MACROPROCESSO	PROCESSO	FASI DI ATTIVITA'	UNITA' ORGANIZZATIVA / RESPONSABILE DI FASE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO / TERMINI PROCEDIMENTALI	EVENTO RISCHIOSO	PROBABILITA' EVENTO DANNOSO (1=bassa, 2=media, 3= alta)	IMPATTO EVENTO DANNOSO (1=bassa, 2=media, 3= alta)	INDICE DEL RISCHIO (P*I)	MISURE	CONTROLLI	
ACQUISIZIONE DI PERSONALE	RECLUTAMENTO PERSONALE TEMPO INDETERMINATO	ELABORAZIONE FABBISOGNO PERSONALE E VALUTAZIONI ECCEDENZE	UFFICI E ORGANO POLITICO	ART. 6 D. LGS 165/2001 / DUP	PREVISIONE DI POSTI IN ORGANICO SUPERIORE ALLE EFFETTIVE NECESSITA' AL FINE DI FAVORIRE ASSUNZIONI NON NECESSARIE PER L'ENTE	2	3	6	I due fattori maggiori di rischio corruttivo sono legati alla rilevanza esterna del processo e al suo impatto economico, specie per quel che concerne le assunzioni a tempo indeterminato. Al fine di evitare che i bandi siano modellati su caratteristiche specifiche di un determinato concorrente, i requisiti richiesti dal responsabile del servizio necessariamente inerenti ai compiti ricoprire - i criteri di scelta e la tipologia di prove da inserire nel bando sono definiti d'intesa col Segretario comunale e con il Responsabile del personale. Le motivazioni di un'eventuale ridefinizione dei requisiti e di un altrettanto eventuale revoca del bando andranno attentamente verificate. Si ritiene inoltre necessario adottare ogni misura possibile affinché le commissioni di concorso si adoperino nella massima. Il responsabile del procedimento verificherà e attesterà altresì in apposita scheda da trasmettere al RPCT il ricorrere delle puntuali condizioni normative previste per le assunzioni. All'attività di verifica preventiva se ne affiancherà una successiva mediante l'utilizzo di check list.		
		RICHIESTA PROVINCIA MOBILITÀ OBBLIGATORIA	SEGR/RESP.AA.GG	ARTICOLI 34 E 34 BIS 34 TUPI / 30 GIORNI		2	3	6			
		ELABORAZIONE AVVISO MOBILITÀ VOLONTARIA E PUBBLICAZIONE	SEGR/RESP.AA.GG	ART. 30 TUPI / 30 GIORNI DI PUBBLICAZIONE, DOPO ESPERIMENTO MOBILITÀ		2	3	6			
		ELABORAZIONE BANDO CONCORSO	SEGR/RESP.AA.GG	DPR 487/1994 E REGOLAMENTO COM.LE PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO / 30 GIORNI DI PUBBLICAZIONE, DOPO ESPERIMENTO MOBILITÀ OBBLIGATORIA E VOLONTARIA	PREVISIONI DI REQUISITI DI ACCESSO PERSONALIZZATI	2	3	6			
		NOMINA COMMISSIONE	SEGR/RESP.AA.GG	SCADUTI I TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA	IRREGOLARE COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI CONCORSO FINALIZZATA AL RECLUTAMENTO DI CANDIDATI PARTICOLARI	2	3	6			
		PREPARAZIONE PROVE DI CONCORSO	COMMISSIONE	PRIMA DELLE PROVE	INOSSERVANZA REGOLE PROCEDURALI A GARANZIA DELLA TRASPARENZA E	2	3	6			
		VALUTAZIONE PROVE SCRITTE	COMMISSIONE	DPR 487/1994 / NON PRIMA DI 20 GIORNI DALL'AVVISO DI CONVOCAZIONE		2	3	6			
		VALUTAZIONE TITOLI	COMMISSIONE	DPR 487/1994 / PRIMA DELLE PROVE ORALI		2	3	6			
		VALUTAZIONE PROVE ORALI	COMMISSIONE	DPR 487/1994	SUGGERIMENTI A RISPOSTE PER AGEVOLARE UN CONCORRENTE A DISCAPITO DI ALTRI	2	3	6			
		FORMAZIONE GRADUATORIA	COMMISSIONE	DPR 487/1994		2	3	6			
		APPROVAZIONE GRADUATORIA	SEGR/RESP.AA.GG	DPR 487/1994		2	3	6			
		STIPULA CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO E IMMISSIONE IN RUOLO	SEGR/RESP.AA.GG			2	3	6			
		CREAZIONE VOCE STIPENDIALI E CONTRIBUTIVE	UFF. RAGIONERIA		INESATTA APPLICAZIONE DEL CONTRATTO E DELLE NORMATIVE AL FINE DI AGEVOLARE ECONOMICAMENTE IL NEO ASSUNTO	2	3	6			
	VALUTAZIONE PERIODO DI PROVA	RESP. UFFICIO DI DESTINAZIONE	CCRL		2	3	6				
	ASSUNZIONE DEFINITIVA	SEGR/RESP.AA.GG		RITARDO E/O SCARSA PUBBLICIZZAZIONE AL FINE DI SCORAGGIARE RICORSI	2	3	6				
	RECLUTAMENTO PERSONALE FLESSIBILE (ART. 110, 108 TUEL; ART. 1 C. 557 L.311/04 O NORMATIVA DI SETTORE SUI SINGOLI CONTRATTI FLESSIBILI)	ELABORAZIONE FABBISOGNO PERSONALE	UFFICI E ORGANO POLITICO			2	3	6			
		ELABORAZIONE BANDO SELEZIONE	SEGR/RESP.AA.GG		PREVISIONI DI REQUISITI DI ACCESSO PERSONALIZZATI	2	3	6			
		PREPARAZIONE PROVE	COMMISSIONE		IRREGOLARE COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI CONCORSO FINALIZZATA AL RECLUTAMENTO DI CANDIDATI PARTICOLARI	2	3	6			
		VALUTAZIONE PROVE E/O TITOLI	COMMISSIONE		INOSSERVANZA REGOLE PROCEDURALI A GARANZIA DELLA TRASPARENZA E DELL'IMPARZIALITÀ DELLA SELEZIONE (ANONIMATO, ECC)	2	3	6			
		APPROVAZIONE GRADUATORIA	SEGR/RESP.AA.GG			2	3	6			
		STIPULA CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO	SEGR/RESP.AA.GG			2	3	6			
	CREAZIONE VOCE STIPENDIALI E CONTRIBUTIVE	RESP. RAG.			2	3	6				
	SELEZIONE PER L'AFFIDAMENTO DI UN INCARICO PROFESSIONALE	ELABORAZIONE DEL PIANO DI PREVISIONE DEGLI INCARICHI DI COLLABORAZIONE DA AFFIDARE NELL'ANNO	UFFICI E ORGANO POLITICO	ART. 3 COMMA 55 L. 244/2007 / APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA AFFIDAMENTO INCARICHI DI		2	3	6			Pur con i recenti correttivi delle norme che riducono le possibilità di far ricorso a professionalità esterne e con le forti limitazione della spesa derivanti dal DL 78/2010, questo processo può nascondere una certa pericolosità corruttiva in relazione alle valutazioni di merito che, in via preliminare hanno determinato l'esigenza di ricorrere a figure esterne all'amministrazione, alle modalità di scelta e all'ammontare del corrispettivo, comunque denominato. Si ritiene pertanto necessario disporre che il RPCT venga portato a
		COMUNICAZIONE DELL'AVVIO DELLE PROCEDURE DI SELEZIONE AGLI ORGANI POLITICI, SEG. COMUNALE E RESPONSABILE SETTORE PERSONALE	SETTORE CHE NECESSITA DELLA FIGURA PROFESSIONALE			2	3	6			
		ELABORAZIONE AVVISO	SETTORE PROPONENTE	ART. 7 COMMA 6 DEL D.LGS. N. 165 DEL 2001 - ART. 46 DEL D.L. 112/2008 - REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI ESTERNI / 15 GIORNI CONSECUTIVI DI PUBBLICAZIONE	PREVISIONI DI REQUISITI PERSONALIZZATI. FAVORIRE LA RIPETIZIONE DEGLI AFFIDAMENTI A PRECEDENTI PROFESSIONISTI	2	3	6			

		NOMINA COMMISSIONE	DETERMINA RESPONSABILE SETTORE	REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI ESTERNI / SCADUTI I TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA	IRREGOLARE COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI CONCORSO FINALIZZATA AL RECLUTAMENTO DI CANDIDATI PARTICOLARI	2	3	6	conoscenza di tutti i provvedimenti di impegno di spesa relativi a corrispettivi superiori a 500 euro, in modo che possa accertarsi del puntuale rispetto della normativa vigente	Per la disciplina dell'attività di controllo/monitoraggio, da effettuarsi in coerenza con le previsioni del PNA 2022, si rimanda ai contenuti della sottosezione 2.3 del PIAO.
		VALUTAZIONE DEI CURRICULA	COMMISSIONE		SCARSA TRASPARENZA NELL'AFFIDAMENTO DELL'INCARICO	2	3	6	(sussistenza dei presupposti, modalità di selezione ecc.). La	
		FORMAZIONE GRADUATORIA	COMMISSIONE			2	3	6	verifica sull'attuazione delle misure viene effettuata nel corso del controllo successivo sulla regolarità amministrativa, mediante l'utilizzo di una check list.	
		APPROVAZIONE GRADUATORIA	DETERMINA RESPONSABILE SETTORE			2	3	6		
		STIPULA CONVENZIONE	RESPONSABILE DEL SETTORE			2	3	6		
		CREAZIONE VOCE STIPENDIALI E CONTRIBUTIVE	UFF. RAG.			2	3	6		
GESTIONE GIURIDICO ECONOMICA DEL PERSONALE	RILEVAMENTO PRESENZE		UFFICIO PERSONALE	165/01 QUOTIDIANO	INTERVENTI MANUALI NON AUTORIZZATI SULLA PROCEDURA, AL FINE DI FAVORIRE IL DIPENDENTE	2	2	4	Per quanto riguarda l'affidamento di incarichi ai dipendenti (P.O. ecc.) si farà ricorso a criteri meritocratici, assicurando selettività, trasparenza e oggettività delle valutazioni. I rimborsi spese andranno riconosciuti solo previa verifica della completezza della documentazione presentata dall'interessato. Dovrà essere garantito il costante monitoraggio dei dati inseriti a sistema relativi a timbrature, presenze ed assenze, al fine di far emergere irregolarità e/o anomalie che andranno immediatamente segnalate dal Responsabile del personale al RPCT (programma informatico che consenta al RPCT di monitorare presenze/assenze ecc. in tempo reale).	
	CONGEDI ORDINARI, STRAORDINARI E FERIE		SEGRETERIO COMUNALE/RESP AREA	CCRL	IRREGOLARE APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA VIGENTE, AL FINE DI FAVORIRE IL DIPENDENTE	2	2	4		
	NOMINA POSIZIONI ORGANIZZATIVE		SINDACO	CCRL	PREVISIONE DI RUOLI E COMPETENZE NON RISPONDENTI ALLE EFFETTIVE NECESSITÀ	2	2	4		
	ATTRIBUZIONE RIMBORSI MISSIONE		RESP. PERSONALE	CCRL	ERRONEA APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI VIGENTI AL FINE DI ATTRIBUIRE INDEBITI VANTAGGI ECONOMICI	2	2	4		
	INDENNITÀ DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE		SINDACO	CCRL	DISCREZIONALITÀ NELLA INDIVIDUAZIONE DELLE INDENNITÀ IN ASSENZA DI ADEGUATI CRITERI DI PESATURA	2	2	4		
INCENTIVI ECONOMICI AL PERSONALE	EROGAZIONE SALARIO ACCESSORIO	NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE	GIUNTA COMUNALE	CCRL / ANNUALE	MEMBRI DI ORGANI POLITICI O SOGGETTI CHE RICOPRONO INCARICHI SINDACALI NON POSSONO FARNE PARTE POTENDO CONDIZIONARE LE SCELTE DI ALLOCAZIONE DELLE RISORSE IN SEDE DI TRATTATIVE IN VIRTÙ DELL'APPARTENENZA POLITICA O SINDACALE DELL'ENTE	2	2	4	Il rischio corruttivo, teoricamente elevato, è ridotto da due fattori: l'ammontare esiguo delle risorse (specie di quelle variabili) e il controllo (specie di quelle variabili) reciproco dei dipendenti stessi, che evidenzerebbe prontamente ogni ipotesi premiale non in linea con i meccanismi di calcolo. Il piano della performance deve essere dettagliato e non generico, la corresponsione di specifiche indennità concretamente motivata e gli obiettivi predeterminati in modo chiaro. Per quanto riguarda le progressioni orizzontali i criteri debbono essere individuati a monte e comunicati preventivamente agli interessati, in modo da garantire che tutti concorrano su un piano paritario.	
		COSTITUZIONE DEL FONDO	UFF. RAGIONERIA	CCRL / TERMINI PREVISTI CCRL	LA DETERMINAZIONE DI COSTITUZIONE DEL FONDO È SOSTANZIALMENTE VINCOLATA ATTENENDO LA PARTE VARIABILE ALLA SCELTA DELLA GIUNTA COMUNALE	2	2	4		
		ATTO DI INDIRIZZO	GIUNTA COMUNALE	DOPO LA COSTITUZIONE DEL FONDO CON DETERMINAZIONE	LE DECISIONI DI ALLOCAZIONE DI PARTE VARIABILE POTREBBERO ESSERE ORIENTATE A FAVORIRE ALCUNI DIPENDENTI PIUTTOSTO CHE ALTRI	2	2	4		
		ACCORDO CON RIPARTIZIONE RISORSE	DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA/OO.SS./AUTORIZZAZIONE DI GIUNTA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL DEFINITIVO	CCRL / PREVIA IPOTESI DI ACCORDO, PARERE FAVOREVOLE DEL REVISORE DEI CONTI E AUTORIZZAZIONE ALLA STIPULA DELL'ACCORDO DEFINITIVO DA PARTE DELLA GIUNTA COMUNALE	LE DECISIONI IN SEDE DI IPOTESI DI ACCORDO SULL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE PER GLI ISTITUTI DI PARTE VARIABILE SOGGIACCIONO AL RISCHIO DI DECISIONI NON OBIETTIVE SE NON CONNESSE ALLE EFFETTIVE ESIGENZE DELL'ENTE E DI MERITO DI CIASCUN DIPENDENTE	2	2	4		
		ATTRIBUZIONE INDENNITÀ			CCRL	VI È IL RISCHIO CHE SE NON ADEGUATAMENTE ARTICOLATI SI PRESTINO A SCELTE NON RISPONDENTI ALLE ESIGENZE DELL'ENTE MA DI ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI A QUESTO O QUEL DIPENDENTE	2	2		4
		PROGETTI OBIETTIVO			CCRL	VI È IL RISCHIO CHE SE NON ADEGUATAMENTE ARTICOLATI SI PRESTINO A SCELTE NON RISPONDENTI ALLE ESIGENZE DELL'ENTE MA DI ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI A QUESTO O QUEL DIPENDENTE	2	2		4
	VALUTAZIONE PERFORMANCE	SINGOLI RESPONSABILI DI AREA PER IL PERSONALE AD ESSI ASSEGNATO. PER I RESPONSABILI DI AREA SU PROPOSTA DELL'OIV CON ATTO DEL SINDACO	REGOLAMENTO VALUTAZIONE PERFORMANCE		SE NON ADEGUATAMENTE PRECEDUTA DA UN PIANO DELLA PERFORMANCE E CRITERI DI VALUTAZIONE OBIETTIVI E MISURABILI RISCHIA DI PENALIZZARE ALCUNI DIPENDENTI A SCAPITO DI ALTRI	2	2	4		
ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE PERSONALE	PUBBLICAZIONE BANDO	SEGR./RESP. AA.GG	CCRL / ANNUALE CON STANZIAMENTO IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA	L'ELABORAZIONE DI UN BANDO I CUI CRITERI NON SIANO OBIETTIVI RISCHIA DI CREARE INIQUITÀ TRA I DIPENDENTI CHE PRESENTINO DOMANDA. L'ATTRIBUZIONE DEVE ESSERE DUNQUE SELETTIVA E NON PUÒ RIGUARDARE RIPETUTAMENTE LO STESSO PERSONALE.	2	2	4			

		GRADUATORIA		CCRL / ALLA SCADENZA DEL BANDO CON VALENZA DAL 1 GENNAIO DELL'ANNO IN CORSO	L'APPROVAZIONE DI UNA GRADUATORIA NON ADEGUATAMENTE MOTIVATA OVE ANCHE I CRITERI NON SIANO MATEMATICI ED OBIETTIVI RISCHIA DI CREARE DISCRIMINAZIONI	2	2	4		
--	--	-------------	--	---	--	---	---	---	--	--