

| SOTTO-AREE | LIVELLO DI RISCHIO | PROCESSI | RISCHI CONNESSI | MISURE ESISTENTI | MISURE DA ATTUARE (PROCEDURE/AZIONI) | RESPONSABILE | TEMPI E RISORSE | INDICATORI |
|---|--------------------|---|--|--|--------------------------------------|---|-----------------|------------|
| RECLUTAMENTO DEL PERSONALE | 4 | Indizione di procedure concorsuali o di selezione. | 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 | 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 Regolamento degli uffici e dei servizi (in aggiornamento) 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 | | Responsabile del Servizio Giuridica dell'Amministrazione del Personale Dirigente Settore Staff | | |
| | | Costituzione di commissione esaminatrice | Assenza di trasparenza e pubblicità nelle procedure di individuazione dei componenti, finalizzata al reclutamento di candidati particolari | Pubblicazione del decreto di costituzione della commissione Rotazione dei commissari Verifica assenza di incompatibilità dei componenti le commissioni | | Responsabile del Servizio Giuridica dell'Amministrazione del Personale Dirigente Settore Staff | | |
| | | Espletamento delle procedure concorsuali o di selezione. | Inosservanza delle regole procedurali allo scopo di reclutare singoli candidati particolari | 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 | | Responsabile del Servizio Giuridica dell'Amministrazione del Personale Dirigente Settore Staff | | |
| PROGRESSIONI DI CARRIERA | 3 | Progressioni economiche o di carriera. | Previsioni di requisiti personalizzati al solo scopo di favorire singoli candidati Scarsa trasparenza Disparità di trattamento. | Utilizzo di criteri trasparenti di selezione che tengano conto di requisiti oggettivi e del sistema di valutazione della performance, in applicazione della normativa vigente | | Responsabile del Servizio Giuridica dell'Amministrazione del Personale Dirigente Settore Staff | | |
| CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE | 5 | Conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, per prestazioni d'opera | 1) Limite della rotazione di professionisti 2) Previsione di requisiti personalizzati al solo scopo di favorire singoli candidati | Utilizzo di criteri trasparenti ed oggettivi di selezione contenuti in avvisi pubblici | | Tutti i Dirigenti di settore e Responsabili di Servizio interessati | | |

Cella: A1

Commento: Processi obbligatori (e non)
come mappati nella Tabella di Analisi del Rischio
(fase 1)

Cella: B1

Commento: Calcolo del livello di rischio (per processo o procedimento) come previsto dalla Tabella allegata al PNA
(fase 2)

Cella: C1

Commento: Procedimenti come mappato nella Tabella di Analisi del Rischio
(fase 1)

Cella: D1

Commento: Tipologia di rischio come rilevato nella Tabella di Analisi del Rischio
(fase 1)

Cella: E1

Commento: Misure già previste nell'Ente per prevenire o contenere il rischio

Cella: F1

Commento: Elenco procedure o azioni mirate alla prevenzione o al contenimento del rischio

Cella: G1

Commento: Area/Settore/Ufficio responsabile delle azioni di contenimento del rischio

Cella: H1

Commento: Tempi di attuazione
e risorse necessarie

Cella: I1

Commento: Indicatori di monitoraggio (collegamento al Piano delle Performance)