

Mappatura ATTIVITA'-FASI-AZIONI

DESCRIZIONE ATTIVITA'	n.	FASI	Normativa	UFFICIO	Attività vincolata vs discrezionale	Sub fasi	Attività	Normativa	Uffici	Attività vincolata vs discrezionale
	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 della funzione pubblica	DPR 404/1997	Segreteria	Vincolata
	3	Indizione concorso pubblico con delibera	D.Lgs. 165/2001	Consiglio dell'Ordine	Attività vincolata					
	4	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					
	5	Mobilità esterna volontaria indetta con delibera	30 d.lgs. n. 165/2001	Consiglio dell'Ordine	Attività vincolata	5.1	Bando		Consiglio	Vincolata
						5.2				
Assunzione di personale Concorsi pubblici	6	Avvio con delibera procedure concorsuali in caso di esito negativo della mobilità	D.LGs. 165/2001 - D.L. 11/4/2006 N. 198	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	
	n.	FASI	Normativa	UFFICIO	Attività vincolata vs discrezionale	Sub fasi	Attività	Normativa	Uffici	Attività vincolata vs discrezionale
	1	Adozione regolamento interno di organizzazione e fissazione criteri di valutazione del personale	L. 247/2012	Consiglio	discrezionale	1	Predisposizione ed istruttoria preliminare		Consiglio	discrezionalità
						2	Decisione		Consiglio	

Progressioni di carriera

2	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					
---	---------------------------	--	-----------	---------------	--	--	--	--	--

	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	garantire anche l'attuazione di cui all'art. 51 Cost. per garantire la parità di genere	
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		
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		
Autonomia 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	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	Ridurre le ipotesi nelle quali si manifestino casi di corruzione Aumentare la capacità di far emergere casi di corruzione

<p>Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;</p>				<p>nel rispetto della normativa vigente;</p> <p>Provvedimenti relativi al personale proposti di concerto tra più soggetti</p>	<p>Creare un contesto sfavorevole alla corruzione</p>
---	--	--	--	---	---