

ANALISI DEI RISCHI											
AREA DI RISCHIO N. 1 ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DI PERSONALE											
n.	Processo	Catalogo dei rischi principali/ eventi rischiosi	Fonti di rischio	Indicatori di stima del livello di rischio						Valutazione complessiva	Motivazione
				livello di interesse "esterno"	discrezionalità del decisore interno alla PA	trasversalità del processo	trasparenza/opacità del processo decisionale	grado di attuazione delle misure di trattamento	manifestazione di eventi corruttivi in passato		
A	B	C	D	E	F	G	H	I	L		
1	Reclutamento personale a tempo indeterminato e flessibile	Previsione requisiti personalizzati; irregolare composizione della commissione; inosservanza regole procedurali	Mancato controllo sul conflitto di interessi; carenza nella trasparenza	A	M	B	M	M	N	M	La presenza di Norme e regolamenti in materia lascia un significativo margine di discrezionalità al soggetto decisore, anche se vi sono ampie misure di trasparenza e presenza di soggetti esterni che verificano, in quanto interessati, le procedure.
2	Selezione per l'affidamento di un incarico professionale	Previsione requisiti personalizzati; irregolare composizione delle commissioni; mancanza di trasparenza	Esercizio prolungato di responsabilità da parte di un unico soggetto; mancato controllo sul conflitto di interessi; carenza nella trasparenza	A	M	B	M	M	N	M	La presenza di Norme e regolamenti in materia lascia un significativo margine di discrezionalità al soggetto decisore, anche se vi sono ampie misure di trasparenza e presenza di soggetti esterni che verificano, in quanto interessati, le procedure.
3	Rilevazione presenze	Inosservanza disposizioni in materia di orario di lavoro	Carenza controlli	A	B	M	N	N	N	B	La presenza di sistemi di rilevazione ed i controlli trimestrali consentono di mantenere un livello di rischio basso
4	Congedi ordinari, straordinari e ferie	Violazione di norme, anche interne, per interesse	Carenza controlli	A	B	M	N	N	N	B	Norme specifiche in materia e i contratti collettivi e integrativi in materia non consentono margini di discrezionalità. Pertanto il rischio è stato ritenuto basso
5	Nomina posizione organizzative e indennità di posizione organizzativa	Discrezionalità nell'attribuzione degli incarichi e nell'attribuzione delle indennità	Carenza normativa	A	M/A	M	M	N	N	M	L'adozione da parte dell'ente di una puntuale metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative e per l'attribuzione dell'indennità lasciano comunque un significativo margine di discrezionalità

6	attribuzione rimborsi missione	Attribuzione di rimborsi di spese per missioni non spettanti	carezza di controllo	M/B	B	A	M	B	N	<b>M/B</b>	Il livello di rischio MEDIO basso è dato soprattutto dal fatto che l'impatto economico prodotto dal processo è risibile e gli importi riconosciuti per missione sono abbastanza modesti, mentre incide negativamente il fatto che il processo non ha rilevanti meccanismi di controllo
7	Erogazione salario accessorio	Violazione di norme contrattuali per favorire alcuni dipendenti; allocazione di parte variabile per favorire alcuni dipendenti	Carenza di trasparenza	A	M	B	M	N	N	<b>M</b>	L'individuazione di criteri di distribuzione del salario accessorio e di un regolamento sul sistema di misurazione e valutazione non consente comunque di scongiurare del tutto il rischio di valutazioni o individuazione di figure allo scopo di favorire taluni dipendenti
8	Attribuzione progressioni economiche orizzontali	Mancanza procedimentalizzazione delle procedure per favorire alcuni dipendenti	Esercizio eccessivo di discrezionalità e previsione requisiti personalizzati; inosservanza regole procedurali	A	M	B	M	N	N	<b>M</b>	L'individuazione di criteri di distribuzione del salario accessorio e di un regolamento sul sistema di misurazione e valutazione non consente comunque di scongiurare del tutto il rischio di valutazioni o individuazione di figure allo scopo di favorire taluni dipendenti