

ID	Identificazione del rischio			Analisi del Rischio				Ponderazione del Rischio					
	Processo	Fasi del processo	Evento corruttivo	Modalità di comportamento	perimetro	Servizio/Ufficio responsabile del processo	Fattori Abilitanti	Grado di incidenza del fattore abilitante	probabilità da 1 a 5	impatto da 1 a 5	P x I	Valutazione finale per colore	note: indicazione ulteriori fattori abilitanti
4	Reclutamento di personale mediante concorso pubblico	Definizione dei profili professionali da reclutare	Reclutamento di un candidato specifico	Rilevazione mirata del fabbisogno di personale non coerente con le reali esigenze dell'amministrazione	Interno	Direzione Generale	Eccessiva discrezionalità	Forte	4	5	20	Critico	
		Redazione del bando		Previsione di requisiti eccessivamente specifici rispetto alla figura professionale richiesta	Interno		Eccessiva discrezionalità	Forte	4	5	20	Critico	
		Scelta della Commissione giudicatrice		Scelta di commissari parziali	Interno		Eccessiva discrezionalità	Forte	5	5	25	Critico	
		Valutazione candidati		Rendere noti in anticipo i quesiti a specifici candidati	Interno		Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Forte	4	5	20	Critico	
		Valutazione candidati		Modalità di interrogazione in fase orale mirata a favorire o sfavorire un candidato	Interno		Monopoli (delle informazioni delle competenze del potere)	Forte	4	5	20	Critico	
		Valutazione candidati		Predisposizione di griglie di valutazione generiche e poco chiare e/o formulazione a posteriori	Interno		Mancanza di trasparenza	Forte	4	5	20	Critico	

Trattamento del rischio PTPC 2019-2020

ID	Identificazione delle misure									Analisi della misura				
	Processo	Unità organizzativa interessata	Catalogo dei rischi 2018	Misure Esistenti 2018	Sono in grado di incidere sui fattori abilitanti? Si/No	Perché?	Rischio residuo	Misure nuove (generali o di sistema e/o misure specifiche)	Descrizione sintetica della misura	E' in grado di incidere efficacemente sui F.A.? Si/No	Costi (di implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia? Si/No?	Realizzabile con le competenze presenti o acquisibili nel triennio?	La misura può essere avviata in tempi coerenti con il Piano?	Proposta
4	Reclutamento di personale mediante concorso pubblico	Direzione Generale	Reclutamento di un candidato specifico	Descrizione del fabbisogno del personale sulla base della programmazione delle attività	no	In quanto la misura così scritta non tiene conto delle recenti indicazioni del Dipartimento della funzione pubblica	Reclutamento di un candidato specifico	si	Rispetto dei criteri fissati dalla Funzione Pubblica per la definizione del fabbisogno annuo di personale	si	si	si	si	
		Direzione Generale	Reclutamento di un candidato specifico	Sottoscrizione di apposita dichiarazione di assenza di conflitto di interessi effettivo ovvero potenziale, previa visione da parte della Commissione dell'elenco nominativo dei candidati	si	Impone una personale assunzione di responsabilità su chi può trovarsi potenzialmente in conflitto		no	Sottoscrizione di apposita dichiarazione di assenza di conflitto di interessi effettivo ovvero potenziale, previa visione da parte della Commissione dell'elenco nominativo dei candidati	si	si	si	si	
		Direzione Generale	Reclutamento di un candidato specifico	Laddove il numero dei candidati lo giustifichi e sussista copertura finanziaria, acquisizione di un servizio esterno per la predisposizione di apposite prove preselettive a quiz con domande a risposta multipla.	si	In quanto aumenta la trasparenza e l'imparzialità delle fasi selettive		no	Laddove il numero dei candidati lo giustifichi e sussista copertura finanziaria, acquisizione di un servizio esterno per la predisposizione di apposite prove preselettive a quiz con domande a risposta multipla.	si	si	si	si	
		Direzione Generale	Reclutamento di un candidato specifico	Pubblicazione della banca dati dei quesiti delle prove preselettive almeno 50 giorni prima delle prove; pubblicazione delle tracce delle prove e dei criteri di valutazione adottati dalla commissione; prove orali aperte al pubblico ed estrazione dei quesiti;	si	In quanto aumenta la trasparenza e l'imparzialità delle fasi selettive		no	Pubblicazione della banca dati dei quesiti corretti delle prove preselettive almeno 50 giorni prima delle prove; pubblicazione delle tracce delle prove e dei criteri di valutazione adottati dalla commissione; prove orali aperte al pubblico ed estrazione dei quesiti;	si	si	si	si	
		Direzione Generale	Reclutamento di un candidato specifico		no	no		si	Fatto salvo il rispetto dei principi di rotazione, nei procedimenti per le selezioni esterne obbligo di nomina per ogni commissione almeno di un commissario esterno, scelto tra il personale appartenente al Sistema Regione. Tale misura andrà adottata preferibilmente anche nell'ambito delle selezioni interne.	si	si	si	si	

n.	Identificazione delle misure					Misure		Indicatori				
	Processo	Rischio	Fasi del processo	Modalità di comportamento	Fattore abilitante	tipo	descrizione misura	Fasi di attuazione della misura	Risultato atteso	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore
4	Reclutamento di personale mediante concorso pubblico	Reclutamento di un candidato specifico	Definizione dei profili professionali da reclutare	Rilevazione mirata del fabbisogno di personale non coerente con le reali esigenze dell'amministrazione	Eccessiva discrezionalità	Specifica	Rispetto dei criteri fissati dalla Funzione Pubblica per la definizione del fabbisogno annuo di personale	Fase unica: adozione del Piano del fabbisogno	Descrizione di profili professionali coerenti con le attività nel rispetto dei principi di efficienza e buon andamento.	Entro il 2019	Il Direttore Generale	Pubblicazione del Piano
			Redazione del bando	Previsione di requisiti eccessivamente specifici rispetto alla figura professionale richiesta	Eccessiva discrezionalità							
			Scelta della Commissione giudicatrice	Scelta di commissari parziali	Eccessiva discrezionalità	Specifica	Sottoscrizione di apposita dichiarazione di assenza di conflitto di interessi effettivo ovvero potenziale, previa visione da parte della Commissione dell'elenco nominativo dei candidati	Fase unica: sottoscrizione della dichiarazione	Ridurre il verificarsi di casi di conflitto di interessi	Tempestivamente su ogni procedura	Responsabile del procedimento	Presenza in atti
			Valutazione candidati	Rendere noti in anticipo i quesiti a specifici candidati	Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Specifica	Fatto salvo il rispetto dei principi di rotazione, nei procedimenti per le selezioni esterne obbligo di nomina per ogni commissione almeno di un commissario esterno, scelto tra il personale appartenente al Sistema Regionale. Tale misura andrà adottata preferibilmente anche nell'ambito delle selezioni interne.	Fase unica : nomina della commissione	Ridurre il verificarsi di casi di conflitto di interessi	Tempestivamente su ogni procedura	Il Direttore Generale	Presenza in atti
			Valutazione candidati	Modalità di interrogazione in fase orale mirata a favorire o sfavorire un candidato	Monopoli (delle informazioni delle competenze del potere)	Specifica	Laddove il numero dei candidati lo giustifichi e sussista copertura finanziaria, acquisizione di un servizio esterno per la predisposizione di apposite prove preselettive a quiz con domande a risposta multipla.	fase unica: acquisizione del servizio	Preselezione dei candidati imparziale e trasparente	Tempestivamente su ogni procedura	Il Direttore del Servizio del Personale	Effettuazione della preselezione
			Valutazione candidati	Predisposizione di griglie di valutazione generiche e poco chiare e/o formulazione a posteriori	Mancanza di trasparenza							
			Definizione dei profili professionali da reclutare	Richiesta di avviamento di personale non coerente con il progetto dei lavori	Mancanza di controlli	Specifica	Pubblicazione della banca dati dei quesiti corretti delle prove preselettive almeno 50 giorni prima delle prove;	Fase unica: Acquisizione del servizio da ditta esterna;	Uniformità e coerenza delle batterie di domande, oltre che terzietà nella predisposizione;	Tempestivamente su ogni procedura	Il Direttore del Servizio del Personale	Presenza in atti
			Valutazione dei candidati	Formulazione di giudizio di idoneità non imparziale	Eccessiva discrezionalità	Specifica	Pubblicazione delle tracce delle prove e dei criteri di valutazione adottati dalla commissione; prove orali aperte al pubblico ed estrazione dei quesiti;	Pubblicazione	Trasparenza della procedura di selezione	Tempestivamente su ogni procedura	Responsabile del procedimento	Pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale