

ALLEGATO D MESTRINO – Individuazione e programmazione de

n.	Processo	Catalogo dei rischi principali	Causa del rischio/Fattori abilitanti	Valutazione complessiva del livello di rischio	Misure di prevenzione
	A	B		C	D
1	Reclutamento personale a tempo indeterminato e flessibile	Selezione "pilotata" per interesse personale di uno o più commissari/Definizione dei criteri di selezione non conformi al fabbisogno	mancanza di trasparenza - esercizio di discrezionalità da parte di un unico soggetto - conflitto di interessi	M	1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013. 2- Misura specifica: la proposta di fabbisogno segue una ricognizione fatta dai responsabili di servizio, anche in sede di conferenza dei responsabili di servizio.
2	Selezione per l'affidamento di un incarico professionale	Selezione "pilotata" per interesse personale di uno o più commissari/Definizione dei criteri di selezione non conformi al fabbisogno	mancanza di trasparenza - esercizio di discrezionalità da parte di un unico soggetto - conflitto di interessi	M	1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013- 2- Misura specifica: tutti i contratti di collaborazione sono sottoposti a comunicazione preventiva al RPCT
3	Rilevazione presenze	Definizione dei criteri di selezione non conformi al fabbisogno	mancanza di trasparenza - esercizio di discrezionalità da parte di un unico soggetto - conflitto di interessi	B	1- Misura di trasparenza generale: pubblicazione mensile dei tassi di assenza del personale
4	Congedi ordinari, straordinari e ferie	Carenza di controlli volti a favorire comportamenti negligenti	mancanza di trasparenza	B	1 - Misura specifica: ciascun responsabile di servizio comunica al responsabile anticorruzione annualmente la situazione ferie del personale; 2- Misura specifica: la ripartizione dello straordinario avviene su richiesta da parte dei responsabili di servizio con provvedimento del Segretario Comunale
5	Nomina posizione organizzative e indennità di posizione organizzativa	Carenza di controlli volti a favorire comportamenti negligenti	mancanza di trasparenza	M	1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013; 2- Misura specifica -Il decisore dispone sulla base di una proposta di pesatura fatta dal Nucleo di Valutazione
6	attribuzione rimborsi missione	Selezione pilotata per favorire alcuni dipendenti	mancanza di trasparenza - esercizio di discrezionalità da parte di un unico soggetto - conflitto di interessi	M/B	1- Misura di trasparenza specifica: entro il 31 dicembre di ogni anno viene pubblicato un prospetto contenente i dati aggregati relativi alle missioni
7	Erogazione salario accessorio	Carenza di controlli volti a favorire comportamenti negligenti	carenza di controlli	M	1- Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013.
8	Attribuzione progressioni economiche orizzontali	Individuazione di criteri volti a favorire alcuni dipendenti	mancanza di trasparenza - esercizio di discrezionalità da parte di un unico soggetto	M	1- Misura specifica -Pubblicazione di un avviso preventivo contenente i dati essenziali relativi alla procedura e le categorie oggetto di progressione e pubblicazione in Amministrazione trasparente

alle misure

Responsabile attuazione misure	E	F
Responsabile delle misure	Programmaazione delle misure	
Responsabile del personale	* Misura 1: immediata Misura 2: prima della deliberazione del fabbisogno;	
Ciascuno per l'Area Personale	Tempestiva	
Responsabile Area Personale	Tempestiva	
Segretario Comunale	Misura 1: entro 30 Giugno - Misura 2: Entro il 30 Marzo, se attivato il fondo	
Responsabile Area Amministrativa	Tempestiva	
Responsabile Area Amministrativa	31-dic	
Responsabile Area Amministrativa	tempestiva	
Responsabile Area Amministrativa/Segretario Comunale	tempestiva	