

Mappatura ATTIVITA'-FASI-AZIONI												
DESCRIZIONE ATTIVITÀ	n.	FASI	Normativa	UFFICIO	Attività vincolata vs discrezionale	Sub fasi	Attività	Normativa	Uffici	Attività vincolata vs discrezionale	Descrizione del comportamento a rischio corruzione (EVENTO a RISCHIO)	Categoria di evento rischioso
Assunzione di personale Concorsi pubblici	1	Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale	art. 6, comma 2 D.Lgs. 165/2001	Consiglio dell'Ordine	Attività vincolata	1.1	Comunicazione Dipartimento Funzione pubblica	6-ter, co. 5, del d.lgs. n. 165/2001	Segreteria	Vincolata	evidenziare assunzione di personale non necessario	
	2	Rideterminazione pianta organica personale	art. 6, comma 3 D.Lgs. 165/2001	Consiglio dell'Ordine	Attività vincolata	2.1	Comunicazione pianta organica a CNF e Ministero Giustizia	DPR 404/1997	Segreteria	Vincolata	evidenziare assunzione di personale non necessario	
	3A	Indizione concorso pubblico con delibera	D.Lgs. 165/2001	Consiglio dell'Ordine	Attività vincolata							
	4A	Comunicazione al DFP e strutture regionali e provinciali di cui al d.Lgs. 469/97	art. 34 bis d.lgs. 165/2001	Segreteria	Attività vincolata							
	5A	Mobilità esterna volontaria indetta con delibera	30 d.lgs. n. 165/2001	Consiglio dell'Ordine	Attività vincolata	5.1	Bando		Consiglio	Vincolata	Previsione requisiti di accesso personalizzati	
						5.2	colloqui		Commissione	discrezionale	Scarso controllo del possesso requisiti dichiarati Favorire candidati	uso improprio o distorto della discrezionalità
	6A	Avvio con delibera procedure concorsuali in caso di esito negativo della mobilità	D.LGs. 165/2001	Consiglio dell'Ordine	Attività vincolata	6.1	Creazione bando		Consiglio	discrezionale	Previsione requisiti di accesso personalizzati (tipologia titolo di accesso al concorso, titoli di servizio, maggior punteggio ai dipendenti interni, titoli professionali)	uso improprio o distorto della discrezionalità Scarsa trasparenza operato
									Commissione	discrezionale	Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;	
						6.2	espletamento prova preselettiva			Vincolata		
						6.3	prove scritte ed orali		Commissione giudicatrice	discrezionale	Valutazione prove discriminatorie volte a favorire candidati particolari	Inosservanza regole procedurali a garanzia trasparenza e imparzialità selezione

					6.4	Formazione, approvazione, pubblicazione graduatoria		Commissione giudicatrice	discrezionale	Inosservanza norme relative a criteri di formazione della graduatoria		
	n.	FASI	Normativa	UFFICIO	Attività vincolata vs discrezionale	Sub fasi	Attività	Normativa	Uffici	Attività vincolata vs discrezionale	Descrizione del comportamento a rischio corruzione (EVENTO a RISCHIO)	Categoria di evento rischioso
Progressione di carriera	3B	Adozione regolamento interno di organizzazione e fissazione criteri di valutazione del personale	L. 247/2012	Consiglio	discrezionale	1	Predisposizione ed istruttoria preliminare		Consiglio	discrezionalità	Automia regolamentare dell'Ordine, discriminazioni nella valutazione dell'attività di lavoro dei dipendenti	Scarsa trasparenza dei criteri di valutazione - Mancanza di controlli sull'operato del Dirigente
						2	Decisione		Consiglio			
	4B	Valutazione del personale	D. lgs 165/2001 D.lgs 150/2009(ad esclusione degli artt. 4 e 14 e del Titolo III) Codice di comportamento	Consiglio	discrezionale						Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;	

MISURE

Valutazione del rischio	Misure generali		
		Descrizione	Finalità
Basso			
Basso	Trasparenza	Trasparenza di tutte le attività inerenti alle assunzioni, attraverso. - Accesso civico; - Informatizzazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedurali	Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento
Alto			
Altissimo			
Alto	Codice di comportamento	Regola in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizza l'azione amministrativa	Assicura la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico
Altissimo			

Alto	<p>Rotazione del Personale</p>	<p>Assicura l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.</p>	<p>Riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione</p>
Valutazione del rischio	<p>Misure generali</p>		
Medio		<p>Verifica composizione delle commissioni esaminatrici;</p> <p>sui requisiti posseduti dai candidati e sulla veridicità delle dichiarazioni rese;</p> <p>Pubblicazione degli atti relativi alla gestione delle risorse umane nel rispetto della normativa vigente;</p> <p>Provvedimenti relativi al personale proposti di concerto tra più soggetti</p>	<p>Ridurre le ipotesi nelle quali si manifestino casi di corruzione</p> <p>Aumentare la capacità di far emergere casi di corruzione</p> <p>Creare un contesto sfavorevole alla corruzione</p>