imprese, in coerenza con la RIS3 Campania 2023O85A5D1000.09 - Rafforzamento capacità di ricerca ed innovazione per Università e centri di ricerca - sistema imprenditoriale 2023O85A5D1000.10 - Potenziare la disponibilità di infrastrutture per la didattica e per la ricerca tramite la riqualificazione degli investimenti universitari		PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PP77 - Gestione dei dati personali	S010	S01000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - Intero processo	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,, Mancomissione dei dati di residenza del soggetto/impresa oggetto del controllo, verifica, ispezione.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - L'osservanza di quanto previsto dal manuale sul trattamento dei dati personali e giudicari 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	2023PP77 - Gestione dei dati personali	S010	S01001 - Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio	01 - Intero processo	Alterazione delle checklist utilizzate al fine del controllo amministrativo a fronte della rendicontazione dei documenti ottenuti,, Induzione in errore del funzionario pubblico (es. tecnico addetto) al fine di vedersi riconosciuti requisiti qualitativi e/o quantitativi previsti anche se insussistenti,, Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche e sopralluoghi),, Mancomissione dei dati di residenza del soggetto/impresa oggetto del controllo, verifica, ispezione,, Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti,, Disomogeneità di trattamento nella determinazione della sanzione,, 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,, Disparità di trattamento nell'individuazione dei soggetti/imprese oggetto del controllo,,	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - L'osservanza di quanto previsto dal manuale sul trattamento dei dati personali e giudicari 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	2023PP77 - Gestione dei dati personali	S010	S01002 - Competenze per l'ecosistema dell'innovazione	01 - Intero processo	Omissione dell'attività di verifica e esercizio della stessa in modo da favorire o attribuire vantaggi illeciti,, Disomogeneità di trattamento nella determinazione della sanzione,, Alterazione delle checklist utilizzate al fine del controllo amministrativo a fronte della rendicontazione dei documenti ottenuti,, Alterazione del corretto svolgimento dei controlli esterni volti a garantire la conformità procedurale,, Mancomissione 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,, Insorgenza di incompatibilità o conflitti di interesse,, 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,, Comunicare e/o omettere dati e	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - L'osservanza di quanto previsto dal manuale sul trattamento dei dati personali e giudicari 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	2023PP77 - Gestione dei dati personali	S010	S01005 - Startup innovative ed Economia Digitale	01 - Intero processo	Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti,, Erronea indicazione di dati,, Mancomissione 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,, Disparità di trattamento nell'individuazione dei soggetti/imprese oggetto del controllo.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - L'osservanza di quanto previsto dal manuale sul trattamento dei dati personali e giudicari 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	2023PP77 - Gestione dei dati personali	S010	S01091 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo e operativo. Vice Direttore con funzioni Vicarie	01 - Intero processo	Disparità di trattamento nell'individuazione dei soggetti/imprese oggetto del controllo,, 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,, Mancomissione dei dati di residenza del soggetto/impresa oggetto del controllo, verifica, ispezione.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - L'osservanza di quanto previsto dal manuale sul trattamento dei dati personali e giudicari 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	2023PPP77 - Gestione dei dati personali	5010	501093 - 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., Disomogeneità di trattamento nella determinazione della sanzione., 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., Occultamento dei verbali di 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., 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., Irregolarità od omissione del controllo per favorire taluni soggetti.,	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	Sì - L'osservanza di quanto previsto dal manuale sul tratamento 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	2023PPP78 - Autorizzazione al ricovero di pazienti extracomunitari	5004	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	Sì - 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 matteria 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	2023PPP79 - Accreditamento regionale ai veterinari per l'accesso all'anagrafe canina on line.	5004	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - L'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 - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	Sì - 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 matteria 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	Monitoraggio dei tempi procedimentali	Entro il 30.11.2023	Dirigente di UOD	Trasmissione report alla Direzione Generale	S/N	Sì
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP80 - Classificazione e riclassificazione delle zone di produzione molluschi bivalvi.	5004	500401 - Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	01 - L'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	Sì - 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 matteria 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 alla emanazione del decreto.	Basso	(Controllo) - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo nella misura del 10% dell'avvenuta pubblicazione dell'atto su Casa di Vetro	Entro il 30.11.2023	Il dirigente di UOD	Controllo nella misura del 10% dell'avvenuta pubblicazione dell'atto su Casa di Vetro	S/N	Sì
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP81 - Elenco regionale punti vendita abilitati alla vendita dei prodotti dietoterapici a carico del SSN	5004	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	Sì - 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 matteria 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 perché il processo è sottoposto a controllo documentale plurimo comprensivo 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).	segregazione delle funzioni	30/11/2023	dirigente UOD	segregazione delle funzioni	S/N	Sì
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP82 - Ammissione in sovrannumero al corso di formazione specifica in Medicina Generale.	5004	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	Sì - 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 matteria 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 perché 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.	Giornata di formazione.	30/11/2023	Dirigente della struttura	Verbale	S/N	Sì
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP83 - Elenco regionale di aziende autorizzate a fornire ausili e protesi.	5004	500412 - Assistenza e interventi sociosanitari	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	Sì - 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 matteria di Codice di Comportamento. Monitoraggio del rispetto dei tempi per l'adozione del provvedimento finale.	Basso - Il rischio è basso perché il processo risulta disciplinato dettagliatamente dalla Delibera di Giunta n. 308/2020 della Regione Campania; dal DGR 466/2020 - Modifiche ed integrazione della Delibera di Giunta Regionale n. 308 del 23 giugno 2020	Basso	(Controllo) - Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	Controllo dell'avvenuta pubblicazione e indicazione del link	Entro il 30.11.2023	Dirigente UOD	Controllo dell'avvenuta pubblicazione dell'atto/provvedimento	S/N	Sì
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP84 - Gestione dell'Albo regionale delle Cooperative Sociali di cui alla legge 381/91	5005	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - L'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	Sì - Astensione conflitto di interessi - Processo governato da più figure professionali nelle diverse fasi (segregazione delle competenze) - Verifica periodica sul posseso 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.	Adozione di criteri di attribuzione dei punteggi chiari e il più possibile dettagliati	30_11_22	Dirigente SSL	Predisposizione di nota circolare in materia di costruzione delle tabelle di valutazione di progetti	Num.	1.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP84 - Gestione dell'Albo regionale delle Cooperative Sociali di cui alla legge 381/91	5005	500501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - L'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	Sì - Astensione conflitto di interessi - Processo governato da più figure professionali nelle diverse fasi (segregazione delle competenze) - Verifica periodica sul posseso 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 dei componenti delle Commissioni di valutazione delle proposte progettuali trasmesse	30_11_22	Dirigente SSL	Numero dipendenti ruotati/Numero componenti delle commissioni	Perc.	40.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP85 - Iscrizione dei distretti del commercio nell'elenco regionale di cui al II comma dell'art. 3 DGR n. 387 del 2021	5002	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 il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti., Irregolarità od omissione di attività di verifica dei requisiti di iscrizione., Autorizzazioni a soggetti non legittimati., Istruttoria carente.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Sì - 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. 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	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	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	2023PPP86 - Autorizzazione alla concessione di trattamento di mobilità in deroga	5011	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	riunione con il personale coinvolto per sensibilizzare sul rispetto delle norme del Codice di comportamento artt. 10, 11, 12, 16 e 17.	entro 30.11.2023	Dirigente	incontro	Num.	1.00
				PP - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	2023PPP86 - Autorizzazione alla concessione di trattamento di mobilità in deroga	5011	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	riunione con il personale coinvolto per sensibilizzare sul rispetto delle norme del Codice di comportamento artt. 10, 11, 12, 16 e 17.	entro il 30.11.2023	Dirigente	riunioni	Num.	1.00
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	5003	500305 - Programmazione risorse	01 - Pianificazione e programmazione, in raccordo con la Programmazione Unitaria, dei programmi FESR e dei programmi complementari e paralleli (PAC, POC, risorse liberate, ecc.).	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Omissioni nella predisposizione e controllo del Piano., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Sì - 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 Partneneriato), e seguono ad analisi valutative. Eventuali azioni di miglioramento del processo, per quanto di competenza dell'AdG, potrebbero condursi sotto l'egida della Programmazione Unitaria	Basso							
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	5004	500400 - DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	01 - L'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	Sì - 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 tra istruttore, funzionario e dirigente	Istruttoria condivisa tra istruttore funzionario e dirigente	Entro il 30.11.2023	Direttore Generale	Percentuale di istruttorie condivise tra istruttore, funzionario e dirigente	Perc.	50.00
2023OBSA500400.06 - Implementazione dei servizi sanitari in formato digitale				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	5004	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	(Informatizzazione) - Implementazione o aggiornamento di un sistema informatico o di una banca dati	Creazione di una piattaforma di monitoraggio dell'HCV	Entro il 30.11.2023	Dirigente UOD	Creazione piattaforma di monitoraggio HCV	S/N	Sì
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	5004	500491 - 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	Sì - Gli stakeholders sono individuati e si ha una interlocuzione trasparente con gli stessi tramite incontri	Basso - Rischio basso in quanto presidiata dalle misure colonna M	Basso	(Controllo) - Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Entro il 30.11.2023	Dirigente di Staff	Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	S/N	Sì
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	5005	500500 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	01 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sì - 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 forniti 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.	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 programmazione da adottare	Perc.	50.00

				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	0205	020501 - Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	01 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 forniti 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.	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	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	0205	020502 - Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi agli asili e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	01 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 forniti 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.	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	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	0205	020503 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 forniti 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.	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	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	0206	020600 - 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	G - 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 obblig 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	0206	020602 - 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	G - 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 obblig 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	0206	020604 - 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., 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	G - 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 obblig 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	0206	020605 - 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	G - 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 obblig 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	0206	020607 - Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	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 - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione Altro fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	G - 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 obblig 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	0206	020608 - Tutela delle acque - Contratti di fiume	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	G - 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 obblig 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	0206	020616 - 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., 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	G - 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 obblig 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	0206	020692 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei rifiuti 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., 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	G - 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 obblig 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							
		2023CB5A5D0700.04 - Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo Rurale della Campania		PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	0207	020700 - 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., Complessità tecnico amministrativa degli atti programmatori da cui può discendere una fase di gestione che non risponde a criteri di tempestività e che può avere esiti differenziati tra i diversi uffici.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Misura specifica: il attivo presso la DG un Comitato strategico centrale di programmazione ed elaborazione di chek list e format omogenei in ambito FEASR. Nel corso del 2021 sono state realizzate attività di ascolto degli stakeholder del Programma di Sviluppo Rurale per la rilevazione dei fabbisogni. 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. Si ritengono idonee le misure già attuate e da attuare.	Trasparenza]' - Trasmissione delle risultanze delle attività di ascolto realizzate nel corso del 2022 agli stakeholders.	Alla fine del 2022 saranno restituiti agli stakeholders attraverso l'invio di una newsletter e la pubblicazione sul sito istituzionale le elaborazioni delle rilevazioni eseguite	31/12/2022	Direttore Generale	elaborazione, invio e pubblicazione sul sito istituzionale di un report della consultazione/ascolto eseguito	Num.	1.00
		2023CB5A5D0700.04 - Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo Rurale della Campania		PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	0207	020718 - Ambiente, Foreste e Clima	01 - L'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	G - Misure generali: astensione 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 dalle stringenti disposizioni normative nazionali e regionali e da 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	0207	020719 - Caccia, Pesca ed Acquacoltura	01 - L'intero processo	Programmazione orientata a favorire lobbies o interessi specifici.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - 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 FEAMP l'attività è completamente vincolata dalle normative comunitarie e nazionali. Gli atti di programmazione regionale, e le sue variazioni, per essendo adottati formalmente dall'amministrazione regionale che svolge il compito di soggetto attuatore, devono essere sottoposti al controllo del Comitato di Sorveglianza che ne valuta la coerenza e la rispondenza alla normativa di settore.	Basso							
		2023CB5A5D0700.04 - Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo Rurale della Campania		PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	0207	020791 - 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 tempestività 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	G - La direzione ha attivato una misura specifica. 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. Si ritengono idonee le misure specificate nella colonna M.	Basso							
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	0208	020800 - DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	01 - Solo l'eventuale proposta di deliberazione nelle materie di competenza	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.	Fattore abilitante - Inadeguatezza o assenza di adeguate competenze del personale addetto ai processi	G - Sensibilizzazione del personale mediante invio del codice di comportamento. Istruttoria svolta in team. Firma congiunta di note da parte del dirigente SSL competente e del dirigente SPL	Basso - Il processo ha un rating di rischio basso in quanto le discrezionalità è limitata dalle disposizioni normative di settore che forniscono indicazioni precise ed interpretazioni uniforme. 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	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	0209	020900 - DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	01 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione, Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali	Basso							
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	0209	020901 - Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	01 - L'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	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali	Basso							
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	0209	020903 - Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative	01 - L'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	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregressi e 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, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali	Basso							

				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	G009	S00993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - L'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	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregresso 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, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali	Basso							
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	G009	S00993 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	01 - L'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	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023; 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. 4 al PTPCT pregresso 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, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali	Basso							
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	G009	S00994 - STAFF - Programmi integrati di valorizzazione - Piani di ricostruzione	01 - L'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	G - Applicazione della misura 2.4 del PTPCT 2022-2024; 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 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, linee guida, disciplinari, disposizioni ministeriali	Basso							
		2023C0E5AS01000.11 - Valorizzare le università e garantire il diritto allo studio		PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	S010	S01000 - DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA' LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	01 - Coordinamento e predisposizione dei programmi regionali in materia di innovazione e trasferimento tecnologico	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Individuazione di interventi di rafforzamento non rispondenti alle reali esigenze dell'Amministrazione., Programmazione orientata a favorire interessi specifici., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (w/o controlli)	G - Proposta da parte della Direzione e controllo di conversa da parte degli uffici regionali competenti ratione materiae (Programmazione limitaria 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	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	S011	S01100 - 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	G - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Elevata discrezionalità del processo decisionale	Medio	Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione di tavoli di confronto.	Tavoli di confronto tra dirigenti e funzionari su tutte le tematiche oggetto della programmazione	30_11_2023	Direttore	Verbali dei tavoli	Num.	2.00
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	S011	S01101 - istruzione	01 - istruttoria, proposta	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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.	Tavoli di confronto tra dirigenti e funzionari su tutte le tematiche oggetto della programmazione	30_11_2023	Dirigenti	verbale delle riunioni	Num.	2.00
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	S011	S01102 - 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	G - Organizzazione riunioni su analisi e attuazione del codice di comportamento (artt. da 1 a 18).	Medio - Limitata discrezionalità del processo decisionale e comparticipazione di funzionari, DG e Assessore alla programmazione	Medio	Sensibilizzazione e partecipazione] - Partecipazione ai tavoli di confronto.	Tavoli di confronto tra dirigenti e funzionari su tutte le tematiche oggetto della programmazione	30_11_2023	Dirigenti	Verbali delle riunioni	Num.	2.00
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	S011	S01104 - 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	G - Codice di comportamento: artt. 1, 7, 8 e 10.	Medio - Elevata discrezionalità del processo decisionale	Medio	Sensibilizzazione e partecipazione] - Organizzazione di tavoli di confronto.	Tavoli di confronto tra dirigenti e funzionari su tutte le tematiche oggetto della programmazione	30_11_2023	Direttore	Verbali dei tavoli	Num.	2.00
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	S011	S01109 - Edilizia Scolastica	01 - istruttoria, proposta	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - 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.	Tavoli di confronto tra dirigenti e funzionari su tutte le tematiche oggetto della programmazione	30/11/2023	Direttore - dirigenti - funzionari	verbale delle riunioni	Num.	2.00
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	S011	S01199 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	01 - istruttoria, proposta	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (w/o controlli)	G - 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)	Basso - Separazione dei compiti di RUP e ROS, controlli esterni sulle attività.	Basso							
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	S012	S01200 - DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	01 - supporto alla predisposizione delle DGR per le materie di competenza	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.	Fattore abilitante - Discrezionalità nella gestione del processo	G - Regolamentazione: rispetto di tutte le norme, criteri e le procedure interessati dalla produzione degli atti. Misure specifiche anno 2022: Formazione interna ad aggiornamento professionale dei dipendenti impegnati sulla fase processuale rispetto agli adempimenti normativi (AUS2 ed AUS6) 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 prevalsita 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							
		2023C0E5AS00900.06 - Rafforzare la coesione sociale attraverso il recupero dei patrimoni confiscati		PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	G009	G00900 - 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	G - 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 le 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.	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	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	G009	G00901 - 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	G - 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 le 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 delle attività svolte.	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
		2023C0E5AS00900.07 - Implementazione dell'attuazione delle politiche di sviluppo delle aree interne		PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	G009	G00904 - Politiche di Sviluppo delle Aree Interne 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	G - 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 le 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 delle attività svolte.	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	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	G009	G00905 - Scuola Regionale di Polizia Locale	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	G - 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 le 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 delle attività svolte.	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	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	G009	G00907 - 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	G - 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 le 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 delle attività svolte.	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	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	G009	G00993 - 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 - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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 le 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 delle attività svolte.	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	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	G009	G00992 - 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	G - 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 le 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.	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	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	G011	G01100 - UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	01 - Coordinamento e predisposizione dei programmi regionali in materia di innovazione e trasferimento tecnologico	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.	Fattore abilitante - Inadeguata diffusione della cultura della legalità	No	Medio - Il processo richiede valutazioni edecisioni discrezionali condivise con le altre strutture regionali e con la governance	Medio	[Trasparenza] - Pubblicazione sull'Home regionale Trasparenza Amministrativa.	Pubblicazione su amministrazione trasparente altri contenuti del piano triennale per la digitalizzazione	Entro il 30 novembre	Dirigente	Pubblicazione del piano	S/N	SI
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	T005	T00500 - STRUTTURA DI MISSIONE per lo smaltimento dei RSB	01 - Atto conclusivo	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.	Fattore abilitante - Scarsa responsabilizzazione interna	G - Pubblicazione degli atti di programmazione sul portale istituzionale della Regione Campania Burc/Casa di vetro	Medio - Il processo di programmazione 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	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	T005	T00502 - Attività tecniche connesse alla rimozione delle aco balle e bonifica dei siti liberati	01 - Atti istruttori	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Programmazione orientata a favorire interessi specifici.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - Misura Generale del PTPCT - Misura 2.1 Trasparenza Obblighi di 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.	Medio							
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	T005	T00503 - 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	G - Pubblicazione degli atti di programmazione sul portale istituzionale della Regione Campania Burc/Casa di vetro	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	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	T005	T00504 - Attività relative 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	G - Pubblicazione degli atti di programmazione sul portale istituzionale della Regione Campania Burc/Casa di vetro	Medio - Il processo è opportunamente procedurializzato ma caratterizzato da un potenziale interesse esterno	Medio							
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV01 - Predisposizione degli atti di programmazione	T005	T00505 - Attività relative alla discariche, ai flussi della F.U.T.	01 - Atti istruttori	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	G - Pubblicazione degli atti di programmazione sul portale istituzionale della Regione Campania Burc/Casa di vetro	Medio - Il processo è opportunamente procedurializzato ma caratterizzato da un potenziale interesse esterno	Medio							
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PPV02 - Valutazione e verifica degli investimenti	413201	413201 - 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	G - 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	2023PPV02 - Valutazione e verifica degli investimenti	G004	G00403 - Edilizia sanitaria gestione POR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.	01 - L'intero processo	Interventi esterni volti ad influenzare i risultati consuntivi.	Fattore abilitante - Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	G - Trasparenza dei criteri e verifica delle fonti dei dati utilizzati	Basso - Il rischio è ritenuto BASSO la UDD si occupa dell'istruttoria sulla base di criteri oggettivi(popolazione residente nelle AASSLL e n.posti letto degli Ospedali) ed ha stakeholders pubblici.	Basso	Rotazione) - Lavoro in team e compartecipazione del personale alle attività	Creazione di un gruppo di lavoro per la valutazione e verifica degli investimenti	entro il 30.11.2023	Dirigente UDD	Lavoro in team e compartecipazione del personale ai processi	S/N	SI

				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PV02 - Valutazione e verifica degli Investimenti	0204	100493 - 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	G - Utilizzo di sistemi informatizzati. Segregazione delle funzioni per le varie fasi. Sistema dei controlli a più livelli	Basso - Rischio basso in quanto presidiata dalle 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	Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	Entro il 30.11.2023	Dirigente di Staff	Istruttoria condivisa tra istruttore, funzionario e dirigente	S/N	SI
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PV02 - Valutazione e verifica degli Investimenti	7005	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	G - 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	2023PV02 - Valutazione e verifica degli Investimenti	7005	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	G - Misura Generale del PTPCT: 2.1 Trasparenza	Basso - Il processo è opportunamente proceduralizzato ma caratterizzato da un potenziale interesse esterno	Basso								
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PV03 - Elaborazione/Aggiornamento del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500393	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	01 - L'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	G - Trasparenza: Obblighi di pubblicazione ai sensi del Dgs. 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								
	2023O8SAS00383.06 - Monitorare l'attuazione della strategia di rafforzamento per il ciclo di programmazione 2021/2027			PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PV04 - Monitoraggio dell'attuazione del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500393	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	01 - L'intero processo	Monitoraggio non rispondente al reale stato di attuazione.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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 dei 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.	Pubblicazione nella sezione dedicata del portale	30/11/2023	Responsabile Tecnico del PRA	Pubblicazione delle informazioni entro il 30/11/2022	S/N	SI
		2023O8SAS00400.07 - Implementazione dell'attuazione delle politiche di sviluppo delle aree interne		PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PV05 - Attuazione degli atti di programmazione	6009	600904 - Politiche di Sviluppo delle Aree Interne Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale	01 - Intero processo	Contributi non dovuti per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti., Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti., Fondi erogati non in linea con il programma approvato.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - Misure Generali del Piano: 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 dal presidio assicurato dalle Misure già esistenti e attuate.	Basso								
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PV09 - Predisposizione dei pareri sulle proposte di programmazione riferenti ai programmi FESR e ai programmi complementari e paralleli (FAC, POC, ...) inviate dalle Strutture competenti per materia.	5003	500305 - Programmazione risorse	01 - L'intero processo	Omissioni nella predisposizione e controllo dei Piano., Omessa o ritardata o alterata istruttoria al fine di favorire taluni soggetti., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.	Fattore abilitante - Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	G - 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, 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 firma, presenta un rating di rischio basso.	Basso	Caratterizzazione delle check list rispetto alle specificità delle azioni previste dalla programmazione 21-27	Implementazione delle check list sulle proposte deliberative di programmazione pervenute dagli altri Uffici	Entro il 30/11/2022	Dirigente UOD05	Indicatore: check list Valore atteso: n.ro di check list implementate/n.ro proposte di delibera pervenute	Perc.	100.00
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PV10 - Gestione dei Grandi Programmi e dei Grandi Progetti di diretta competenza della SGL	5003	500394 - STAFF Grandi Progetti	01 - L'intero processo	Omissioni di controllo o mancata pubblicazione di legge., Omessa o ritardata o alterata istruttoria al fine di favorire taluni soggetti., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.	Fattore abilitante - Mancanza di misure di trattamento del rischio (e/o controlli)	G - 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 sopratutto in considerazione dell'elevato interesse esterno. Risulta in ogni caso strutturato regolamentato a livello comunitario, nazionale e regionale, in ragione delle 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 delle verifiche ongoing	Medio	Potenziamento del n.ro di verifiche periodiche con i beneficiari al fine di portare a compimento i Grandi Programmi/Progetti	Organizzazione di incontri con i beneficiari volte ad attualizzare i cronoprogrammi procedurali	Entro il 30/11/2023 svolgimento delle verifiche previste	Dirigente Staff94	Indicatore: incontri con i beneficiari Valore atteso: 8 incontri nel corso del 2023	Num.	8.00
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PV11 - Coordinamento delle attività di monitoraggio dello stato di attuazione e della rendicontazione dei Grandi Programmi e dei Grandi Progetti	5003	500394 - STAFF Grandi Progetti	01 - Intero processo	Omissioni di controllo o mancata pubblicazione di legge., Omissioni nella predisposizione e controllo del Piano., Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici.	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi e di un unico soggetto	G - 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 tema 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 1° e II° livello.	Basso								
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PV12 - 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	5003	500394 - STAFF Grandi Progetti	01 - Intero processo	Sollecitazioni indebite per favorire lobbies o interessi specifici., Omissioni nella predisposizione e controllo del Piano., Omissioni di controllo o mancata pubblicazione di legge., individuazione di interventi di rafforzamento non rispondenti alle reali esigenze dell'Amministrazione..	Fattore abilitante - Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi e di un unico soggetto	G - 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 tema 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 1° e II° livello.	Basso								
	2023O8SAS00393.05 - Implementare la strategia di Rafforzamento prevista nel Piano di Rigenerazione Amministrativa (PRgA)			PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PV14 - Implementazione del Piano di Rafforzamento Amministrativo	500393	500393 - STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	01 - L'intero processo	Implementazione non in linea con quanto programmato.	Fattore abilitante - Assenza del controllo di gestione e/o strumenti automatici di verifica	G - 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.	Pubblicazione nella sezione dedicata del portale	30/11/2023	Responsabile Tecnico del PRA	Pubblicazione delle informazioni entro il 30/11/2022	S/N	SI
				PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PV15 - Gestione del Piano della performance	0214	501493 - STAFF - Coordinamento attività piano della performance	01 - L'intero processo	Omessa o ritardata o alterata istruttoria al fine di favorire taluni soggetti., 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 di controllo o mancata pubblicazione di legge., Individuazione di interventi di rafforzamento non rispondenti alle reali esigenze dell'Amministrazione., Irregolarità nella misurazione dei risultati., Aoregnazione di obiettivi ordinari non idonei., Omissioni nella predisposizione e controllo del Piano.	Fattore abilitante - Mancanza di trasparenza	G - 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, 11 e 14 del Codice vigente; nel 2021 videoconferenza con personale e tirocinanti per illustrazione Codice di comportamento; 3. Astensione in caso di conflitto di interessi: Monitoraggi semestrali. 4. 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. Il PTPCT 2022/2024 della Regione Campania; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza; Rafforzamento ed empowerment per la verifica sul corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, nonchè anticorruzione, con particolare attenzione al tema dei contratti pubblici; Codice	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 (SMVAP) 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								
		2023O8SAS00500.04 - Ridurre le condizioni di svantaggio culturale ed economico attraverso l'attivazione di servizi di accesso a favore di cittadini in condizioni di povertà		PV - PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI PIANI/PROGRAMMI/PROGETTI	2023PV16 - Attività in materia di programmazione regionale per l'attivazione di servizi di accesso a favore di cittadini in condizione di povertà	5005	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 e di un unico soggetto	G - Lavoro in team, le attività di istruttoria sono svolte da più persone.	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).	Le attività sono svolte da dipendenti che lavorano in gruppo nello svolgimento delle diverse fasi del processo, secondo indicazioni interne di organizzazione del lavoro.	20 Nov	Dirigente Staff 91	Numero di atti a doppia firma/numero totale di atti adottati	Perc.	50.00