



DIR.GEN./ DIR. STAFF (*)		U.O.D. / Staff
DG	14	12

Regione Campania

GIUNTA REGIONALE

SEDUTA DEL

07/07/2022

PROCESSO VERBALE

Oggetto :

Modifica alla D.G.R. n. 659 del 17 dicembre 2019. Disciplinari recanti i criteri di rotazione del personale regionale.

1)	Presidente	Vincenzo	DE LUCA	PRESIDENTE
2)	Vice Presidente	Fulvio	BONAVITACOLA	
3)	Assessore	Nicola	CAPUTO	
4)	”	Felice	CASUCCI	
5)	”	Ettore	CINQUE	
6)	”	Bruno	DISCEPOLO	
7)	”	Valeria	FASCIONE	
8)	”	Armida	FILIPPELLI	
9)	”	Lucia	FORTINI	
10)	”	Antonio	MARCHIELLO	
11)	”	Mario	MORCONE	
	Segretario	Mauro	FERRARA	

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Direzione Generale e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa dal Direttore a mezzo di sottoscrizione della presente

PREMESSO che

- a) con legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, sono state introdotte strategie di prevenzione e contrasto del fenomeno corruttivo e, più in generale, dell'illegalità all'interno della pubblica amministrazione, nonché misure per il rafforzamento dei rimedi di tipo repressivo;
- b) tra gli strumenti interni all'amministrazione, individuati dalla suddetta legge, per il contrasto alla corruzione vi è la rotazione dei dirigenti e dei funzionari addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione;
- c) in particolare, l'articolo 1, comma 4, lettera e), della citata legge affida, tra l'altro, al Dipartimento della funzione pubblica il compito di definire *"criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione.....omissis"*;
- d) il decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha disposto, all'articolo 19, comma 15, che *"Le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, commi 4, 5 e 8, della legge 6 novembre 2012 n. 190, e le funzioni di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, sono trasferite all'Autorità nazionale anticorruzione"*;
- e) il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato l'11 settembre 2013, in riferimento all'istituto della rotazione del personale stabilisce, tra l'altro, che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- f) il Piano Nazionale Anticorruzione 2016, approvato con delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016, contiene indicazioni generali volte a definire l'ambito soggettivo di applicazione delle misure, nonché i relativi vincoli di carattere oggettivo e soggettivo che possono incidere sulla concreta attuazione della rotazione del personale e fornisce, altresì, elementi di dettaglio in ordine alla programmazione pluriennale di detta misura, al principio di gradualità di attuazione della stessa, alla correlazione tra rotazione e formazione, nonché al monitoraggio ed alla necessaria informativa sindacale in riferimento ai criteri adottati dall'ente e alle misure alternative cui ricorrere in caso di impossibilità di rotazione; detto Piano prevede, inoltre, che il criterio di rotazione debba essere previsto nell'ambito dell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'Autorità di indirizzo politico;
- g) il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017/2019 della Giunta regionale della Campania, approvato con D.G.R. n. 41 del 30/01/2017, ha previsto, tra le misure *"obbligatorie"* di prevenzione e contrasto al fenomeno corruttivo, l'approvazione, da parte della Giunta regionale, dei Disciplinari concernenti la definizione dei criteri per la rotazione del personale dirigente e del personale titolare di posizione organizzativa, che opera nelle aree a elevato rischio di corruzione, nonché dei componenti delle commissioni;
- h) nel medesimo Piano Triennale sono state individuate le aree a rischio di corruzione e, nell'ambito di tali aree, sono stati definiti gli specifici processi a maggior rischio che costituiscono il riferimento per l'individuazione sia delle strutture organizzative/attività che dei dirigenti a cui applicare la misura della rotazione;
- i) con D.G.R. n. 158 del 20/3/2018, in esecuzione di quanto previsto nel suddetto Piano Triennale, sono stati approvati il *"Disciplinare recante i criteri per la rotazione del personale Dirigente che opera nelle aree a elevato rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni"* ed il *"Disciplinare concernente i criteri per la rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e dei dipendenti che operano nelle aree a elevato rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni"*;
- j) con D.G.R. n. 659 del 17/12/2019 è stata modificata la DGR n. 158 del 2018, con aggiornamento delle aree a rischio e delle singole strutture dirigenziali della Giunta coinvolte nei processi di rotazione del personale dirigenziale e del comparto, come previsto dagli allegati 1 e 2 dei richiamati disciplinari;
- k) pertanto, per il personale avente qualifica dirigenziale dell'amministrazione regionale, la rotazione integra i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali, di cui al *"Disciplinare recante disposizioni per il conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale ai dirigenti della Giunta regionale della Campania"*, approvato con D.G.R. n. 479 del 2012 e ss.mm. e ii. e del disciplinare per il conferimento degli incarichi

dirigenziali ex articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato con D.G.R. n. 42 del 2012 e ss.mm. e ii.;

- l) con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione contenente, in particolare, un allegato (Allegato 2) dedicato alla rotazione ordinaria del personale delle pubbliche amministrazioni;
- m) con D.G.R. n. 86 del 23/03/2022, è stato approvato “*Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 della Giunta Regionale della Campania*”, parzialmente rettificato con D.G.R. n. 117 del 15/3/2022, che individua, per ciascuna struttura di livello dirigenziale, il livello di rischio e la conseguente priorità di intervento;

RILEVATO che

- a) i competenti Uffici regionali – anche sulla base di quanto rappresentato dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Regione Campania che ha richiesto modificazioni e integrazioni alla disciplina regionale vigente al fine di consentire una compiuta attuazione della rotazione ordinaria del personale dirigenziale e di comparto, individuando gli interventi di miglioramento della stessa – ritengono opportuno:
 - a.1) per quanto attiene alla disciplina della rotazione del personale dirigenziale, estendere la medesima anche alle strutture di missione – con la conseguenza che la stessa troverà quindi applicazione al personale dirigenziale titolare di incarichi di direzioni generali, di uffici speciali, di strutture di staff, di unità operative dirigenziali, di posizioni dirigenziali individuali e, appunto, di strutture di missione – prevedendo, onde evitare di pregiudicare la continuità ed il buon andamento dell’attività amministrativa, un criterio di gradualità nella programmazione della rotazione e percorsi di formazione individuale e di affiancamento nei casi di avvenuta rotazione, ed individuando il *dies a quo*, al fine del calcolo della durata massima dell’incarico dirigenziale, tenendo conto della data di entrata in vigore delle modifiche all’ordinamento amministrativo della Giunta (Regolamento Regionale n. 12/2011) che, per effetto delle DD.GG.RR. n. 535/2016, n. 594/2016 e n. 757/2016, è il 1° gennaio 2017;
 - a.2) per quanto attiene alla disciplina della rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e del restante personale del comparto che opera nelle aree a rischio di corruzione, prevedere:
 - che la redazione e la trasmissione della proposta annuale di rotazione del personale sia conforme a quanto previsto nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 della Giunta Regionale della Campania di cui alle D.G.R. n. 86 del 23/03/2022 e n. 117 del 15/03/2022;
 - percorsi formativi, di aggiornamento e di affiancamento per creare competenze di carattere trasversale e professionalità idonee a supportare la concreta attuazione del principio di rotazione al fine di garantire la continuità e il buon andamento dell’azione amministrativa;
 - che, in ragione della sussistenza di specifiche situazioni giuridiche soggettive, operino limitazioni all’applicazione della misura della rotazione, qualora quest’ultima si rifletta sulla sede di servizio del dipendente, nei confronti del personale titolare di diritti sindacali ovvero del personale che fruisca degli istituti previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
 - il *dies a quo*, al fine del calcolo della durata massima di permanenza nelle funzioni, tenendo conto della data di entrata in vigore delle modifiche all’ordinamento amministrativo della Giunta (Regolamento Regionale n. 12/2011) che, per effetto delle DD.GG.RR. n. 535/2016, n. 594/2016 e n. 757/2016, è il 1° gennaio 2017;
- b) i medesimi Uffici hanno pertanto predisposto, ai fini dell’approvazione da parte della Giunta regionale, le relative proposte di modifica ai richiamati disciplinari che regolano la rotazione, rispettivamente, del personale dirigenziale e del personale titolare di posizione organizzativa e dei dipendenti che operano nelle aree a elevato rischio di corruzione ed i relativi testi consolidati, che sostituiscono quelli vigenti;

RITENUTO, pertanto

sulla base dell’istruttoria e delle proposte avanzate dai competenti uffici regionali

- a) di dover approvare il “*Disciplinare recante i criteri per la rotazione del personale Dirigente che opera nelle aree a rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni*”, quale allegato 1 alla presente deliberazione a costituirne parte integrante, che sostituisce la versione vigente, approvata con D.G.R. n. 659 del 17/12/2019, apportando alla stessa le seguenti modifiche:
 - 1. all’articolo 2, “Ambito di applicazione”, dopo le parole: “... di cui agli articoli 6, comma 1 lett. b), c) ed e) ...” sono aggiunte le seguenti: “art. 36”;

2. all'articolo 4, "Criteri di rotazione degli incarichi dirigenziali", dopo l'ultimo periodo è aggiunto il seguente: *"Tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, per la programmazione della stessa occorre applicare un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. A tal fine dovranno essere considerati, innanzitutto, gli uffici più esposti al rischio di corruzione, per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso. Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, occorre programmare in tempi diversi, e quindi non simultanei, la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all'interno di un medesimo ufficio."*;

3. l'articolo 8, "Formazione continua e affiancamento", è sostituito con il seguente: *"La formazione e l'affiancamento sono i due strumenti destinati a garantire alla Regione Campania la continuità e il buon andamento dell'azione amministrativa all'atto della rotazione."*

La Direzione Generale per le Risorse Umane, al fine di supportare la concreta attuazione del principio di rotazione, programma e attua il coinvolgimento del personale dirigenziale interessato in appositi percorsi formativi e di aggiornamento, con l'obiettivo anche di creare competenze di carattere trasversale e professionalità idonee.

A richiesta di ciascun Direttore Generale, nell'ipotesi di avvenuta rotazione potranno essere avviati, a cura della DG Risorse Umane, specifici percorsi di formazione individuale.

A tale percorso si accompagneranno, a cura della SPL interessata, forme di affiancamento in grado di facilitare l'ingresso delle nuove funzioni";

4. l'articolo 13, "Disposizioni finali", è sostituito con il seguente: *"Ai fini del computo dei periodi di durata massima di cui all'allegato A del presente Disciplinare, si tiene conto dell'entrata a regime delle modifiche all'ordinamento amministrativo della Giunta (Reg. Regionale n. 12/2011), che, per effetto delle DD.GG.RR. n. 535/2016, n. 594/2016 e n. 757/2016 è individuato al 1/1/2017"*;

b) di dover approvare il *"Disciplinare concernente i criteri per la rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e dei restanti dipendenti del comparto che operano nelle aree a rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni"*, quale allegato 2 alla presente deliberazione, che sostituisce la versione vigente, approvata con D.G.R n. 659 del 17/12/2019, apportando alla stessa le seguenti modifiche:

1. all'articolo 5, "Limiti oggettivi e soggettivi alla rotazione dei titolari di P.O. e del restante personale del comparto", dopo l'ultimo periodo è aggiunto il seguente: *"La rotazione degli incarichi non troverà applicazione, laddove le misure si riflettano sulla sede di servizio del dipendente, nei confronti del personale titolare di diritti sindacali ovvero del personale che fruisca degli istituti previsti dalle seguenti disposizioni normative: legge 5 febbraio 1992, n. 104 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale)."*;

2. all'articolo 7, "Piano annuale di Rotazione dei titolari di P.O. e del personale non dirigenziale", il secondo e il terzo capoverso sono sostituiti con i seguenti: *"Le citate strutture entro il 30 ottobre di ogni anno elaborano e trasmettono alla Direzione generale per le Risorse umane ed al RPCT, ai fini di cui all'art. 1, comma 10, lett. b), della l. n. 190/2012, un atto contenente la proposta di rotazione per l'anno successivo nel rispetto dei criteri fissati dall'art. 4, nonché il report sull'attuazione della proposta di rotazione prodotta l'anno precedente."*

La proposta di rotazione contempla i seguenti contenuti essenziali:

a) *la ricognizione dei compiti attribuiti a ciascun dipendente con indicazione del processo e della fase processo cui partecipa (come da catalogo allegato al vigente PTPCT e la permanenza massima nella funzione nonché, per le posizioni organizzative, la data di scadenza dell'incarico;*

b) *la rotazione del personale posta in essere nell'anno, in attuazione della proposta prodotta l'anno precedente;*

c) *le eventuali misure sostitutive di cui all'art. 6, adeguatamente motivate"*.

3. Al medesimo articolo 7, l'ultimo capoverso è soppresso;

4. l'articolo 8, "Formazione continua e affiancamento", è sostituito con il seguente: *"La formazione e l'affiancamento sono i due strumenti destinati a garantire alla Regione Campania la continuità e il buon andamento dell'azione amministrativa al momento di attuare la rotazione."*

La Direzione Generale per le Risorse Umane, su proposta del RPCT e dei Responsabili di vertice delle Strutture regionali attua percorsi formativi e di aggiornamento continuo con l'obiettivo anche di creare competenze di carattere trasversale e professionalità idonee a supportare la concreta attuazione del principio di rotazione.

A tale percorso si accompagneranno, a cura della SPL interessata, forme di affiancamento in grado di facilitare l'ingresso delle nuove funzioni.”;

5. l'articolo 13, “Norme finali e transitorie”, è sostituito con il seguente: “*Ai fini del computo dei periodi di durata massima di cui all'allegato A del presente Disciplinare per gli incarichi di P.O. e per il personale del comparto si tiene conto dell'entrata a regime delle modifiche all'ordinamento amministrativo della Giunta (Regolamento Regionale n. 12/2011) che, per effetto delle DD.GG.RR. n. 535/2016, n. 594/2016 e n. 757/2016, è individuato al 1/1/2017.”;*

VISTI

- a) la legge 6 novembre 2012, n. 190;
- b) il regolamento regionale 15 dicembre 2011, n. 12;
- c) la D.G.R. n. 42 del 2012 e ss.mm. e ii.;
- d) la D.G.R. n. 557 del 2020;
- e) la D.G.R. n. 41 del 2017;
- f) la delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016;
- g) la delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018;
- h) la D.G.R. n. 659 del 2019;
- i) il PTCP 2022/2024, approvato con D.G.R. n. 86 del 2022 e modificato con D.G.R. n. 117 del 2022;

PROPONE e la Giunta in conformità e a voto unanime

DELIBERA

per le motivazioni svolte in premessa che si intendono qui di seguito integralmente riportate:

1. di approvare il “*Disciplinare recante i criteri per la rotazione del personale Dirigente che opera nelle aree a rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni*”, quale allegato 1 alla presente deliberazione a costituirne parte integrante, che sostituisce la versione vigente, approvata con D.G.R n. 659 del 17/12/2019, apportando alla stessa le seguenti modifiche:
 1. all'articolo 2, “Ambito di applicazione”, dopo le parole: “... di cui agli articoli 6, comma 1 lett. b), c) ed e) ...” sono aggiunte le seguenti: “*art. 36*”;
 2. all'articolo 4, “Criteri di rotazione degli incarichi dirigenziali”, dopo l'ultimo periodo è aggiunto il seguente: “*Tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, per la programmazione della stessa occorre applicare un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. A tal fine dovranno essere considerati, innanzitutto, gli uffici più esposti al rischio di corruzione, per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso. Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, occorre programmare in tempi diversi, e quindi non simultanei, la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all'interno di un medesimo ufficio.*”;
 3. l'articolo 8, “Formazione continua e affiancamento”, è sostituito con il seguente: “*La formazione e l'affiancamento sono i due strumenti destinati a garantire alla Regione Campania la continuità e il buon andamento dell'azione amministrativa all'atto della rotazione.*
La Direzione Generale per le Risorse Umane, al fine di supportare la concreta attuazione del principio di rotazione, programma e attua il coinvolgimento del personale dirigenziale interessato in appositi percorsi formativi e di aggiornamento, con l'obiettivo anche di creare competenze di carattere trasversale e professionalità idonee.
A richiesta di ciascun Direttore Generale, nell'ipotesi di avvenuta rotazione potranno essere avviati, a cura della DG Risorse Umane, specifici percorsi di formazione individuale.
A tale percorso si accompagneranno, a cura della SPL interessata, forme di affiancamento in grado di facilitare l'ingresso delle nuove funzioni”;
 4. l'articolo 13, “Disposizioni finali”, è sostituito con il seguente: “*Ai fini del computo dei periodi di durata massima di cui all'allegato A del presente Disciplinare, si tiene conto dell'entrata a regime delle modifiche*

all'ordinamento amministrativo della Giunta (Reg. Regionale n. 12/2011), che, per effetto delle DD.GG.RR. n. 535/2016, n. 594/2016 e n. 757/2016 è individuato al 1/1/2017";

2. di approvare il *"Disciplinare concernente i criteri per la rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e dei restanti dipendenti del comparto che operano nelle aree a rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni"*, quale allegato 2 alla presente deliberazione, che sostituisce la versione vigente, approvata con D.G.R n. 659 del 17/12/2019, apportando alla stessa le seguenti modifiche:

1. all'articolo 5, *"Limiti oggettivi e soggettivi alla rotazione dei titolari di P.O. e del restante personale del comparto"*, dopo l'ultimo periodo è aggiunto il seguente: *"La rotazione degli incarichi non troverà applicazione, laddove le misure si riflettano sulla sede di servizio del dipendente, nei confronti del personale titolare di diritti sindacali ovvero del personale che fruisca degli istituti previsti dalle seguenti disposizioni normative: legge 5 febbraio 1992, n. 104 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale)."*;

2. all'articolo 7, *"Piano annuale di Rotazione dei titolari di P.O. e del personale non dirigenziale"*, il secondo e il terzo capoverso sono sostituiti con i seguenti: *"Le citate strutture entro il 30 ottobre di ogni anno elaborano e trasmettono alla Direzione generale per le Risorse umane ed al RPCT, ai fini di cui all'art. 1, comma 10, lett. b), della l. n. 190/2012, un atto contenente la proposta di rotazione per l'anno successivo nel rispetto dei criteri fissati dall'art. 4, nonché il report sull'attuazione della proposta di rotazione prodotta l'anno precedente."*

La proposta di rotazione contempla i seguenti contenuti essenziali:

- a) *la ricognizione dei compiti attribuiti a ciascun dipendente con indicazione del processo e della fase processo cui partecipa (come da catalogo allegato al vigente PTPCT e la permanenza massima nella funzione nonché, per le posizioni organizzative, la data di scadenza dell'incarico;*

- b) *la rotazione del personale posta in essere nell'anno, in attuazione della proposta prodotta l'anno precedente;*

- c) *le eventuali misure sostitutive di cui all'art. 6, adeguatamente motivate".*

3. al medesimo articolo 7, l'ultimo capoverso è soppresso;

4. l'articolo 8, *"Formazione continua e affiancamento"*, è sostituito con il seguente: *"La formazione e l'affiancamento sono i due strumenti destinati a garantire alla Regione Campania la continuità e il buon andamento dell'azione amministrativa al momento di attuare la rotazione."*

La Direzione Generale per le Risorse Umane, su proposta del RPCT e dei Responsabili di vertice delle Strutture regionali attua percorsi formativi e di aggiornamento continuo con l'obiettivo anche di creare competenze di carattere trasversale e professionalità idonee a supportare la concreta attuazione del principio di rotazione.

A tale percorso si accompagneranno, a cura della SPL interessata, forme di affiancamento in grado di facilitare l'ingresso delle nuove funzioni.";

5. l'articolo 13, *"Norme finali e transitorie"*, è sostituito con il seguente: *"Ai fini del computo dei periodi di durata massima di cui all'allegato A del presente Disciplinare per gli incarichi di P.O. e per il personale del comparto si tiene conto dell'entrata a regime delle modifiche all'ordinamento amministrativo della Giunta (Regolamento Regionale n. 12/2011) che, per effetto delle DD.GG.RR. n. 535/2016, n. 594/2016 e n. 757/2016, è individuato al 1/1/2017."*;

3. di trasmettere il presente atto ai componenti della Giunta regionale, agli Uffici di Gabinetto del Presidente, al responsabile della Prevenzione e Corruzione e della Trasparenza della Giunta regionale, a tutte le Direzioni Generali ed Uffici Speciali, all'Autorità di Audit, ai responsabili delle strutture di Missione ed agli Uffici competenti per la pubblicazione sul BURC e nella sezione trasparenza del sito istituzionale della Regione Campania.



GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

DELIBERAZIONE n°	359	del	07/07/2022	DIR.GEN./DIR. STAFF (*)	UOD/STAFF DIR.GEN.
				DG 14	12

OGGETTO :

Modifica alla D.G.R. n. 659 del 17 dicembre 2019. Disciplinari recanti i criteri di rotazione del personale regionale.

QUADRO A	CODICE	COGNOME	MATRICOLA	FIRMA
PRESIDENTE - <input type="checkbox"/> ASSESSORE - <input type="checkbox"/>		<i>Presidente De Luca Vincenzo</i>		<i>07/07/2022</i>
DIRETTORE GENERALE / DIRIGENTE STAFF		<i>Dott.ssa Messina Maria</i>		<i>06/07/2022</i>

VISTO DIRETTORE GENERALE ATTIVITA' ASSISTENZA GIUNTA	COGNOME	FIRMA
DATA ADOZIONE	<i>07/07/2022</i>	INVIATO PER L'ESECUZIONE IN DATA
		<i>15/07/2022</i>

AI SEGUENTI UFFICI:

- 40 . 1 : Gabinetto del Presidente
- 50 : GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
- 50 . 1 : DG di gestione fondo sociale europeo e fondo per lo sviluppo e la coesione
- 50 . 2 : Direzione Generale per lo sviluppo economico e le attività produttive
- 50 . 3 : Direzione Generale autorità di gestione fondo europeo di sviluppo regionale
- 50 . 4 : DG per la tutela della salute e il coordin. del sist. sanitario regionale
- 50 . 5 : Direzione Generale per le politiche sociali e socio-sanitarie
- 50 . 6 : Direzione Generale per la difesa del suolo e l'ecosistema
- 50 . 7 : DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI
- 50 . 8 : DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'
- 50 . 9 : DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO
- 50 . 10 : DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE
- 50 . 11 : DG PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI
- 50 . 12 : Direzione Generale per le politiche culturali e turismo
- 50 . 13 : Direzione generale per le risorse finanziarie
- 50 . 14 : Direzione generale per le risorse umane
- 50 . 15 : Direzione Generale per le risorse strumentali
- 50 . 16 : Direzione Generale per le Entrate e le Politiche Tributarie
- 50 . 17 : DIREZ. GENER. CICLO INTEG. DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZ E AUTORIZZAMB
- 50 . 18 : DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE
- 60 : Uffici speciali

- 60 . 1 : AVVOCATURA REGIONALE
- 60 . 2 : Ufficio per il Federalismo
- 60 . 4 : DATORE DI LAVORO
- 60 . 6 : Grandi Opere
- 60 . 9 : Uff. del federalismo e dei sistemi territoriali e della sicurezza integrata
- 60 . 10 : Ufficio enti e società partecipate, vigilanza e controllo
- 60 . 11 : UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE
- 70 : Strutture di Missione
- 70 . 3 : Ufficio Elettorale Regionale
- 70 . 5 : Struttura di missione per lo smaltimento dei RSB
- 94 . 1 : Prevenzione della corruzione e trasparenza della Giunta Regionale

Dichiarazione di conformità della copia cartacea:

Il presente documento, ai sensi del T.U. dpr 445/2000 e successive modificazioni è copia conforme cartacea dei dati custoditi in banca dati della Regione Campania.

Firma

(*)

DG= Direzione Generale

US= Ufficio Speciale

SM= Struttura di Missione

UDCP= Uffici di Diretta Collaborazione con il Presidente