

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	dirigente
		adempimenti ed obblighi di pubblicazione	dirigente
		accesso agli atti	commissione
	RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - COMANDI E MOBILITA'	ricognizione delle esigenze	dirigente
		elaborazione e pubblicazione dell'avviso di richiesta comando/mobilità	dirigente
		identificazione soggetti idonei	dirigente
		adempimenti ed obblighi di pubblicazione	dirigente
		gestione procedure di comando/mobilità	dirigente
		accesso agli atti	dirigente
	GESTIONE AMMINISTRATIVO-GIURIDICA DEL PERSONALE - PROGRESSIONI DI CARRIERA	progressioni (individuazione criteri/predisposizione e comunicazione dell'avviso di selezione)	dirigente
		assegnazione indennità contrattuali	dirigente
		assegnazione Posizioni Organizzative	dirigente
		rilevazione presenze	dirigente
	GESTIONE ADEMPIMENTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI	predisposizione stati matricolari	dirigente
	SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	ricezione istanza e istruttoria	funzionario
		conclusione del procedimento	funzionario
		manutenzione gestionale presenze	funzionario
		adempimenti ed obblighi di pubblicazione	dirigente
		modalità lavoro agile	dirigente
		accesso agli atti	funzionario
	CESSAZIONE DAL SERVIZIO	adempimenti relativi alla cessazione del personale	dirigente
	GESTIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI	convocazione e gestione degli incontri sindacali	dirigente
		adempimenti ed obblighi di pubblicazione	dirigente
	FORMAZIONE DEL PERSONALE	individuazione dei fabbisogni formativi	dirigente
		predisposizione Piano di formazione	funzionario
		attivazione corsi di formazione	funzionario
		selezione del personale da formare	dirigente/funzionario
		gestione della procedura amministrativa di attivazione dei corsi	funzionario
	REPORTISTICA PER ADEMPIMENTI DI COMUNICAZIONE DATI	predisposizione della documentazione	funzionario
invio secondo le modalità richieste		funzionario	
accesso agli atti		dirigente/funzionario	
CONFERIMENTO DI INCARICHI	incarichi extra istituzionali	dirigente	
	affidamento incarichi professionali	dirigente	
UTILIZZO GRADUATORIE ALTRI ENTI	reclutamento personale mediante scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti	dirigente	
SELEZIONI UNICHE IN FORMA AGGREGATA PER LA FORMAZIONE DI ELENCHI DI IDONEI ALLA ASSUNZIONE	convenzioni con Comuni del territorio	dirigente	
	individuazione società di selezione esterna per espletamento prova per via telematica	dirigente	
	elaborazione bando di concorso	dirigente	
	fase concorsuale	funzionario	
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	funzionario	
gestione procedura interpello	dirigente		

REGISTRO EVENTI RISCHIOSI							
processo	attività	evento rischioso	fattori abilitanti	VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
				impatto	probabilità	giudizio sintetico	motivazione
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - PROCEDURE CONCORSUALI	ricognizione delle esigenze	errata valutazione del fabbisogno al fine di favorire il reclutamento di determinati candidati	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi è mitigato dalla pluralità dei soggetti coinvolti, la proposta è del Dirigente del Servizio Personale, sentiti i vari Dirigenti, e viene vagliata dal Segretario Generale prima della sua approvazione.
	elaborazione e pubblicazione del bando di concorso	previsione requisiti personalizzati e insufficienti meccanismi oggettivi e trasparenti tali da verificare il possesso di requisiti attitudinali e professionali richiesti allo scopo di reclutare candidati particolari	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi è mitigato dalla pluralità dei soggetti coinvolti, la proposta dei requisiti è del Dirigente del Servizio richiedente l'assunzione, il bando viene approvato dal Dirigente del Servizio Personale. Ulteriore mitigazione può derivare dalla definizione del profili professionali e delle competenze collegate.
	fase propedeutica alla procedura concorsuale	Non corretta valutazione del possesso dei requisiti allo scopo di favorire candidati particolari	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile, tuttavia la valutazione dei requisiti è strettamente procedimentalizzata. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale
	fase concorsuale	1) Nomina nella commissione esaminatrice di componenti in posizione di incompatibilità inconfiribilità e/o conflitto di interesse 2) Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e della imparzialità della selezione (ad esempio: obbligatorietà dell'anonimato e predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove) allo scopo di reclutare candidati particolari	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile, tuttavia la nomina della commissione è strettamente procedimentalizzata dal regolamento dei concorsi. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Violazione privacy	1) scarsa formazione 2) eccessivo automatismo negli adempimenti connessi alla trasparenza	alto	alta	alto	Complessità della materia. Il rischio viene contenuto attraverso la procedimentalizzazione delle pubblicazioni anonimizzate e a forme di controllo collaborativo.
	accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi.	-	-	-	-	il rigore della disciplina e le imponenti misure di trasparenza riducono in modo rilevante i rischi di condotte non conformi
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - COMANDI E MOBILITA'	ricognizione delle esigenze	Valutazione soggettiva dei carichi di lavoro eccessivi per evidenziare carenze di personale e conseguentemente favorire il reclutamento di determinati soggetti	1) uso improprio o distorto della discrezionalità 2)	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi è mitigato dalla pluralità dei soggetti coinvolti, la proposta è del Dirigente del Servizio Personale, sentiti i vari Dirigenti, e viene vagliata dal Segretario Generale prima della sua approvazione.
	elaborazione e pubblicazione dell'avviso di richiesta comando/mobilità	Sopravalutazione/sottovalutazione del fabbisogno al fine di favorire il reclutamento di determinati soggetti		alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. L'impatto è medio non trattandosi di nuove assunzioni ed un eventuale annullamento della procedura non comporta rischi di danni. Il rischio di eventi corruttivi è mitigato dalla pluralità dei soggetti coinvolti, la proposta dei requisiti è del Dirigente del Servizio richiedente l'assunzione, il bando viene approvato dal Dirigente del Servizio Personale. Ulteriore mitigazione può derivare dalla definizione del profili professionali e delle competenze collegate.
	identificazione soggetti idonei	Valutazione soggettiva degli elementi di valutazione allo scopo di reclutare determinati soggetti		alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio è mitigato dalla pluralità di soggetti valutanti (commissione). L'impatto è mitigato dal fatto che trattandosi di mobilità i soggetti sono per definizione idonei al lavoro. Il rischio di eventi corruttivi può essere ulteriormente mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale

REGISTRO EVENTI RISCHIOSI								
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	
	gestione procedure di comando/mobilità	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	
	accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	
GESTIONE AMMINISTRATIVO-GIURIDICA DEL PERSONALE - PROGRESSIONI DI CARRIERA	progressioni (individuazione criteri/predisposizione e comunicazione dell'avviso di selezione)	1) sottovalutazione del merito 2) automatismi nell'assegnazione dei benefici 3) Abusi per favorire soggetti particolari 4) mancata valutazione delle prestazioni	riconoscimento della progressione sulla base di valutazioni non obiettive e non fondate sulla competenza e capacità professionale	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. L'impatto è medio poiché procedure errate possono essere annullate con scarso rischio di eventuali danni. Il rischio è mitigato dalla elevata procedimentalizzazione delle valutazioni e dalla pluralità dei soggetti coinvolti (comitato dei Dirigenti – Dirigente del Servizio Personale). Il rischio di eventi corruttivi può essere ulteriormente mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale	
	assegnazione indennità contrattuali		conferimento senza criteri valutativi predefiniti	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio è mitigato dalla pluralità dei soggetti coinvolti (Dirigente del Servizio – Dirigente del Personale). Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale	
	assegnazione Posizioni Organizzative		conferimento con motivazioni generiche e senza dar conto degli esiti delle valutazioni comparative Mancata introduzione preventiva di misure alternative alla rotazione	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale	
GESTIONE ADEMPIMENTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI	predisposizione stati matricolari	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	ricezione istanza e istruttoria	Non corretta valutazione del possesso dei requisiti	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio è mitigato dall'elevata procedimentalizzazione delle valutazioni. L'impatto è mitigato dall'annualità delle concessioni di benefici eventualmente errate. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale	
	conclusione del procedimento	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	
	manutenzione gestionale presenze	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Violazione privacy	1) scarsa formazione 2) eccessivo automatismo negli adempimenti connessi alla trasparenza	alto	alta	alto	Complessità della materia. Il rischio è mitigato dalla procedimentalizzazione del processo di pubblicazione con l'anonimizzazione dei dati personali. Il rischio si contiene attraverso procedure di formazione mirate e forme di controllo collaborativo.	
	modalità lavoro agile	Accesso alla modalità con previsione di requisiti personalizzati al fine di favorire determinati soggetti		uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. L'impatto è basso in quanto l'accesso alla modalità agile è il più possibile diffusa e l'eventuale revoca non comporta conseguenze. Il rischio è medio in quanto la procedura è procedimentalizzata.
	accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	

REGISTRO EVENTI RISCHIOSI							
CESSAZIONE DAL SERVIZIO	adempimenti relativi alla cessazione del personale	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-
GESTIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI	convocazione e gestione degli incontri sindacali	Omissione nella convocazione di sigle sindacali	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio è mitigato dalla pluralità dei soggetti coinvolti (delegazione trattante presieduta dal Segretario). Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-
FORMAZIONE DEL PERSONALE	individuazione dei fabbisogni formativi	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-
	predisposizione Piano di formazione	Individuazione di priorità formative al fine di agevolare esigenze particolari	1) insufficienza di meccanismi oggettivi finalizzati ad individuare i reali bisogni formativi 2) scarsa trasparenza nell'individuazione dei soggetti formatori 3) inadeguatezza della formazione ricevuta	medio	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato promuovendo e responsabilizzando il ruolo attivo della dirigenza
	attivazione corsi di formazione	Scelta del corso per favorire un particolare ente di formazione o professionista		basso	media	basso	la discrezionalità viene contenuta mediante strumenti di rotazione e di ricorso al sistema formativo proposto da UPI
	selezione del personale da formare	Previsione di criteri personalizzati		alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale
	gestione della procedura amministrativa di attivazione dei corsi	1) Mancata verifica della presenza ai corsi 2) mancata verifica del risultato della formazione		alto	alta	alto	previsione di momenti di verifica al termine degli eventi formativi
REPORTISTICA PER ADEMPIMENTI DI COMUNICAZIONE DATI	predisposizione della documentazione	Non si rilevano comportamenti rischiosi		-	-	-	-
CONFERIMENTO DI INCARICHI	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	mancata verifica dell'assenza di conflitto di interessi anche potenziale	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale
	affidamento incarichi professionali	1) mancato accertamento dei presupposti 2) mancata verifica dei casi previsti dalla legge e dell'ipotesi di eventi straordinari 3) mancanza di pubblicità; 4) indeterminazione dei requisiti o dei criteri e/o dell'oggetto della prestazione;	1) carenza nei controlli 2) programmazione lacunosa 3)	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale
	UTILIZZO GRADUATORIE ALTRI ENTI	reclutamento personale mediante scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti	favorire determinati soggetti	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto

REGISTRO EVENTI RISCHIOSI			TRATTAMENTO DEL RISCHIO						
processo	attività	evento rischioso	misure generali	misure specifiche	tipologia misure specifiche	PROGRAMMAZIONE MISURE SPECIFICHE			
						stato di attuazione al 01/01/2023	fasi e tempi di attuazione	indicatori di attuazione	responsabilità
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - PROCEDURE CONCORSUALI	ricognizione delle esigenze	errata valutazione del fabbisogno al fine di favorire il reclutamento di determinati candidati	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo	percentuale appunti redatti a firma congiunta	Dirigente/ funzionario
	elaborazione e pubblicazione del bando di concorso	previsione requisiti personalizzati e insufficienti meccanismi oggettivi e trasparenti tali da verificare il possesso di requisiti attitudinali e professionali richiesti allo scopo di reclutare candidati particolari	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	previsione di una disciplina sul tema dei profili professionali in base a requisiti attitudinali e professionali	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo	percentuale appunti redatti a firma congiunta	Dirigente/ funzionario
	fase propedeutica alla procedura concorsuale	Non corretta valutazione del possesso dei requisiti allo scopo di favorire candidati particolari	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo	percentuale appunti redatti a firma congiunta	Dirigente/ funzionario
	fase concorsuale	Nomina nella commissione esaminatrice di componenti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per delitti contro la p.a. Nomina nella commissione esaminatrice di componenti in rapporto di matrimonio o convivenza, grave inimicizia, vincolo di parentela o affinità fino al quarto grado compreso ovvero in un sodalizio professionale con altro componente o con candidati ammessi Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e della imparzialità della selezione (ad esempio: obbligatorietà dell'anonimato e predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove) allo scopo di reclutare candidati particolari	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Verifica di apposita dichiarazione sostitutiva che attesti l'assenza di condanne, anche non definitive, per i reati contro la p.a. Verifica di apposita attestazione di insussistenza di conflitto di interessi Sorteggio immediatamente prima di ciascuna prova sia delle domande delle prove scritte che orali Supervisione terza rispetto ai componenti	Disciplina per la nomina e il funzionamento della Commissione	da attuare	continuativamente, in occasione del processo	% N. ricorsi ricevuti/N. candidati partecipanti	Dirigente/ funzionario
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Violazione privacy	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Mancata diffusione dati ulteriori rispetto a quelli per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente/ funzionario
	accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
	ricognizione delle esigenze	Valutazione soggettiva dei carichi di lavoro eccessivi per evidenziare carenze di personale e conseguentemente favorire il reclutamento di determinati soggetti	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente

REGISTRO EVENTI RISCHIOSI			TRATTAMENTO DEL RISCHIO						
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - COMANDI E MOBILITA'	elaborazione e pubblicazione dell'avviso di richiesta comando/mobilità	Sopravalutazione/sottovalutazione del fabbisogno al fine di favorire il reclutamento di determinati soggetti	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente
	identificazione soggetti idonei	Valutazione soggettiva degli elementi di valutazione allo scopo di reclutare determinati soggetti	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
	gestione procedure di comando/mobilità	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
	accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
GESTIONE AMMINISTRATIVO-GIURIDICA DEL PERSONALE - PROGRESSIONI DI CARRIERA	progressioni (individuazione criteri/predisposizione e comunicazione dell'avviso di selezione)	Abusi per favorire soggetti particolari	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Previsione di una disciplina generale dei casi di progressione a partire da criteri nei contratti decentrati	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo	% N. ricorsi e contestazioni rispetto al numero dei candidati	Dirigente
	assegnazione indennità contrattuali	Abusi per favorire soggetti particolari	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Trasparenza nel conferimento	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente
	assegnazione Posizioni Organizzative	Abusi per favorire soggetti particolari Mancata effettuazione rotazione	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Trasparenza processo di conferimento Rotazione degli incarichi	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente
GESTIONE ADEMPIMENTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI	predisposizione stati matricolari	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
	ricezione istanza e istruttoria	Non corretta valutazione del possesso dei requisiti	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo	percentuale di richieste sottoposte a duplice valutazione	Dirigente
	conclusione del procedimento	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-

REGISTRO EVENTI RISCHIOSI			TRATTAMENTO DEL RISCHIO						
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	manutenzione gestionale presenze	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Violazione privacy	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Acquisizione consenso al trattamento dati Puntuale rispetto normativa in materia	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente/ funzionario
	modalità lavoro agile	Accesso alla modalità con previsione di requisiti personalizzati al fine di favorire determinati soggetti	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Previsione di una disciplina specifica per l'accesso al lavoro agile	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente/ funzionario
	accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
CESSAZIONE DAL SERVIZIO	adempimenti relativi alla cessazione del personale	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
GESTIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI	convocazione e gestione degli incontri sindacali	Omissione nella convocazione di sigle sindacali	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente/ funzionario
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
	individuazione dei fabbisogni formativi	Analisi parziale o artefatta delle esigenze al fine di favorire un soggetto specifico o gli enti interessati a fornire formazione	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità Tutela del dipendente che fa segnalazione di illecito		Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente/ funzionario

REGISTRO EVENTI RISCHIOSI			TRATTAMENTO DEL RISCHIO						
FORMAZIONE DEL PERSONALE	predisposizione Piano di formazione	Individuazione di priorità formative al fine di agevolare esigenze particolari	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Piano di formazione annuale	Controllo	da attuare	- progettazione offerta formativa entro 28/02/2021 - analisi offerta formativa entro 31/03/2021 - svolgimento attività formativa durante l'anno - monitoraggio e valutazione della formazione ed eventuali processi di miglioramento entro il 31/12/2021	- predisposizione piano - verifica della frequenza ai corsi svolti - verifica del gradimento dei corsi svolti - relazione sullo svolgimento dell'attività di formazione	Dirigente/ funzionario
	attivazione corsi di formazione	Scelta del corso per favorire un particolare ente di formazione o professionista	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Rispetto della normativa sulla trasparenza	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente/ funzionario
	selezione del personale da formare	Previsione di criteri personalizzati	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità		Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente/ funzionario
	gestione della procedura amministrativa di attivazione dei corsi	Mancata verifica della presenza ai corsi	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità		Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente/ funzionario
REPORTISTICA PER ADEMPIMENTI DI COMUNICAZIONE DATI	predisposizione della documentazione	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
	invio secondo le modalità richieste	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
	accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-

REGISTRO EVENTI RISCHIOSI			TRATTAMENTO DEL RISCHIO						
CONFERIMENTO DI INCARICHI	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	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Acquisizione di dichiarazione sostitutiva che attesti la mancanza di conflitto di interessi Previsione di una disciplina specifica per l'autorizzazione	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo	% Degli incarichi autorizzati nell'anno avvenuti nel rispetto delle norme vigenti, del regolamento, delle misure di prevenzione e degli obblighi di pubblicazione	Dirigente
	affidamento incarichi professionali	Uso improprio, con motivazione generica, dello strumento per conseguire finalità diverse da quelle previste dalla normativa vigente, con riferimento all'accertamento dei presupposti per l'affidamento, con riferimento all'assenza di strutture organizzative e professionalità interne all'ente, alla verifica dei casi previsti dalla legge e dell'ipotesi di eventi straordinari; mancanza di pubblicità; indeterminazione dei requisiti o dei criteri; inadeguatezza della selezione; contiguità con il beneficiario	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Determinazione di indizione procedura recante attestazione circa le ragioni di necessità Indizione ricognizione interna Acquisizione dichiarazione di mancanza di conflitto anche potenziale con l'esercizio imparziale della funzione pubblica Acquisizione dichiarazione di non aver svolto funzioni presso amministrazioni (pantouflage)	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente
UTILIZZO GRADUATORIE ALTRI ENTI	reclutamento personale mediante scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti	favorire determinati soggetti	Previsione del reclutamento nel piano triennale del fabbisogno di personale Individuazione di criteri e metodi in apposito regolamento a garanzia di trasparenza e imparzialità nell'individuazione della graduatoria cui attingere	Accordo tra le amministrazioni interessate e omogeneità del profilo/categoria professionale tra quello richiesto e quello della graduatoria di altro ente Rispetto dell'ordine degli idonei in graduatoria Formazione graduatorie preventive comuni per ridurre l'impiego di graduatorie preesistenti	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente