

COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - Triennio 2020-2022
Tavola Allegato 3 - Scheda misure preventive -

Progressivo	Area	Sub	Processo (ovvero fasi o aggregato i processi)	Possibile rischio	Probab.	Imp.	Valut. Rischio	Val Controlli	Descrizione	Misure obbligatorie	Misure ulteriori	Tempi e termini per attuazione misure
1	A	1	Approvazione o modifica del Piano triennale del fabbisogno e piano occupazionale annuale	Individuazione delle priorità sulla base di requisiti di accesso "personalizzati" e non di esigenze oggettive	3	1,75	5,25	4,2	scarso	Adempimenti di trasparenza (Tavola 3 PNA)	Verifica oggettiva alle reali necessità di copertura dei posti. Parere revisore dei conti	Entro la data di esecuzione del provvedimento
2	A	1	Selezione personale con bando di concorso pubblico	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutar	2,8	1,75	4,9	2,45	scarso	Adempimenti di trasparenza Codice di comportamento Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse (Tavole 3-4-6-13 PNA)	Verifica dei contenuti del bando alle norme di legge e regolamentari	Entro la data di pubblicazione del bando
3	A	1	Nomina commissione concorso	Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari.	3,2	1,75	5,6	4,48	scarso	Adempimenti di trasparenza codice di comportamento Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse Conferimento e autorizzazioni incarichi Formazioni di commissioni (Tavole 3-4-5-6-7-11 PNA)	Nomina dei componenti scaduti i termini di presentazione delle domande di partecipazione	Entro la data di svolgimento delle prove
4	A	1	Ammissione candidati	Valutazioni soggettive. Consentire integrazioni di dichiarazioni e documenti alla domanda di partecipazione, non consentite, al fine di favorire candidati particolari.	2,8	1,75	4,9	2,45	scarso	Adempimenti di trasparenza Codice di comportamento (Tavole 3-4 PNA)	Analitica indicazione nel provvedimento di ammissione della corrispondenza dei requisiti alle norme regolamentari e alla restante normativa	Entro la data di ammissione definitiva dei candidati
5	A	1	Reclutamento personale con prove selettive	Inosservanza delle regole procedurali nella predisposizione delle prove ed elusione della coerenza della regola dell'anonimato per la prova scritta.	2,2	1,75	3,85	1,925	scarso	Adempimenti di trasparenza Codice di comportamento (Tavole 3-4 PNA)	Analitica elencazione nel verbale di effettuazione delle prove dell'avvenuta individuazione preventiva delle prove scritte e orali degli accorgimenti assunti per evitare la riconoscibilità degli autori delle prove scritte prima della valutazione delle stesse	Rispetto dei tempi del procedimento
6	A	1	Definizione dei criteri per la valutazione delle prove e dei titoli	Predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari.	2,8	1,75	4,9	3,92	scarso	Adempimenti di trasparenza Codice di comportamento (Tavole 3-4 PNA)	Individuazione preventiva e oggettiva dei criteri di valutazione.	Prima della data di svolgimento delle prove
7	A	1	Reclutamento personale per mobilità con avviso di selezione	Procedere al reclutamento per figure particolari.	2,4	1,75	4,2	3,36	scarso	Adempimenti di trasparenza Codice di comportamento Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi Monitoraggio dei tempi procedurali (Tavole 3-4-6-16 PNA)	Rispettare le norme di legge in materia di procedura di mobilità.	Prima della data prevista per la selezione

COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - Triennio 2020-2022
Tavola Allegato 3 - Scheda misure preventive -

Progressivo	Area	Sub	Processo (ovvero fasi o aggregato i processi)	Possibile rischio	Probab.	Imp.	Valut. Rischio	Val Controlli	Descrizione	Misure obbligatorie	Misure ulteriori	Tempi e termini per attuazione misure
8	A	2	Selezione personale con progressioni verticali	Progressioni di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari	2,4	1,75	4,2	3,36	scarso	Adempimenti di trasparenza Codice di comportamento Rotazione del personale Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali Formazioni di commissioni Formazione del personale (Tavole 3-4-5-6-9-11-13 PNA)	Rispettare le norme di legge in materia	Decorrenza immediata e continua
9	A	2	Contratto decentrato integrativo per la parte relativa alla metodologia ai fini delle progressioni orizzontali	Individuazione criteri ad personam che limitano la partecipazione. Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione	2,6	1,75	4,55	2,275	scarso	Adempimenti di trasparenza Codice di comportamento Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali Formazioni di commissioni Formazione del personale (Tavola 3-4-6-9-11-13 PNA)	Controllo da parte degli organi interni. Revisore dei conti - Organismo di valutazione	Decorrenza immediata e continua
10	A	2	Selezione del personale per la progressione orizzontale	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione	2,8	1,75	4,9	2,45	scarso	Adempimenti di trasparenza Codice di comportamento Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali Formazioni di commissioni Formazione del personale (Tavole 3-4-6-9-11-13 PNA)	Verifica da parte degli organi di controllo interno	Decorrenza immediata e continua
11	A	2	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	Valutazioni soggettive al fine di agevolare alcune posizioni rispetto ad altre	2,8	1,75	4,9	2,45	scarso	Adempimenti di trasparenza Codice di comportamento Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali Formazioni di commissioni Formazione del personale (Tavole 3-4-6-9-11-13 PNA)	Controllo da parte degli organi interni, Organismo di valutazione	Decorrenza immediata e continua

COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - Triennio 2020-2022
Tavola Allegato 3 - Scheda misure preventive -

<i>Progressivo</i>	<i>Area</i>	<i>Sub</i>	<i>Processo (ovvero fasi o aggregato i processi)</i>	<i>Possibile rischio</i>	<i>Probab.</i>	<i>Imp.</i>	<i>Valut. Rischio</i>	<i>Val Controlli</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Misure obbligatorie</i>	<i>Misure ulteriori</i>	<i>Tempi e termini per attuazione misure</i>
12	A	3	Individuazione dell'incarico quale strumento idoneo e corretto per sopperire ad un bisogno dato	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari	2,8	1,75	4,9	3,92	scarso	Adempimenti di trasparenza Codice di comportamento Rotazione del personale Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse Conferimento e autorizzazioni incarichi Inconferibilità per incarichi dirigenziali Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali Formazioni di commissioni (Tavole 3-4-5-6-7-8-9-11 PNA)	Verifica dei contenuti dell'incarico rispetto alle norme di legge o regolamento che lo consentono	Decorrenza immediata e continua
13	A	3	Definizione dei criteri ai fini del conferimento di incarichi esterni	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari	2,8	1,75	4,9	3,92	scarso	Adempimenti di trasparenza Codice di comportamento Rotazione del personale Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse Conferimento e autorizzazioni incarichi Inconferibilità per incarichi dirigenziali Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali Formazioni di commissioni (Tavole 3-4-5-6-7-8-9-11 PNA)	Applicazione rigorosa del regolamento in materia di conferimento di incarichi al fine di definire criteri oggettivi	Decorrenza immediata e continua
14	A	3	Selezione per il conferimento di incarichi esterni	Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari	3,4	1,75	5,95	4,76	scarso	Adempimenti di trasparenza Codice di comportamento Rotazione del personale Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse Conferimento e autorizzazioni incarichi Inconferibilità per incarichi dirigenziali Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali Formazioni di commissioni (Tavole 3-4-5-6-7-8-9-11 PNA)	Analisi dei requisiti richiesti rispetto a quanto dichiarato per tutte le candidature	Decorrenza immediata e continua