

SOTTO-AREE	PROCESSI	RESPONSABILE	RISCHI CONNESSI	VALUTAZIONE DEL RISCHIO					GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO CORRUTTIVO	MISURE ESISTENTI	MISURE DA ATTUARE (PROCEDURE/AZIONI)	TEMPI E RISORSE	INDICATORI
				INDICATORE 1 - LIVELLO DI INTERESSE ESTERNO	INDICATORE 2 - GRADO DI DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO AD AUSEO	INDICATORE 3 - GRADO DI TRASPARENZA DEL PROCESSO DECISIONALE	INDICATORE 4 - VALORE ECONOMICO DEL PROCESSO						
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Indizione di procedure concorsuali o di selezione.	Responsabile Amministrazione del Servizio Personale e Direttore Generale	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati". Scarsa evidenza nel bando dei criteri di selezione e valutazione dei candidati. Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e della imparzialità.	alto	basso	medio	medio	medio	Art. 11 DPR 487/1994. Art. 24 Dlgs 150/2009. Art. 35, Art. 37, Art. 38 Dlgs 165/2001 modificato dal Dlgs 75/2017. Legge Regionale N. 15 /96 Art.3, Art.4. Trasparenza: adeguata pubblicità dei bandi. Pubblicazione nel bando dei criteri di valutazione della commissione (art. 19 d.lgs. 33 modificato dall'art.19 del d.lgs. 97/2016). Disposizioni sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.	Disposizioni sui concorsi pubblici. Disposizioni interne sul rapporto di lavoro.	Tempi di attuazione: 2024. Nessuna risorsa aggiuntiva necessaria	La misura è oggetto degli obiettivi della Performance 2024-2026.	
	Costituzione di commissione esaminatrice.	Responsabile Amministrazione del Servizio Personale e Direttore Generale	Assenza di trasparenza e pubblicità nelle procedure di individuazione dei componenti, finalizzata al reclutamento di candidati particolari.	alto	alto	medio	medio	medio alto	Pubblicazione del decreto di costituzione della commissione. Rotazione dei commissari. Verifica assenza di incompatibilità dei componenti le commissioni.				
	Espletamento delle procedure concorsuali o di selezione.	Responsabile Amministrazione del Servizio Personale e Direttore Generale	Inosservanza delle regole procedurali allo scopo di reclutare singoli candidati particolari	alto	basso	medio	medio	medio	Trasparenza: adeguata pubblicità dei bandi, in applicazione della normativa vigente. Applicazione regole procedurali nell'espletamento delle prove. Trasparenza esito prove nel rispetto delle norme sul trattamento dei dati.				
PROGRESSIONI DI CARRIERA	Progressioni economiche o di carriera.	Responsabile Amministrazione del Servizio Personale e Direttore Generale	Previsioni di requisiti personalizzati al solo scopo di favorire singoli candidati. Scarsa trasparenza. Disparità di trattamento.	basso	medio	medio	alto	medio	Utilizzo di criteri trasparenti di selezione che tengano conto di requisiti oggettivi e del sistema di valutazione della performance, in applicazione della normativa vigente. Disposizioni sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.				
CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE	Conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, per prestazioni d'opera	Responsabile del Servizio Appalti, contratti e Ufficio tecnico in collaborazione con il Dirigente e Responsabili dei Servizi interessati	Limite della rotazione di professionisti. Previsione di requisiti personalizzati al solo scopo di favorire singoli candidati.	alto	alto	medio	medio	medio alto	Utilizzo di criteri trasparenti e oggettivi di selezione contenuti in avvisi pubblici. Applicazione del Codice di comportamento agli incaricati				