

| 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 | | | | |