

mappatura dei processi			
area di rischio	processo	attività	responsabilità
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - PROCEDURE CONCORSUALI	ricognizione delle esigenze	dirigente
		elaborazione e pubblicazione del bando di concorso	dirigente
		fase propedeutica alla procedura concorsuale	funzionario
		fase concorsuale	commissione
	RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - MOBILITA'	ricognizione delle esigenze	dirigente
		identificazione soggetti idonei	dirigente
	GESTIONE SALARIO ACCESSORIO	progressioni (individuazione criteri/predisposizione e comunicazione dell'avviso di selezione)	dirigente
		assegnazione indennità contrattuali	dirigente
		assegnazione Posizioni Organizzative	dirigente
		rilevazione presenze	dirigente
	CONFERIMENTO DI INCARICHI	incarichi extra istituzionali	dirigente
		affidamento incarichi professionali	dirigente

		INDICATORI DI PROBABILITA'					
		ANALISI DEL RISCHIO				PONDERAZIONE DEL RISCHIO	
attività	evento rischioso	livello interesse	grado di discrezionalità	episodi di corruzione emal amministrazioni	trasparenza livello decisionale	giudizio sintetico	dati, evidenze e motivazione della ponderazione
ricognizione delle esigenze	errata valutazione soggettiva	basso	basso	NESSUNO	basso	BASSO	La fase coinvolge l'intero vertice dell'ente con forte condivisione della decisione
elaborazione e pubblicazione del bando di concorso	previsione requisiti personalizzati al fine di favorire la selezione di determinati candidati segnalati	medio	medio	NESSUNO	medio	MEDIO	sebbene siano presenti misure generali di prevenzione il rischio residuo rimane elevato
	Domanda partecipazione: non corretta valutazione del possesso dei requisiti allo scopo di reclutare candidati particolari	medio	medio	NESSUNO	medio	MEDIO	sebbene siano presenti misure generali di prevenzione il rischio residuo rimane elevato
fase propedeutica alla procedura concorsuale	Commissione esaminatrice: nomina di componenti condizionabili o con interesse a favorire candidati segnalati	ELEVATO	ELEVATO	NESSUNO	ELEVATO	ELEVATO	sebbene siano presenti misure generali di prevenzione il rischio residuo rimane elevato
fase concorsuale	inosservanza regole procedurali mancanza di imparzialità/trasparenza	elevato	elevato	NESSUNO	ELEVATO	ELEVATO	sebbene siano presenti misure generali di prevenzione il rischio residuo rimane elevato
ricognizione delle esigenze	condivisione della valutazione del fabbisogno	basso	basso	NESSUNO	basso	basso	non occorrono misure di prevenzione
identificazione soggetti idonei	incoerenza tra il profilo descritto nel bando e il curriculum selezionato	basso	elevato	NESSUNO	basso	basso	non occorrono misure di prevenzione

progressioni (individuazione criteri/predisposi zione e comunicazione dell'avviso di selezione)	previsione requisiti personalizzati al fine di favorire soggetti segnalati	basso	basso	NESSUNO	ELEVATO	MEDIO	Il rischio è attenuato dall'intervento in fase di negoiazione delle organizzazioni sindacali ed in fase di controllo dal ruolo dell'OIV e del collegio dei revisori
assegnazione indennità contrattuali	individuazione sulla base di elementi non professionali	basso	basso	NESSUNO	ELEVATO	BASSO	la materia è regolata puntualmente in sede contrattuale
assegnazione Posizioni Organizzative	individuazione sulla base di elementi non professionali	basso	basso	NESSUNO	ELEVATO	BASSO	
rilevazione presenze	false attestazioni mancato controllo	basso	basso	NESSUNO	basso	ELEVATO	E' fortissimo il rischio residuo e sono difficoltosi i controlli in caso di lavoro esterno e sedi distaccate
incarichi extra istituzionali	rischio che si realizzino situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi	basso	basso	NESSUNO	basso	basso	Si tratta per la quasi totalità di incarichi conferiti dai dipendenti della provincia da parte di altri enti pubblici
programmazione degli incarichi	uso improprio dello strumento e mancato accertamento dell'assenza di professionalità interna	MEDIO	ELEVATO	NESSUNO	ELEVATO	MEDIO	come tutti i procedimenti selettivi non si può escludere la presenza di interessi particolari che minano l'imparzialità dell'azione amministrativa
procedura selettiva	sviamento nella definizione dei criteri di selezione	MEDIO	ELEVATO	NESSUNO	ELEVATO	ELEVATO	
	mancanza di pubblicità;	MEDIO	ELEVATO	NESSUNO	ELEVATO	ELEVATO	

procedura selettiva e conferimento incarico	inadeguatezza della selezione	MEDIO	ELEVATO	NESSUNO	ELEVATO	ELEVATO	amministrativa
	conflitto di interesse del dipendente/commissione	MEDIO	ELEVATO	NESSUNO	ELEVATO	ELEVATO	
	conflitto di interesse dell'incaricato	MEDIO	ELEVATO	NESSUNO	ELEVATO	ELEVATO	

		responsabilità	PONDERAZIONE DEL RISCHIO		INDIVIDUAZIONE DELLA MISURA	
attività	evento rischioso		giudizio sintetico	dati, evidenze e motivazione della ponderazione	tipologia	descrizione
ricognizione delle esigenze	errata valutazione soggettiva		basso			condivisione della valutazione del fabbisogno
elaborazione e pubblicazione del bando di concorso	previsione requisiti personalizzati al fine di favorire la selezione di determinati candidati segnalati		medio			individuazione dei requisiti di ammissione nonché dei titoli oggetto di valutazione e della tipologia di prove d'esame deve essere oggettivamente correlata alla professionalità richiesta per ricoprire il posto messo a concorso con l'applicazione di un criterio di massima accessibilità. I criteri di pesatura dei titoli valutabili ed i criteri di attribuzione dei punteggi devono essere predeterminati e indicati nel bando di concorso. La pesatura dei titoli di valutazione e delle prove deve essere funzionale alla professionalità da reclutare
fase propedeutica alla procedura concorsuale	Domanda partecipazione: non corretta valutazione del possesso dei requisiti allo scopo di reclutare candidati particolari Commissione esaminatrice: nomina di componenti condizionabili o con interesse a favorire candidati segnalati		medio			segregazione delle funzioni utilizzo strumento informatico per presentazione domanda accertamento che i componenti della commissione non siano rappresentanti sindacali, non abbiano legami di parentela /affinità fino al IV grado e/o coniugio, non abbiano frequentazione abituale con i candidati
fase concorsuale	inosservanza regole procedurali mancanza di imparzialità/trasparenza		elevato			cogenza anonimato nell'espletamento delle prove scritte separazione tra funzioni segretario e funzioni commissario

ricognizione delle esigenze	condivisione della valutazione del fabbisogno		basso			coerenza tra ruolo da ricoprire e professionalità acquisita
identificazione soggetti idonei	incoerenza tra il profilo descritto nel bando e il curriculum selezionato		elevato			l'avviso deve contenere requisiti di ammissione funzionali alla professionalità da reclutare
progressioni (individuazione criteri/predisposizioni e comunicazione dell'avviso di selezione)	previsione requisiti personalizzati al fine di favorire soggetti segnalati		basso			corretto svolgimento delle relazioni sindacali in materia
assegnazione indennità contrattuali	individuazione sulla base di elementi non professionali		basso			rotazione del personale
assegnazione Posizioni Organizzative	individuazione sulla base di elementi non professionali		basso			connessione esito performance dirigente
rilevazione presenze	false attestazioni mancato controllo		basso			installazione e corretto utilizzo della procedura informatica formazione interna sull'uso della procedura informatica e sul codice di comportamento
incarichi extra istituzionali	rischio che si realizzino situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi		basso			attestazione di assenza di conflitto d'interessi deve dar conto dell'avvenuta analisi e valutazione della posizione ricoperta e delle effettive mansioni svolte dal dipendente all'interno dell'Ente e dell'esercizio di poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente

programmazione degli incarichi	uso improprio dello strumento e mancato accertamento dell'assenza di professionalità interna	dirigente	BASSO	la programmazione è procedura fortemente condivisa da tutto il vertice dell'ente	specifica	preventivo monitoraggio interno tramite la intranet della Provincia
procedura selettiva e conferimento incarico	sviamento nella definizione dei criteri di selezione	Posizione organizzativa	ELEVATO	come tutti i procedimenti selettivi non si può escludere la presenza di interessi particolari che minano l'imparzialità dell'azione amministrativa	generale	rispetto obblighi trasparenza
	mancanza di pubblicità; inadeguatezza della selezione	Posizione organizzativa	elevato		generale	rispetto obblighi di trasparenza
	conflitto di interesse del dipendente/commissione	Posizione organizzativa	ELEVATO		specifica controllo	controllo preventivo massimo sui provvedimenti
	conflitto di interesse dell'incaricato	Posizione organizzativa	ELEVATO		generale	dichiarazione assenza conflitto interesse e situazioni di incompatibilità o inconfiribilità
						generale