

Allegato n. 2

1) ANALISI DEL CONTESTO FATTUALE DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI RIETI

L'analisi del rischio sul personale costituisce elemento obbligatorio del piano anticorruzione. Per rischio si intende non soltanto quello che già si è verificato e che rappresenta, dunque, il contesto fattuale e storico di riferimento – sul quale parametrare gli interventi – ma anche il rischio potenziale, basato, invece sull'analisi della realtà e sulle esperienze della direzione in ordine alla interpretazione dei comportamenti e degli eventi.

A) Analisi delle macrofattispecie di contenzioso inerenti il personale (all. 1):

- Richieste riconoscimento rapporti di lavoro fittizi attraverso altre forme (contributi, borse lavoro...)
- Mobbing
- Indennità non erogate
- Ferie non godute
- Consulenze e rapporti professionali che sottendono altre tipologie di rapporti di lavoro
- Procedimenti penali (che hanno coinvolto e stanno coinvolgendo dirigenti e dipendenti)

Molti rilievi erano stati già fatti con le ispezioni del Ministero delle finanze 2008/2009 con i quali erano stati sollevati profili di illegittimità in ordine alla erogazione di alcune indennità al personale dipendente e dirigente, nelle metodologie di assunzione del lavoro flessibile.....

Altre problematiche sono successivamente emerse a seguito dell'ispezione della Guardia di Finanza – nucleo ispettivo della funzione pubblica - svoltasi fra agosto ed ottobre 2012, al cui esito sono stati fatti rilievi di illegittimità in ordine alla violazione di obblighi sulla trasparenza.

B) Analisi dei rischi alla luce dello studio degli atti del Comune:

- Rischio di consulenze senza presupposti di legge
- Rischio di consolidamento di posizioni di potere all'interno dei servizi e uffici
- Rischio di verificarsi o addirittura consolidarsi di situazioni di conflitto di interessi
- Rischio di situazioni clientelari

Si riscontrano anche problemi di regolamentazione (fortemente carente) e di organizzazione.

Con riferimento alla regolamentazione, si rappresenta che la stessa risulta completamente mancante. Il regolamento sugli uffici e servizi risale al 1999 e ha avuto vari parziali aggiustamenti negli anni. Gli istituti giuridici inerenti il personale non sono regolamentati. Con l'insediamento della nuova amministrazione (27.06.2017), si intende mettere mano, in modo organico, ad un importante revisione e aggiornamento del suddetto regolamento sia in ragione delle mutate condizioni organizzative sia degli interventi normativi medio tempore intervenuti.

Fino ad un recente passato non c'era l'abitudine ad emanare direttive o circolari. Dalla data di inizio dell'incarico (01.09.2017), il nuovo segretario generale, anche nella qualità di responsabile della prevenzione e della trasparenza (RPCT), dopo un necessario primo periodo di conoscenza e di orientamento della struttura amministrativa, ha iniziato ad emanare direttive e circolari fornendo ai Dirigenti di Settore e agli uffici istruzioni, indicazioni e chiarimenti, di vario genere, sia su temi generali e trasversali (ad es. diritto di accesso dei consiglieri comunali di cui all'art. 43, co. 2 del Dlgs. 267 e agli artt. 55 e ss. Regolamento sul funzionamento del Consiglio comunale del Comune di Rieti – rif. nota prot. n. 59929 dd. 27.10.2017) sia su questioni più specifiche (ad es. istruzioni operative su procedimenti afferenti le dichiarazioni del Comune come soggetto terzo pignorato e conseguente liquidazione dei crediti di terzi pignorati – rif. prot. n. 61114 dd. 31.10.2017), sia di carattere organizzativo (ad es. riorganizzazione del sistema del Protocollo informatico – rif. nota prot. n. 64474 dd. 10.11.2017) sia in relazione alle corrette modalità di predisposizione degli atti amministrativi (ad es. nota su schemi proposte di deliberazioni di giunta e di consiglio comunale – rif. nota prot. n. 62276 dd. 03.11.2017).

Sotto il profilo organizzativo si è iniziato ad accentrare le competenze dell'ufficio personale: con la selezione del personale atipico e con le procedure di selezione delle assunzioni a tempo determinato e a responsabilità con l'esercizio e la responsabilità in ordine all'erogazione degli emolumenti e alla gestione del rapporto di lavoro.

2) MISURE TRASVERSALI DI INTERVENTO

1. Rotazione incarichi dirigenziali
2. Rotazione incarichi posizioni organizzative
3. Rotazione incarichi interni ai dipendenti
4. Attestazione per ogni procedimento e provvedimento della inesistenza di cause di conflitto di interesse. Dichiarazioni espresse nell'atto stesso.

3). MISURE TRASVERSALI IN MATERIA DI INCARICHI

1. Attestazione della sussistenza di tutti i requisiti di cui all'art. 7 del decreto legislativo n. 165/2001 in ogni determina
2. Attestazione dei requisiti di cui al decreto legislativo n. 50/2016 per gli incarichi professionali in ogni determina.

3) MISURE IN MATERIA DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: IN PARTICOLARE RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

1. Costituzione di un efficace ed organizzato Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) sia per i dipendenti che per i dirigenti – Costituzione UPD e Nomina dei componenti, avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 dd. 14.02.2018
2. Avvio procedimenti disciplinari, qualora sussistano presupposti e condizioni.
3. Tutela del denunciante (in termini di riservatezza)

AREA PERSONALE: Mappatura rischi specifici

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODIFI CA RISCHI O SPECIFICI CO	RISCHI SPECIFICI	Indicare se il rischio specifico è applicabile (Si/No)	Settori- Uffici più esposti al rischio specifico	Valutazione probabilità (A-M-B)	Valutazione impatto rischio (A-M-B)
ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE	RECLUTAMENTO	P.1.1	Modalità di reclutamento in violazione alla regola del concorso pubblico (abuso nei processi di stabilizzazione)	Si	Personale	M	M
		P.1.2	Improprio utilizzo di forme alternative di selezione, pur considerate dall'ordinamento prioritario rispetto a quest'ultimo (scorrimento di graduatorie, procedure di mobilità)	Si	Tutti Personale	M	M
		P.1.3	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzanti" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire	Si	Tutti Personale	M	M
		P.1.4	Assenza di adeguata pubblicità della selezione e di modalità che garantiscano l'imparzialità e la trasparenza di espletamento delle procedure;	Si	Tutti Personale	M	M

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODIFI CA RISCHI O SPECIFICI CO	RISCHI SPECIFICI	Indicare se il rischio è specifico e applicabile (Sì/No)	Settori- Uffici più esposti al rischio specifico	Valutazione probabilità (A-M-B)	Valutazione impatto rischio (A-M-B)
		P.1.5	<p>Irregolare composizione della commissione di concorso (i.e. presenza di soggetti con incarichi politici ovvero rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali)</p>		Tutti Personale	M	M
				Si	Tutti Personale	M	M
		P.1.6	<p>Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, - cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta; - predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove</p>		Tutti Personale	A	M
				Si	Tutti Personale	A	M
		P.1.7	<p>Simulazione dei rapporti di lavoro, attraverso altri istituti (borse lavoro ed altri istituti)</p>	Si	Tutti Personale	A	A
P.2.1	<p>Il dirigente e l'ufficio personale erogano compensi illegittimi ai dipendenti (indennità, compensi....)</p>	Si	Ufficio personale	A	A		

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODIFI CA RISCHI O SPECIFICI CO	RISCHI SPECIFICI	Indicare se il rischio è specifico e applicabile (Sì/No)	Settori- Uffici più esposti al rischio specifico	Valutazione probabilità (A-M-B)	Valutazione impatto rischio (A-M-B)
	PROGRESSI ONE IN CARRIERA						
		P.2.2	Il dirigente, per motivi personali, non esercita intenzionalmente il necessario controllo sulle attività e i dipendenti dell'ufficio	Si	Tutti Personale	A	A
		P.2.3	Il dirigente, per motivi personali, accorda impropriamente vantaggi, promozioni o altri benefici.	Si	Tutti Personale	A	A
		P.2.4	Il dirigente, per motivi personali, commina impropriamente sanzioni o attua forme di discriminazione.	Si	Tutti Personale	A	A
		P.2.5	Il dirigente, per motivi personali, attua (o consente l'attuazione di) ritorsioni nei confronti di dipendenti che segnalano, in maniera fondata, episodi di corruzione o di illeciti disciplinarmente rilevanti.	Si	Tutti Personale	A	A
	Procedimenti penali	P.3.1	Il dipendente viene rinviato a giudizio per reati contro la pubblica amministrazione	Si	Personale	A	A

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODIFI CA RISCHI O SPECIFICI CO	RISCHI SPECIFICI	Indicare se il rischio è specifico e applicabile (Sì/No)	Settori- Uffici più esposti al rischio specifico	Valutazione probabilità (A-M-B)	Valutazione impatto rischio (A-M-B)
		P.3.2	RISCHI SPECIFICI	Si	Personale	A	A
	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	P.4.1	Il dipendente viene condannato per reati contro la pubblica amministrazione	Si	Tutti Personale	A	A
	Appartenenza del dipendente pubblico ad associazioni o gruppi di interesse	P.5.1	Il dirigente o il responsabile del procedimento che ha adottato un provvedimento autorizzatorio o simile, o un provvedimento limitativo della sfera di privati, o che ha aggiudicato una gara mediante procedura ristretta, riceve un'offerta di lavoro vantaggiosa da parte dell'impresa destinataria del provvedimento o dell'aggiudicazione; l'offerta si configura quale corrispettivo per il provvedimento favorevole o per l'aggiudicazione.	Si	Tutti Personale	A	A
		P.5.2	Un dipendente richiede fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato.	Si	Tutti Personale	A	A
			Un dipendente richiede fornisce illecitamente informazioni riservate ad individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o	Si	Tutti Personale	A	A

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODIFI CA RISCHI O SPECIFICI CO	RISCHI SPECIFICI	Indicare se il rischio è specifico e applicabile (Sì/No)	Settori- Uffici più esposti al rischio specifico	Valutazione probabilità (A-M-B)	Valutazione impatto rischio (A-M-B)
			RISCHI SPECIFICI				
			indirettamente collegato.				
		P.5.3	Un dipendente viola le procedure o abusa dei poteri d'ufficio per favorire individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato.	Si	Tutti Personale	A	A
		P.5.4	Un dipendente favorisce o omette di segnalare comportamenti corrotti commessi da individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato.	Si	Tutti Personale	A	A
		P.6.1	Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in tema di affidamento di incarichi della p.a. per cui le amministrazioni hanno l'obbligo di far fronte alle ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari (cfr. C.Conti reg.	Si	Tutti Personale	A	A

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODIFI CA RISCHI O SPECIFICI CO	RISCHI SPECIFICI	Indicare se il rischio è specifico e applicabile (Sì/No)	Settori- Uffici più esposti al rischio specifico	Valutazione probabilità (A-M-B)	Valutazione impatto rischio (A-M-B)
			RISCHI SPECIFICI				
			Trentino Alto Adige sez. giurisd., 19 febbraio 2009, n. 6);				
	CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE PROFESSIONALI	P.6.2	Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata motivazione (assenza o insufficienza di pubblicità; incongruenza dei tempi di partecipazione alla selezione; assenza o insufficienza di parametri valutativi predeterminati; previsioni di requisiti di accesso "personalizzanti" e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione all'incarico da conferire; motivazione generica e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo);	Si	Tutti Personale	A	A

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODIFI CA RISCHI O SPECIFICI CO	RISCHI SPECIFICI	Indicare se il rischio è specifico e applicabile (Sì/No)	Settori- Uffici più esposti al rischio specifico	Valutazione probabilità (A-M-B)	Valutazione impatto rischio (A-M-B)
		P.6.3	<p>Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa (affidamenti diretti ex art. 32 D. Lgs. n. 50/2016; accordi cc.dd. interamministrativi tra PP.AA. ex art. 15 L. 241/1990;</p>	Si	Tutti Personale	A	A
		P.6.4	<p>Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra attività di indirizzo politico ed attività di gestione amministrativa (conferimenti con delibere giuntali in luogo della determina del dirigente competente; ingerenza degli organi politici nella scelta del soggetto cui conferire l'incarico; ecc.).</p>	Si	Tutti Personale	A	A

PERSONALE: Misure da adottare a presidio del rischio

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODI FICA RISC HIO SPECI FICO	RISCHIO SPECIFICO	Misure già adottate a presidio del rischio	Misure da adottare a presidio del rischio	Timing	Report
ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE	RECLUTAMENTO	P.1.1	Modalità di reclutamento in violazione alla regola del concorso pubblico (abuso nei processi di stabilizzazione)	nessuna	Accentramento delle procedure di selezione del personale e verifiche periodiche, con la produzione di report all'ufficio anticorruzione, specificando che è stata rispettata la singola prescrizione in materia di anticorruzione.	immediata	30 giugno 31 dicembre
		P.1.2	Improprio utilizzo di forme alternative di selezione, pur considerate dall'ordinamento prioritarie rispetto a quest'ultimo (scorrimento di graduatorie, procedure di mobilità)	nessuna	Accentramento delle procedure di selezione del personale e verifiche periodiche, con la produzione di report all'ufficio anticorruzione. Specifica motivazione sull'uso di forme alternative di selezione, specificando che è stata rispettata la singola prescrizione in materia di anticorruzione	immediata	30 giugno 31 dicembre
		P.1.3	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzanti" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in	nessuna	Regolamentazione più stringente, con la previsione di meccanismi per evitare queste ipotesi. Analisi critica dell'assenza nel bando di questo rischio.	30 giugno	

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODI FICA RISC HIO SPECI FICO	RISCHIO SPECIFICO	Misure già adottate a presidio del rischio	Misure da adottare a presidio del rischio	Timing	Report
			relazione alla posizione da ricoprire				
		P.1.4	Assenza di adeguata pubblicità della selezione e di modalità che garantiscano l'imparzialità e la trasparenza di espletamento delle procedure.	nessuna	Regolamentazione più stringente e chiara. Analisi critica e rendicontazione sulle misure adottate per scongiurare il rischio, con la previsione di meccanismi di rendicontazione all'ufficio anticorruzione.	30 giugno 30 dicembre	30 giugno 30 dicembre
		P.1.5	Irregolare composizione della commissione di concorso (i.e. presenza di soggetti con incarichi politici ovvero rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali)	nessuna	Regolamentazione più stringente, con la previsione di dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità da parte dei soggetti commissari e del dirigente stesso. Comunicazione delle attestazioni all'ufficio anticorruzione, che pone in essere le verifiche.	immediata	30 giugno 30 dicembre
		P.1.6	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della	nessuna	Regolamentazione più stringente, con la previsione di meccanismi per evitare queste ipotesi. Nomina commissioni concorso con criteri	30 giugno	30 giugno 30 dicembre

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODI FICA RISC HIO SPECIFICO	RISCHIO SPECIFICO	Misure già adottate a presidio del rischio	Misure da adottare a presidio del rischio	Timing	Report
			selezione, quali, a titolo esemplificativo, - cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta; - predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove		oggettivi che ne garantiscono la correttezza e terzietà. Comunicazione della nomina delle commissioni e dei criteri di scelta all'ufficio anticorruzione. Comunicazione delle attestazioni all'ufficio anticorruzione, che pone in essere le verifiche		
		P.1.7	Inosservanza delle regole in materia di rinnovo del lavoro flessibile	nessuna	Accentramento delle procedure di selezione presso l'ufficio personale, che predispone, unitamente ai dirigenti interessati, le regole e le modalità di svolgimento della selezione stessa. Report periodici all'ufficio anticorruzione da parte dell'ufficio personale e di tutti i dirigenti sul lavoro flessibile, con l'indicazione dei nominativi, durata dell'incarico, compenso.	30 giugno 30 dicembre	30 giugno 30 dicembre
		P.1.8	Simulazione dei rapporti di lavoro, attraverso altri istituti (borse lavoro ed altri istituti)	nessuna	Report periodici all'ufficio anticorruzione da parte di tutti i dirigenti su ogni forma di eventuale simulazione di rapporto di lavoro, con l'indicazione dei nominativi, durata, compenso.	30 giugno 30 dicembre	30 giugno 30 dicembre

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODI FICARISCHIOSPECIFICO	RISCHIO SPECIFICO	Misure già adottate a presidio del rischio	Misure da adottare a presidio del rischio	Timing	Report
	PROGRESSIONE IN CARRIERA	P.2.1	Il dirigente e l'ufficio personale erogano compensi illegittimi ai dipendenti(indennità, compensi....)	nessuna	Rigorosa regolamentazione e rendicontazione. Controllo stretto sull'ufficio personale e ragioneria attraverso. Report periodici all'ufficio anticorruzione sui compensi complessivamente aggregati.	30 giugno 30 dicembre	30 giugno 30 dicembre
		P.2.2	Il dirigente, per motivi personali, non esercita intenzionalmente il necessario controllo sulle attività e i dipendenti dell'ufficio.	nessuna	Rotazione incarichi. Questionari anonimi ai dipendenti. La prevenzione della corruzione impone la rotazione degli incarichi all'interno del settore e la rotazione dei dipendenti fra i diversi settori quando siano rinviati a giudizio per reati contro la pubblica amministrazione. Alla rotazione dei dipendenti fra i settori provvede il dirigente al personale.	30 giugno 30 dicembre	30 giugno 30 dicembre
	P.2.3	Il dirigente, per motivi personali, accorda impropriamente vantaggi, promozioni o altri benefici.	nessuna	Questionari anonimi ai dipendenti. Report sulle misure adottate per superare questo rischio all'ufficio anticorruzione.	30 giugno 30 dicembre	30 giugno 30 dicembre	
	P.2.4	Il dirigente, per motivi personali, commina impropriamente sanzioni o attua forme di discriminazione.	nessuna	Questionari anonimi ai dipendenti. Report sulle misure adottate per superare questo rischio all'ufficio anticorruzione.	30 giugno 30 dicembre	30 giugno 30 dicembre	

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODI FICA RISC HIO SPECI FICO	RISCHIO SPECIFICO	Misure già adottate a presidio del rischio	Misure da adottare a presidio del rischio	Timing	Report
		P.2.5	Il dirigente, per motivi personali, attua (o consente l'attuazione di) ritorsioni nei confronti di dipendenti che segnalano, in maniera fondata, episodi di corruzione o di illeciti disciplinarmente rilevanti.	nessuna	Questionari anonimi ai dipendenti. Report sulle misure adottate per superare questo rischio all'ufficio anticorruzione	30 giugno 30 dicembre	30 giugno 30 dicembre
	Procedimenti penali	P.3.1	Il dipendente / dirigente viene rinviato a per giudizio per reati contro la pubblica amministrazione	nessuna	Rotazione presso altro settore / ufficio. Avvio procedimento disciplinare se sussistono i presupposti,	Immediato	30 giugno 30 dicembre
		P.3.2	Il dipendente / dirigente viene condannato in primo e/o secondo grado per reati contro la pubblica amministrazione	nessuna	Rotazione presso altro settore /ufficio. Inconferibilità nel caso di incarichi dirigenziali. Avvio procedimenti disciplinari se sussistono i presupposti.	Immediato	30 giugno 30 dicembre
	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	P.4.1	Il dirigente o il responsabile del procedimento che ha adottato un provvedimento autorizzatorio o simile, o un provvedimento limitativo della sfera di privati, o che ha aggiudicato una gara mediante procedura	nessuna	Previsione divieto legge 190/2012	Immediato	30 giugno 30 dicembre

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODI FICA RISCO SPECIFICO	RISCHIO SPECIFICO	Misure già adottate a presidio del rischio	Misure da adottare a presidio del rischio	Timing	Report
	Appartenenza del dipendente pubblico ad associazioni o gruppi di interesse		ristretta, riceve un'offerta di lavoro vantaggiosa da parte dell'impresa destinataria del provvedimento o dell'aggiudicazione per sé o persona a lui vicina; l'offerta si configura quale corrispettivo per il provvedimento favorevole o per l'aggiudicazione.				
		P.5.2	Un dipendente richiede fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato.	nessuna	Autodichiarazioni analitiche da parte dei dirigenti e dipendenti sulla insussistenza di queste situazioni e verifica. Report sulle misure adottate per superare questo rischio all'ufficio anticorruzione.	Immediato	30 giugno 30 dicembre
		P.5.3	Un dipendente richiede informazioni riservate ad individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato.	nessuna	Questionari anonimi. Riservatezza delle denunce.	Immediato	30 giugno 30 dicembre
		P.5.3	Un dipendente viola le procedure o abusa dei poteri	nessuna	Questionari anonimi. Riservatezza delle denunce.	Immediato	30 giugno 30 dicembre

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODI FICA RISC HIO SPECI FICO	RISCHIO SPECIFICO	Misure già adottate a presidio del rischio	Misure da adottare a presidio del rischio	Timing	Report
			d'ufficio per favorire individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato.				
		P.5.4	Un dipendente favorisce o omette di segnalare comportamenti corrotti commessi da individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato.	nessuna	Questionari anonimi. Riservatezza delle denunce	Immediato	30 giugno 30 dicembre
	Conferimento di incarichi professionali	P.6.1	Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in tema di affidamento di incarichi della p.a. per cui le amministrazioni hanno l'obbligo di far fronte alle ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere	nessuna	Rigorous regolamento sugli incarichi e meccanismi di controllo e rendicontazione dell'ufficio anticorruzione. Attestazione, per ogni incarico degli specifici presupposti di legge. Esplicitazione dei presupposti e dei requisiti di affidamento.	30 giugno 30 dicembre	

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODI FICA RISC HIO SPECI FICO	RISCHIO SPECIFICO	Misure già adottate a presidio del rischio	Misure da adottare a presidio del rischio	Timing	Report
			<p>preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari (cfr. C.Conti reg. Trentino Alto Adige sez. giurisd., 19 febbraio 2009, n. 6);</p>				
		P.6.2	<p>Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata motivazione (assenza o insufficienza di pubblicità; incongruenza dei tempi di partecipazione alla selezione; assenza o insufficienza di parametri valutativi predeterminati; previsioni di requisiti di accesso “personalizzanti” e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e</p>	nessuna	<p>Rigorous regolamento sugli incarichi e meccanismi di controllo e rendicontazione all’ufficio anticorruzione.</p> <p>Focus controllo incarichi (da attribuire a specifica commissione)</p>	30 giugno 30 dicembre	

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODI FICA RISC HIO SPECIFICO	RISCHIO SPECIFICO	Misure già adottate a presidio del rischio	Misure da adottare a presidio del rischio	Timing	Report
			professionali richiesti in relazione all'incarico da conferire; motivazione generica e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo).				
		P.6.3	Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa (affidamenti diretti ex art. 32 D. Lgs. n. 50/2016; accordi cc.dd. interamministrativi tra PP.AA. ex art. 15 L. 241/1990).	nessuna	Rigorous regolamento. Trasparenza incarichi. Focus controllo incarichi (da attribuire a specifica commissione)	30 giugno 30 dicembre	30 giugno 30 dicembre
		P.6.4	Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra attività di indirizzo politico ed attività	nessuna	Questionari dedicati ai dirigenti.	30 giugno	30 giugno 30 dicembre

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODI FICA RISC HIO SPECI FICO	RISCHIO SPECIFICO	Misure già adottate a presidio del rischio	Misure da adottare a presidio del rischio	Timing	Report
			<p>di gestione amministrativa (conferimenti con delibere giuntali in luogo della determina del dirigente competente; ingerenza degli organi politici nella scelta del soggetto cui conferire l'incarico; ecc.).</p>				