

Allegato 1.4 al PTPCT 2024 - 2026
SCHEDE DI PROGRAMMAZIONE - MACRO AREA: AREA GESTIONE RISORSE UMANE

AREA DI RISCHIO (DENOMINAZIONE)	PROCESSO/FASE	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE	TIPOLOGIA MISURA	TEMPISTICA	RESPONSABILE PER L'ADOZIONE DELLA MISURA	INDICATORE NUMERICO	TARGET
Acquisizione e gestione del Personale	Procedure selettive per l'assunzione del personale di comparto e dei dirigenti a tempo determinato e indeterminato	Alto	Requisiti di accesso “personalizzati” che pregiudicano e limitano l'accesso alla procedura concorsuale	Redazione dei bandi evitando la previsione di requisiti di accesso connotati da spiccata specificità e/o di prove che abbiano contenuto troppo settoriale, tali da determinare discriminazioni nella partecipazione e favoritismi nei confronti di potenziali concorrenti.	Misura di regolamentazione	Immediata in fase di redazione dei bandi	Direttore Area AGRU	% di bandi redatti seguendo i criteri stabiliti	< 100%: obiettivo non raggiunto 100%: obiettivo raggiunto
Acquisizione e progressione del Personale	Procedure selettive per l'assunzione del personale di comparto e dei dirigenti a tempo determinato e indeterminato	Alto	Irregolarità nella composizione della commissione di concorso. Costituzioni di commissioni “mirate”. Valutazione discrezionale o non conforme ai criteri definiti dei candidati.	Rispetto delle norme in materia di conflitto di interessi mediante verifica dell'insussistenza di situazioni di incompatibilità tra i componenti della commissione ed i candidati con acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni.	Misura di disciplina del conflitto d'interessi	Immediata al momento della conoscenza della lista dei candidati	Direttore Area AGRU	% di dichiarazioni acquisite	< 100%: obiettivo non raggiunto 100%: obiettivo raggiunto
Acquisizione e progressione del Personale	Procedure selettive per l'assunzione del personale di comparto e dei dirigenti a tempo determinato e indeterminato	Alto	Costituzioni di commissioni “mirate”. Valutazione discrezionale o non conforme ai criteri definiti dei candidati. Pressioni esterne per influenzare la valutazione	Composizione della commissione con almeno un componente esterno.	Misura di disciplina del conflitto d'interessi	Immediata in occasione di ciascuna procedura avviata.	Direttore Area AGRU	% di commissioni con soggetti esterni	< 100%: obiettivo non raggiunto 100%: obiettivo raggiunto
Acquisizione e progressione del Personale	Procedure selettive per l'assunzione del personale di comparto e dei dirigenti a tempo determinato e indeterminato	Alto	Mancato controllo sugli atti e mancata verifica sulla veridicità delle autocertificazioni. Trasmissione alle commissioni di dati non veritieri	Verifica della correttezza e imparzialità dell'operato mediante controlli preventivi e successivi	Misura di controllo	Immediata in occasione di ciascuna procedura avviata.	Direttore Area AGRU	% delle verifiche effettuate	Da 0% a 50%: obiettivo non raggiunto - Da 51% a 80%: obiettivo parzialmente raggiunto - Oltre 80%: obiettivo raggiunto
Contenzioso	Procedimenti disciplinari	Alto	mancato rispetto dei termini sia per quanto riguarda l'avvio del procedimento e la sua conclusione. Potenziale conflitto d'interesse.	Formazione continua del personale dirigente e dei responsabili apicali	Misura di formazione	Ogni anno	Direttore Area AGRU - Ufficio Procedimenti Disciplinari	N. corsi erogati	0 corsi: obiettivo non raggiunto - Almeno 1 corso all'anno: obiettivo raggiunto

Allegato 1.4 al PTPCT 2024 - 2026
SCHEDE DI PROGRAMMAZIONE - MACRO AREA: AREA GESTIONE RISORSE UMANE

AREA DI RISCHIO (DENOMINAZIONE)	PROCESSO/FASE	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE	TIPOLOGIA MISURA	TEMPISTICA	RESPONSABILE PER L'ADOZIONE DELLA MISURA	INDICATORE NUMERICO	TARGET
Acquisizione e progressione del Personale	Procedure selettive per progressioni di carriera	Alto	Requisiti di accesso "personalizzati". Irregolarità nella composizione della commissione di concorso. Inosservanza delle regole procedurali poste a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della valutazione, quali, ad esempio la predeterminazione dei criteri di valutazione e conseguente valutazione discrezionale dei candidati. Manipolazione dei risultati. Pressioni esterne per influenzare la valutazione. Mancato controllo sugli atti e mancata verifica sulla veridicità delle autocertificazioni.	Verifica della correttezza e imparzialità dell'operato mediante controlli preventivi e successivi.	Misura di controllo	Prima della conclusione della procedura.	Direttore Area AGRU	% delle verifiche effettuate	Da 0% a 50%: obiettivo non raggiunto - Da 51% a 80%: obiettivo parzialmente raggiunto - Oltre 80%: obiettivo raggiunto
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	concessione sussidi al personale di comparto	Medio	Commissioni "mirate". Conflitto di interesse dei componenti delle commissioni.	Adozione di meccanismi di rotazione nell'individuazione dei componenti delle commissioni.	Misura di rotazione	Immediata	Direttore Area AGRU	Rotazione dei componenti delle commissioni.	100%
Acquisizione e progressione del Personale	Gestione del rapporto di lavoro del personale di comparto (attribuzione trattamento accessorio, valutazione performance individuale)	Medio	Valutazione discrezionale	Verifica della coerenza degli obiettivi prefissati con i risultati raggiunti.	Misura di controllo	Immediata a cadenza annuale	Direttore Area AGRU	% di obiettivi raggiunti	Da 0% a 50%: obiettivo non raggiunto - Da 51% a 80%: obiettivo parzialmente raggiunto - Oltre 80%: obiettivo raggiunto
Assegnazione incarichi	Assegnazione incarichi ai dirigenti	Medio	assegnazione diretta degli incarichi senza idonee procedure di valutazione	Attribuzione incarichi solo a seguito di procedure di valutazione	Misura di trasparenza	Immediata	Direttore Area AGRU	% di bandi pubblicati	< 100%: obiettivo non raggiunto 100%: obiettivo raggiunto

Allegato 1.4 al PTPCT 2024 - 2026
SCHEDE DI PROGRAMMAZIONE - MACRO AREA: AREA GESTIONE RISORSE UMANE

Acquisizione e progressione del Personale	Mobilità preventiva alla procedura concorsuale per il reclutamento di personale personale di comparto	Medio	Requisiti di accesso “personalizzati” che pregiudicano e limitano l’accesso alla procedura concorsuale	Redazione dei bandi evitando la previsione di requisiti di accesso connotati da spiccata specificità tali da determinare discriminazioni nella partecipazione e favoritismi nei confronti di potenziali concorrenti.	Misura di regolamentazione	Immediata in fase di redazione dei bandi	Direttore Area AGRU	% di bandi redatti secondo i criteri stabiliti	< 100%: obiettivo non raggiunto 100%: obiettivo raggiunto
AREA DI RISCHIO (DENOMINAZIONE)	PROCESSO/FASE	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE	TIPOLOGIA MISURA	TEMPISTICA	RESPONSABILE PER L'ADOZIONE DELLA MISURA	INDICATORE NUMERICO	TARGET
Acquisizione e progressione del Personale	Mobilità preventiva alla procedura concorsuale per il reclutamento di personale personale di comparto	Medio	Valutazione discrezionale o non conforme ai criteri predefiniti. Inosservanza delle regole procedurali poste a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione.	Verifica della correttezza e imparzialità dell'operato mediante controlli preventivi e successivi al fine di prevenire manipolazione di dati e documenti	Misura di controllo	Immediata in occasione di ciascuna procedura avviata	Direttore Area AGRU	% di controlli eseguiti	Da 0% a 50%: obiettivo non raggiunto - Da 51% a 80%: obiettivo parzialmente raggiunto - Oltre 80%: obiettivo raggiunto
Acquisizione e progressione del Personale	Assunzioni obbligatorie per categorie riservatarie ex DPR 487/94 art. 5	Basso	Requisiti di accesso “personalizzati” che pregiudicano e limitano l’accesso alla procedura concorsuale	Redazione dei bandi nel rispetto delle norme previste nel Regolamento di Istituto in materia, evitando la previsione di requisiti di accesso connotati da spiccata specificità e/o di prove che abbiano contenuto troppo settoriale, tali da determinare discriminazioni nella partecipazione e favoritismi nei confronti di potenziali concorrenti.	Misura di regolamentazione	Immediata in fase di redazione dei bandi	Direttore Area AGRU	% di bandi redatti secondo i criteri stabiliti	< 100%: obiettivo non raggiunto 100%: obiettivo raggiunto
Acquisizione e progressione del Personale	Assunzioni obbligatorie per categorie riservatarie ex DPR 487/94 art. 6	Basso	Irregolarità nella composizione della commissione di concorso. Costituzioni di commissioni “mirate”.	Rispetto delle norme in materia di conflitto di interessi mediante verifica dell'insussistenza di situazioni di incompatibilità tra i componenti della commissione ed i candidati con acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni.	Misura di disciplina del conflitto d'interessi	Immediata al momento della conoscenza della lista dei candidati	Direttore Area AGRU	% di dichiarazioni acquisite	< 100%: obiettivo non raggiunto 100%: obiettivo raggiunto
Acquisizione e progressione del Personale	Assunzioni obbligatorie per categorie riservatarie ex DPR 487/94 art. 7	Basso	Mancato controllo sugli atti e mancata verifica sulla veridicità delle autocertificazioni. Trasmissione alle commissioni di dati non veritieri	Verifica della correttezza e imparzialità dell'operato mediante controlli preventivi e successivi al fine di prevenire manipolazione di dati e documenti	Misura di controllo	Immediata in occasione di ciascuna procedura avviata	Direttore Area AGRU	% di controlli eseguiti	Da 0% a 50%: obiettivo non raggiunto - Da 51% a 80%: obiettivo parzialmente raggiunto - Oltre 80%: obiettivo raggiunto
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Rimborso spese di missioni	Basso	Rimborso di spese non coerenti con la missione effettuata.	Controllo del rispetto dei limiti e della congruità della spesa.	Misura di controllo	Immediata	Direttore Area AGRU	% di controlli a campione effettuati	Da 0% a 50%: obiettivo non raggiunto - Da 51% a 80%: obiettivo parzialmente raggiunto - Oltre 80%: obiettivo raggiunto