

area di rischio	processo	attività	responsabilità
	RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - PROCEDURE CONCORSUALI	ricognizione delle esigenze	dirigente Servizio Politiche Personale- Organizzazione
		elaborazione e pubblicazione del bando di concorso	dirigente Servizio Gestione Personale
		fase propedeutica alla procedura concorsuale	funzionario Servizio Gestione Personale
		fase concorsuale	dirigente Servizio Gestione Personale
		adempimenti ed obblighi di pubblicazione	dirigente Servizio Gestione Personale
		accesso agli atti	commissione
	RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - COMANDI E MOBILITA'	ricognizione delle esigenze	dirigente Servizio Politiche Personale- Organizzazione
		elaborazione e pubblicazione dell'avviso di richiesta comando/mobilità	dirigente Servizio Gestione Personale
		identificazione soggetti idonei	dirigente Servizio Gestione Personale
		adempimenti ed obblighi di pubblicazione	dirigente Servizio Gestione personale
		gestione procedure di comando/mobilità	dirigente Servizio Gestione Personale
		accesso agli atti	dirigente Servizio Gestione Personale
	GESTIONE AMMINISTRATIVO-GIURIDICA DEL PERSONALE - PROGRESSIONI DI CARRIERA	progressioni (individuazione criteri/predisposizione e comunicazione dell'avviso di selezione)	dirigente Servizio Politiche Personale- Organizzazione
		assegnazione indennità contrattuali	dirigente Servizio Gestione Personale
		Assegnazione Elevate Qualificazioni	dirigente
		rilevazione presenze	dirigente Servizio Gestione Personale

ACQUISIZIONE E
GESTIONE DEL
PERSONALE

GESTIONE ADEMPIMENTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI	predisposizione stati matricolari	dirigente Servizio Gestione Personale
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	ricezione istanza e istruttoria	funzionario Servizio Gestione Personale
	conclusione del procedimento	funzionario Servizio Gestione Personale
	manutenzione gestionale presenze	funzionario Servizio Gestione Personale
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	dirigente Servizio Gestione Personale
	modalità lavoro agile	dirigente Servizio Gestione Personale
	accesso agli atti	funzionario Servizio Gestione Personale
CESSAZIONE DAL SERVIZIO	adempimenti relativi alla cessazione del personale	dirigente Servizio Gestione Personale
GESTIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI	convocazione e gestione degli incontri sindacali	Dirigente Politiche Personale-Organizzazione
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Dirigente Politiche Personale-Organizzazione
FORMAZIONE DEL PERSONALE	individuazione dei fabbisogni formativi	Dirigente Politiche Personale-Organizzazione
	predisposizione Piano di formazione	Funzionario Politiche Personale-Organizzazione
	attivazione corsi di formazione	Funzionario Politiche Personale-Organizzazione
	selezione del personale da formare	Dirigente / Funzionario Politiche Personale-Organizzazione
	gestione della procedura amministrativa di attivazione dei corsi	Funzionario Politiche Personale-Organizzazione
	predisposizione della documentazione	funzionario Gestione Personale

REPORTISTICA PER ADEMPIMENTI DI COMUNICAZIONE DATI	invio secondo le modalità richieste	Funzionario Servizio Gestione Personale
	accesso agli atti	Dirigente/funzionario Servizio Gestione Personale
CONFERIMENTO DI INCARICHI	incarichi extra istituzionali	dirigente Servizio Gestione Personale
	affidamento incarichi professionali	dirigente Servizio Gestione Personale
UTILIZZO GRADUATORIE ALTRI ENTI	reclutamento personale mediante scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti	dirigente Servizio Gestione Personale
SELEZIONI UNICHE IN FORMA AGGREGATA PER LA FORMAZIONE DI ELENCHI DI IDONEI ALLA ASSUNZIONE	convenzioni con Comuni del territorio	dirigente Servizio Gestione Personale
	individuazione società di selezione esterna per espletamento prova per via telematica	dirigente Servizio Gestione Personale
	elaborazione bando di concorso	dirigente Servizio Gestione Personale
	fase concorsuale	funzionario Servizio Gestione Personale
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	funzionario Servizio Gestione Personale
	gestione procedura interpello	dirigente Servizio Gestione Personale

REGISTRO EVENTI RISCHIOSI

processo	attività	evento rischioso	fattori abilitanti	VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
				impatto	probabilità	giudizio sintetico	motivazione
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - PROCEDURE CONCORSUALI	ricognizione delle esigenze	errata valutazione del fabbisogno al fine di favorire il reclutamento di determinati candidati	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi è mitigato dalla pluralità dei soggetti coinvolti, la proposta è del Dirigente del Servizio Personale, sentiti i vari Dirigenti, e viene vagliata dal Segretario Generale prima della sua approvazione.
	elaborazione e pubblicazione del bando di concorso	previsione requisiti personalizzati e insufficienti meccanismi oggettivi e trasparenti tali da verificare il possesso di requisiti attitudinali e professionali richiesti allo scopo di reclutare candidati particolari	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi è mitigato dalla pluralità dei soggetti coinvolti, la proposta dei requisiti è del Dirigente del Servizio richiedente l'assunzione, il bando viene approvato dal Dirigente del Servizio Personale. Ulteriore mitigazione può derivare dalla definizione dei profili professionali e delle
	fase propedeutica alla procedura concorsuale	Non corretta valutazione del possesso dei requisiti allo scopo di favorire candidati particolari	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile, tuttavia la valutazione dei requisiti è strettamente proceduralizzata. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale
	fase concorsuale	1) Nomina nella commissione esaminatrice di componenti in posizione di incompatibilità/inconferibilità e/o conflitto di interesse 2) Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e della imparzialità della selezione (ad esempio: obbligatorietà dell'anonimato e predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove) allo scopo di reclutare candidati particolari	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile, tuttavia la nomina della commissione è strettamente proceduralizzata dal regolamento dei concorsi. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale

	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Violazione privacy	2) eccessivo automatism o negli adempimenti connessi	alto	alta	alto	Complessità della materia. Il rischio viene contenuto attraverso la procedimentalizzazione delle pubblicazioni anonimizzate e a forme di controllo collaborativo.
	accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi.	-	-	-	-	il rigore della disciplina e le imponenti misure di trasparenza riducono in modo rilevante i rischi di condotte non conformi
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - COMANDI E MOBILITA'	ricognizione delle esigenze	Valutazione soggettiva dei carichi di lavoro eccessivi per evidenziare carenze di personale e conseguentemente favorire il reclutamento di determinati soggetti	1) uso improprio o distorto della discrezionalità 2)	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi è mitigato dalla pluralità dei soggetti coinvolti, la proposta è del Dirigente del Servizio Personale, sentiti i vari Dirigenti, e viene vagliata dal Segretario Generale prima della sua approvazione.
	elaborazione e pubblicazione dell'avviso di richiesta comando/mobilità	Sopravalutazione/sottovalutazione del fabbisogno al fine di favorire il reclutamento di determinati soggetti		alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. L'impatto è medio non trattandosi di nuove assunzioni ed un eventuale annullamento della procedura non comporta rischi di danni. Il rischio di eventi corruttivi è mitigato dalla pluralità dei soggetti coinvolti, la proposta dei requisiti è del Dirigente del Servizio richiedente l'assunzione, il bando viene approvato dal Dirigente del Servizio Personale. Ulteriore mitigazione può derivare dalla definizione dei profili professionali e delle
	identificazione soggetti idonei	Valutazione soggettiva degli elementi di valutazione allo scopo di reclutare determinati soggetti		alto	alta	alto	aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio è mitigato dalla pluralità di soggetti valutanti (commissione). L'impatto è mitigato dal fatto che trattandosi di mobilità i soggetti sono per definizione idonei al lavoro. Il rischio di eventi corruttivi può essere ulteriormente mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica

	adempimenti ed obblighi di gestione pubblicazione procedure di comando/mobilita' accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-
		Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-
GESTIONE AMMINISTRATIVO-GIURIDICA DEL PERSONALE - PROGRESSIONI DI CARRIERA	progressioni (individuazione e criteri/predisposizione e comunicazione dell'avviso di selezione)	1) sottovalutazione del merito 2) automatismi nell'assegnazione dei benefici 3) Abusi per favorire soggetti particolari 4) mancata valutazione delle prestazioni	nto della progressione sulla base di valutazioni non obiettive e non fondate sulla competenza e capacità	alto	alta	alto	aventi un margine di discrezionalità non annullabile. L'impatto è medio poiché procedure errate possono essere annullate con scarso rischio di eventuali danni. Il rischio è mitigato dalla elevata procedimentalizzazione delle valutazioni e dalla pluralità dei soggetti coinvolti (comitato dei Dirigenti – Dirigente del Servizio Personale). Il rischio di eventi corruttivi può essere ulteriormente mitigato incrementando
	assegnazione indennità contrattuali		professional conferimento o senza criteri valutativi predefiniti	alto	alta	alto	le misure di controllo e promuovendo l'etica processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio è mitigato dalla pluralità dei soggetti coinvolti (Dirigente del Servizio – Dirigente del Personale). Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale
	assegnazione Elevate Qualificazioni		motivazioni generiche e senza dar conto degli esiti delle valutazioni comparative	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale
GESTIONE ADEMPIMENTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI	predisposizioni e stati matricolari	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	ricezione istanza e istruttoria	Non corretta valutazione del possesso dei requisiti	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio è mitigato dall'elevata proceduralizzazione delle valutazioni. L'impatto è mitigato dall'annualità delle concessioni di benefici eventualmente errate. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale
	conclusione del procedimento gestionale presenze	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Violazione privacy	2) eccessivo automatismo negli adempimenti connessi alla	alto	alta	alto	Complessità della materia. Il rischio è mitigato dalla proceduralizzazione del processo di pubblicazione con l'anonimizzazione dei dati personali. Il rischio si contiene attraverso procedure di formazione mirate e forme di controllo collaborativo.
	modalità lavoro agile	Accesso alla modalità con previsione di requisiti personalizzati al fine di favorire determinati soggetti	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	aventi un margine di discrezionalità non annullabile. L'impatto è basso in quanto l'accesso alla modalità agile è il più possibile diffusa e l'eventuale revoca non comporta conseguenze. Il rischio è medio in quanto la procedura è proceduralizzata.
	accesso agli adempimenti relativi alla cessazione del personale convocazione e gestione degli incontri sindacali	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-
CESSAZIONE DAL SERVIZIO	adempimenti relativi alla cessazione del personale convocazione e gestione degli incontri sindacali	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio è mitigato dalla pluralità dei soggetti coinvolti (delegazione trattante presieduta dal Segretario). Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale
GESTIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-

FORMAZIONE DEL PERSONALE	individuazione dei fabbisogni formativi	Non si rilevano comportamenti rischiosi					
	predisposizione e Piano di formazione	Individuazione di priorità formative al fine di agevolare esigenze particolari	1) insufficienza di meccanismi oggettivi finalizzati ad individuare i reali bisogni formativi 2) scarsa trasparenza nell'individuazione dei soggetti formatori 3) inadeguatezza della formazione ricevuta	medio	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato promuovendo e responsabilizzando il ruolo attivo della dirigenza
	attivazione corsi di formazione	Scelta del corso per favorire un particolare ente di formazione o professionista		basso	media	basso	la discrezionalità viene contenuta mediante strumenti di rotazione e di ricorso al sistema formativo proposto da UPI
	selezione del personale da formare	Previsione di criteri personalizzati		alto	alta	alto	aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica
	gestione della procedura amministrativa di attivazione dei corsi	1) Mancata verifica della presenza ai corsi 2) mancata verifica del risultato della formazione		alto	alta	alto	previsione di momenti di verifica al termine degli eventi formativi
REPORTISTICA PER ADEMPIMENTI DI COMUNICAZIONE DATI	e della documentazione	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-
	invio secondo le modalità richieste agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-
	accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-
CONFERIMENTO DI	incarichi extra istituzionali	Rischio che si realizzino situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi	mancata verifica dell'assenza di conflitto di interessi anche potenziale	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale

INCARICHI	affidamento incarichi professionali	1) mancato accertamento dei presupposti 2) mancata verifica dei casi previsti dalla legge e dell'ipotesi di eventi straordinari 3) mancanza di pubblicità; 4) indeterminatezza dei requisiti o dei criteri e/o dell'oggetto della prestazione;	1) carenza nei controlli 2) programmazione lacunosa 3)	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale
UTILIZZO GRADUATORIE ALTRI ENTI	reclutamento personale mediante scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti	favorire determinati soggetti	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	processo composto da sequenza di attività aventi un margine di discrezionalità non annullabile. L'impatto è medio in quanto si tratta di candidati idonei al lavoro pubblico. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica comportamentale
SELEZIONI UNICHE IN FORMA AGGREGATA PER LA FORMAZIONE DI ELENCHI DI IDONEI ALLA ASSUNZIONE	convenzioni con Comuni del territorio società di	scarsa pubblicità	parziale utilizzo dei mezzi pubblicitari	alto	alto	alto	uso improprio della discrezionalità nella scelta dei mezzi pubblicitari, il rischio è mitigato dalla pubblicizzazione e dall'assenza di interesse privato
	selezione esterna per espletamento prova per via	mancanza trasparenza	automatismi o negli adempimenti connessi	alto	alto	alto	Complessità della materia. Il rischio si contiene attraverso la procedimentalizzazione della selezione dei soggetti esterni e forme di controllo collaborativo
	elaborazione bando di concorso	insufficienti meccanismi oggettivi e trasparenti	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alto	alto	aventi un margine di discrezionalità non annullabile. Il rischio di eventi corruttivi è mitigato dalla pluralità dei soggetti coinvolti, la proposta dei requisiti è del Dirigente del comune richiedente l'assunzione, il bando viene approvato dal Dirigente del Servizio Personale. Ulteriore mitigazione può derivare dalla definizione dei profili professionali e delle
	fase concorsuale	1) nomina nella commissione esaminatrice di componenti in posizione di incompatibilità e/o in conflitto di interessi 2) inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e della imparzialità della selezione allo scopo di reclutare candidati particolari	uso improprio o distorto della discrezionalità	alto	alto	alto	annullabile, tuttavia la nomina della commissione è strettamente procedimentalizzata dal regolamento dei concorsi. Il rischio di eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo e promuovendo l'etica

adempimenti ed obblighi di pubblicazione	violazione privacy	2) eccessivo automatismo o negli adempimenti connessi improprio o distorto della discrezionalità	alto	alta	alto	Complessità della materia. Il rischio viene contenuto attraverso la proceduralizzazione delle pubblicazioni anonimizzate e a forme di controllo eventuale negli atti di
gestione procedura interpello	omissioni/modifiche nella trasmissione dei nominativi corrispondenti alle richieste dell'Ente convenzionato	collaborativa negli atti di	alto	alto	alto	Eventuale negligenza, imprudenza, imperizia nella trasmissione, l'impatto è medio perché l'atto eventualmente viziato è annullabile e il rischio basso in quanto relativo al mero errore materiale.

REGISTRO EVENTI RISCHIOSI			TRATTAMENTO DEL RISCHIO						
processo	attività	evento rischioso	misure generali	misure specifiche	tipologia misure specifiche	PROGRAMMAZIONE MISURE SPECIFICHE			
						stato di attuazione al 01/01/2024	fasi e tempi di attuazione	indicatori di attuazione	responsabilità
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	ricognizione e delle esigenze	errata valutazione del fabbisogno al fine di favorire il reclutamento di determinati candidati previsione requisiti	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo	percentuale e appunti redatti a firma congiunta	dirigente Servizio Politiche Personale-Organizzazione / Conferenza dei Dirigenti
	elaborazione e pubblicazione del bando di concorso	personalizzati e insufficienti meccanismi oggettivi e trasparenti tali da verificare il possesso di requisiti attitudinali e professionali richiesti allo scopo di reclutare candidati particolari	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	previsione di una disciplina sul tema dei profili professionali in base a requisiti attitudinali e professionali	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo	percentuale e appunti redatti a firma congiunta	dirigente/ funzionario Servizio Gestione Personale
	fase propedeutica alla procedura concorsuale	Non corretta valutazione del possesso dei requisiti allo scopo di favorire candidati particolari	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo	percentuale e appunti redatti a firma congiunta	dirigente/ funzionario Servizio Gestione Personale

PERSONALE - PROCEDURE CONCORSUALI	fase concorsuale	Nomina nella commissione esaminatrice di componenti in rapporto di matrimonio o convivenza, grave inimicizia, vincolo di parentela o affinità fino al quarto grado compreso ovvero in un sodalizio professionale con altro componente o con candidati ammessi	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	condanne, anche non definitive, per i reati contro la p.a. Verifica di apposita attestazione di insussistenza di conflitto di interessi Sorteggio immediatamente prima di ciascuna prova sia delle domande delle prove scritte che orali	Disciplina per la nomina e il funzionamento della Commissione	da attuare	continuativamente, in occasione del processo	% N. ricorsi ricevuti/N. candidati partecipanti	dirigente/ funzionario Servizio Gestione Personale
		Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e della imparzialità della	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Mancata diffusione dati ulteriori rispetto a quelli per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		dirigente/ funzionario Servizio Gestione Personale
		adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Violazione privacy	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità					
	accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	ricognizione delle esigenze	Valutazione soggettiva dei carichi di lavoro eccessivi per evidenziare carenze di personale e conseguentemente favorire il reclutamento di determinati soggetti	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente Servizio Gestione Personale
	elaborazione e pubblicazione dell'avviso di richiesta comando/mobilità	Sopravalutazione/ sottovalutazione del fabbisogno al fine di favorire il reclutamento di determinati soggetti	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente Servizio Gestione Personale

E - COMANDI E MOBILITA'	identificazi one soggetti idei	Valutazione soggettiva degli elementi di valutazione allo scopo di reclutare determinati soggetti	Codice di comportamento							Dirigente Servizio Gestione Personale
	adempime nti ed obblighi di gestione	Non si rilevano comportamenti rischiosi	Misure di disciplina del conflitto di interesse	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativament e, in occasione del processo			
	Procedure di comando/ accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi	Formazione sui temi dell'etica e della legalità		-	-	-	-	-	-
	(individuazi one criteri/ predisposizi one e comunicazi one dell'avviso di	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-	-
GESTIONE AMMINIST RATIVO- GIURIDICA DEL PERSONAL E - PROGRESSI ONI DI CARRIERA	assegnazio ne indennità contrattuali	Abusi per favorire soggetti particolari	Codice di comportamento	Previsione di una disciplina generale dei casi di progressione a partire da criteri nei contratti decentrati	Controllo	da attuare	continuativament e, in occasione del processo	% N. ricorsi e contestazio ni rispetto al numero dei candidati		Dirigente Servizio Gestione Personale
	assegnazio ne Elevate Qualificazio ni	Abusi per favorire soggetti particolari	Codice di comportamento	Trasparenza nel conferimento	Controllo	da attuare	continuativament e, in occasione del processo			Dirigente Servizio Gestione Personale
	assegnazio ne Elevate Qualificazio ni	Abusi per favorire soggetti particolari	Codice di comportamento	Trasparenza processo di conferimento	Controllo	da attuare	continuativament e, in occasione del processo			Dirigente Servizio Gestione Personale
ADEMPIM ENTI PREVIDEN ZIALI E ASSISTENZI	predisposizi one stati matricolari	Mancata effettuazione rotazione	Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Rotazione degli incarichi						
	predisposizi one stati matricolari	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-	-

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	ricezione istanza e istruttoria	Non corretta valutazione del possesso dei requisiti	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo	percentuale di richieste sottoposte a duplice valutazione	Dirigente Servizio Gestione Personale
	conclusioni e del procedimento	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
	note gestionale	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Violazione privacy	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Acquisizione consenso al trattamento dati Puntuale rispetto normativa in materia	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente/ funzionario Servizio Gestione personale
	modalità lavoro agile	Accesso alla modalità con previsione di requisiti personalizzati al fine di favorire determinati soggetti	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Previsione di una disciplina specifica per l'accesso al lavoro agile	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente/ funzionario Servizio Gestione personale
CESSAZIONE DAL SERVIZIO	accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
	adempimenti relativi alla cessazione del	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
GESTIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI	personale convocazione e gestione degli incontri sindacali	Omissione nella convocazione di sigle sindacali	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	duplice valutazione degli esecutori dell'attività	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		dirigente / funzionario Servizio Politiche Personale-Organizzazione

	nti ed obblighi di pubblicazio	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
FORMAZIONE DEL PERSONALE	individuazione dei fabbisogni formativi	Analisi parziale o artefatta delle esigenze al fine di favorire un soggetto specifico o gli enti interessati a fornire formazione	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità Tutela del dipendente che fa segnalazione di illecito		Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		dirigente/funzionario Servizio Politiche Personale-Organizzazione
	predisposizione Piano di formazione	Individuazione di priorità formative al fine di agevolare esigenze particolari	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Piano di formazione annuale	Controllo	da attuare	progettazione offerta formativa entro 28/02/2021 - analisi offerta formativa entro 31/03/2021 - svolgimento attività formativa durante l'anno - monitoraggio e valutazione della formazione ed eventuali processi di miglioramento entro il 21/12/2021	- predisposizione piano - verifica della frequenza ai corsi svolti - verifica del gradimento dei corsi svolti - relazione sullo svolgimento	dirigente/funzionario Servizio Politiche Personale-Organizzazione
	attivazione corsi di formazione	Scelta del corso per favorire un particolare ente di formazione o professionista	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Rispetto della normativa sulla trasparenza	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		dirigente/funzionario Servizio Politiche Personale-Organizzazione

	selezione del personale da formare	Previsione di criteri personalizzati	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità		Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		dirigente/ funzionario Servizio Politiche Personale- Organizzazione
	gestione della procedura amministrativa di attivazione dei corsi	Mancata verifica della presenza ai corsi	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità		Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		dirigente/ funzionario Servizio Politiche Personale- Organizzazione
REPORTISTICA PER ADEMPIMENTI DI COMUNICAZIONE DATI	predisposizione della documentazione in via	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
	secondo le modalità di accesso agli atti	Non si rilevano comportamenti rischiosi	-	-	-	-	-	-	-
CONFERIMENTO DI INCARICHI	incarichi extra istituzionali	Rischio che si realizzino situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi	Codice di comportamento Misure di disciplina del conflitto di interesse Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Acquisizione di dichiarazione sostitutiva che attesti la mancanza di conflitto di interessi Previsione di una disciplina specifica per l'autorizzazione	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo	% Degli incarichi autorizzati nell'anno avvenuti nel rispetto delle norme vigenti, del regolamento, delle misure di prevenzione e degli obblighi di pubblicazione	Dirigente Servizio Gestione Personale

		da quelle previste dalla normativa vigente, con riferimento all'accertamento dei presupposti per l'affidamento, con riferimento all'assenza di strutture organizzative e professionalità interne all'ente, alla verifica dei casi previsti dalla legge e dell'ipotesi di eventi straordinari; mancanza di pubblicità; indeterminatazza dei		Indizione ricognizione interna Acquisizione dichiarazione di mancanza di conflitto anche potenziale con l'esercizio imparziale della funzione pubblica	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente Servizio Gestione Personale
UTILIZZO GRADUATORIE ALTRI ENTI	reclutamento personale mediante scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti	favorire determinati soggetti	Previsione del reclutamento nel piano triennale del fabbisogno di personale Individuazione di criteri e metodi in apposito regolamento a garanzia di trasparenza e imparzialità nell'individuazione della graduatoria cui attingere	Acquisizione categoria professionale di non quello richiesto e quello della graduatoria di altro ente Rispetto dell'ordine degli idonei in graduatoria Formazione graduatorie preventive comuni	Controllo	da attuare	continuativamente, in occasione del processo		Dirigente Servizio Gestione Personale
	convenzioni con Comuni del territorio individuati	scarsa pubblicità	trasparenza	monitoraggio adesioni Comuni del territorio	Controllo	da attuare	Continuativamente, in occasione del processo		Dirigente/ funzionario Servizio Gestione Personale
	one società di selezione esterna per espletamento prova per via telematica	mancanza trasparenza	Corretta applicazione delle norme in materia di affidamento dei contratti pubblici	linee guida interne	Controllo	da attuare	Continuativamente, in occasione del processo		Dirigente/ funzionario Servizio Gestione Personale

SELEZIONI UNICHE IN FORMA AGGREGATA PER LA FORMAZIONE DI ELENCHI DI IDONEI ALLA ASSUNZIONE	elaborazione e bando di concorso	personalizzati e insufficienti meccanismi oggettivi e trasparenti tali da verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti allo scopo di reclutare	Codice di comportamento. Misure di disciplina del conflitto di interesse. Formazione sui temi dell'etica e della legalità	previsione di una disciplina sul tema dei profili professionali in base a requisiti sostanziali e procedurali	Controllo	da attuare	Continuativamente, in occasione del processo	percentuale e appunti redatti a firma congiunta	Dirigente/ funzionario Servizio Gestione Personale
	fase concorsuale	passata in giudicato, per delitti contro la p.a. Nomina nella commissione esaminatrice di componenti in rapporto di matrimonio o convivenza, grave inimicizia, vincolo di parentela o affinità fino al quarto grado compreso ovvero in un sodalizio professionale con altro componente o con candidati ammessi. Inosservanza delle regole procedurali a garanzia	Codice di comportamento. Misure di disciplina del conflitto di interesse. Formazione sui temi dell'etica e della legalità	professionale senza di condanne, anche non definitive, per i reati contro la P.A. Verifica di apposita attestazione di conflitto di interessi. Sorteggio immediatamente prima di ciascuna prova sia sulle domande delle prove scritte che orali. Supervisione terza rispetto ai componenti. Mancata diffusione dati ulteriori rispetto a quelli per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria	Disciplina per la nomina e il funzionamento della Commissione	da attuare	Continuativamente, in occasione del processo	% n. ricorsi ricevuti/n. Candidati partecipanti . Risposte positive indagine customer/n numero risposte	Dirigente/ funzionario Servizio Gestione Personale
	adempimenti ed obblighi di pubblicazione	violazione privacy	Codice di comportamento. Misure di disciplina del conflitto di interesse. Formazione sui temi dell'etica e della legalità	Customer	Controllo	da attuare	Continuativamente, in occasione del processo		Dirigenti/ funzionario Servizio Gestione Personale
	gestione procedura interpello	omissioni/modifiche nella trasmissione dei nominativi corrispondenti alle richieste dell'Ente convenzionato	trasparenza		tracciabilità del processo di comunicazione	Controllo	da attuare	Continuativamente, in occasione del processo	