

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

[illegible]

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA - PTPTC 2025-2027										
Allegato A: 'Mappatura processi - analisi rischio - gestione'										
AREA DI RISCHIO	MACRO PROCESSO	PROCESSO	ATTIVITA' SENSIBILE	RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	AZIONI PROPOSTE	RESPONSABILI	TEMPISTICHE DI ATTUAZIONE	
Acquisizione e gestione del personale	Incarichi e progressioni	Conferimento incarichi di Posizione Organizzativa/RUP/ai tri incarichi interni	Definizione requisiti per l'attribuzione	1. Definizione del bisogno non coerente con il fabbisogno organizzativo; 2. Conflitto di interessi	BASSO	1.Pubblicazioni in Amministrazione Trasparente 2.Regolamento delle PO e delle alte professionalità approvato con Delibera di Consiglio n. 138/2015; 3. Effettuare controlli a campione sulle dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi, ivi comprese quelle del RUP		Dirigente Settore 1/PO	Contestuale all'attività svolta	
		Autorizzazioni per incarichi esterni a dipendenti	Definizione requisiti per l'attribuzione	1.Omissione di segnalazione di eventuali situazioni di conflitto d'interesse con il soggetto conferente l'incarico e d'incompatibilità per favorire il dipendente; 2. Verifica approssimativa della ricorrenza dei requisiti di legge e della mancanza di cause ostative	MINIMO	1.Codice di comportamento; 2.Visto di coerenza dei provvedimenti autorizzativi con criteri omogenei a livello di Ente oppure diniego dell'autorizzazione; 3.Pubblicazioni in Amministrazione Trasparente		Dirigente Settore 1/PO	Contestuale all'attività svolta	
	Reclutamento e selezione del personale	assunzione del personale per concorso/mobilità/scorimento/art. 110 TUEL	Definizione requisiti di accesso, espletamento delle prove, nomina Commissione	1. Errata definizione del fabbisogno; 2. Precostituzione dei requisiti al fine di favorire un determinato candidato; 3. Disomogeneità nella verifica del possesso dei requisiti di ammissione e nella valutazione dei candidati; 4. "Incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. 5. inosservanza delle regole sulla pubblicità e trasparenza. 6. Assenza totale o parziale dei requisiti di partecipazione alle selezioni pubbliche.	ALTO	1.Regolamento recante norme di accesso all'impiego e modalità di svolgimento dei concorsi del personale non dirigente; 2.Pubblicazione nella Sezione Bandi e Concorsi Amministrazione Trasparente; 3 3. Inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia a livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di pantouflage; 4. Dichiarazione, da rendere all'inizio dell'incarico a tempo determinato, con cui l'interessato si impegna a rispettare il divieto del pantouflage;	1. Verifica tempestiva dei requisiti dichiarati dai candidati in sede di partecipazione ai concorsi pubblici. Obbligo di verifica d'ufficio anche dei requisiti il cui titolo è presentato direttamente dall'interessato con doppia sottoscrizione dell'istruttoria.	Dirigente Settore 1/PO	Contestuale all'attività svolta	
	Gestione giuridica del personale	Rilevazione presenza e assenze	Controllo sulla prestazione lavorativa del personale dipendente	1.Abuso del dipendente nell'utilizzo delle assenze per malattia, timbratura non corrispondente all'effettiva presenza-assenza; 2. Rilascio autorizzazioni per concessione aspettative-congedi-permessi o autorizzazione di straordinari in assenza di requisiti. 3.False attestazioni della presenza in servizio. 4. Omessi controlli	MINIMO	Controlli del dirigente sulla presenza in servizio		Tutti i dirigenti	Contestuale all'attività svolta	
	Cessazione del rapporto di lavoro	Pensionamento/ Risoluzione del contratto individuale di lavoro	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	1. "Incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico.	MEDIO	1.Previsione di una dichiarazione da sottoscrivere nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma; 2. Previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, circostanza che dovrà essere evidenziata nell'atto che colloca a riposo il dipendente e che dovrà essere oggetto di apposita accettazione;		Dirigente Settore 1/PO	Contestuale all'attività svolta	
	Incarichi e progressioni	Progressioni orizzontali e verticali	Definizione requisiti per l'attribuzione	1.Previsione di criteri di selezione personalizzati. 2.Discrezionalità finalizzata a favorire particolari candidati; 3.manipolazione o falsificazione dei dati	MINIMO	1.Regolamento per le progressione economiche orizzontali; 2.Pubblicazione sui canali istituzionali dell'ente degli elenchi provvisori e successivamente delle graduatorie definitive dei dipendenti beneficiari 3. Introduzione di criteri di selezione, oggetto di confronto con le OO.SS. sulla base della disciplina del CCNL, verificabili e non discrezionali		Dirigente Settore 1/PO	Contestuale all'attività svolta	

## PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA - PTPTC 2025-2027

### Allegato A: 'Mappatura processi - analisi rischio - gestione'

AREA DI RISCHIO	MACRO PROCESSO	PROCESSO	ATTIVITA' SENSIBILE	RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	AZIONI PROPOSTE	RESPONSABILI	TEMPISTICHE DI ATTUAZIONE
Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di collaborazione/servizi	Designazione e nomine presso società, Enti partecipati, enti, aziende ed istituzioni	Scelta del soggetto	<p>1. Mancato rispetto delle procedure di trasparenza e pubblicità della procedura di selezione.</p> <p>2. Mancato rispetto delle condizioni di compatibilità/conferibilità dei soggetti prescelti, ex art. 39 del D. Lgs. 39/2013</p>	MEDIO	<p>1. Rispetto della normativa vigente;</p> <p>2. Controlli a campione;</p> <p>3. Verifiche sulle dichiarazioni di incompatibilità ed incompatibilità.</p> <p>4. Verifiche dei certificati dei carichi pendenti e casellario giudiziale.</p> <p>5. Rotazione/avvicendamento dei dipendenti preposti.</p>		Tutti i dirigenti	Contestualmente all'attività
	Conferimento di incarichi di collaborazione/servizi	Incarichi professionali esterni	Scelta del soggetto	<p>Mancato rispetto delle procedure di trasparenza e pubblicità della procedura di selezione.</p> <p>2. Mancato rispetto delle condizioni di compatibilità/conferibilità dei soggetti prescelti, ex art. 39 del D. Lgs. 39/2013</p>	MINIMO	<p>1. Rispetto della normativa vigente;</p> <p>2. Controlli a campione;</p> <p>3. Verifiche sulle dichiarazioni di incompatibilità ed incompatibilità.</p> <p>4. Verifiche dei certificati dei carichi pendenti e casellario giudiziale.</p> <p>5. Rotazione/avvicendamento dei dipendenti preposti.</p>		Tutti i dirigenti	Contestualmente all'attività