

Mappatura ATTIVITA'-FASI-AZIONI

DESCRIZIONE ATTIVITÀ	n.	FASI	Normativa	UFFICIO	Attività vincolata vs discrezionale	Sub fasi	Attività	Normativa	Uffici	Attività vincolata vs discrezionale
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
	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
	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
						5.2	colloqui		Commissione	discrezionale
	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
							Commissione		Consiglio	discrezionale
						6.2	espletamento prova preselettiva			Vincolata
						6.3	prove scritte ed orali		Commissione giudicatrice	discrezionale
						6.4	Formazione, approvazione, pubblicazione graduatoria		Commissione giudicatrice	discrezionale
<u>Progressione di carriera</u>	n.	FASI	Normativa	UFFICIO	Attività vincolata vs discrezionale	Sub fasi	Attività	Normativa	Uffici	Attività vincolata vs discrezionale
	3B	Adozione regolamento interno di organizzazione e fissazione criteri di valutazione del personale	L. 247/2012	Dirigente / Consiglio	discrezionale	1	Predisposizione ed istruttoria preliminare		Consigliere delegato	discrezionalità
						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 Regolamento di organizzazione	Dirigente	discrezionale						

	MISURE			
Descrizione del comportamento a rischio corruzione (EVENTO a RISCHIO)	Categoria di evento rischioso	Valutazione del rischio	Misure generali	
			Descrizione	Finalità
evidenziare assunzione di personale non necessario		Basso		
evidenziare assunzione di personale non necessario		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
Previsione requisiti di accesso personalizzati		Alto		
Scarso controllo del possesso requisiti dichiarati Favorire candidati	uso improprio o distorto della discrezionalità	Altissimo		
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	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
Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;				
Valutazione prove discriminatorie volte a favorire candidati particolari	Inosservanza regole procedurali a garanzia trasparenza e imparzialità selezione	Altissimo		
Inosservanza norme relative a criteri di formazione della graduatoria		Alto	Rotazione del Personale Assicura l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.	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
Descrizione del comportamento a rischio corruzione (EVENTO a RISCHIO)	Categoria di evento rischioso	Valutazione del rischio	Misure generali	
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 Consigliere Delegato	Medio	Verifica composizione delle commissioni esaminatrici; sui requisiti posseduti dai candidati e sulla veridicità delle dichiarazioni rese; Pubblicazione degli atti relativi alla gestione delle risorse umane nel rispetto della normativa vigente; Provvedimenti relativi al personale proposti di concerto tra più soggetti	Ridurre le ipotesi nelle quali si manifestino casi di corruzione Aumentare la capacità di far emergere casi di corruzione Creare un contesto sfavorevole alla corruzione
Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;				