

ALLEGATO A) TABELLA DEI PROCESSI, RISCHI E MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

nr misura	AREE	PROCESSI	POSSIBILI RISCHI e CAUSE	RISULTATO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	MISURE PREVENTIVE	APPLICAZIONE MISURA	TERMINE IMPLEMENTAZIONE	RESPONSABILE (indicato livello gerarchico superiore con riferimento alle attività e responsabilità di competenza dei servizi/U.O. afferenti)	INDICATORI DI ATTUAZIONE
1	CONCORSI E PROVE SELETTIVE PER L'ASSUZIONE DEL PERSONALE E PROGRESSIONI DI CARRIERA	Reclutamento per concorso pubblico, mobilità (avviso pubblico o domanda diretta), avviso pubblico (tempi determinati): DEFINIZIONE DEL FABBISOGNO	Possono risultare assenti i presupposti programmatori e/o una verifica delle effettive carenze organizzative con il conseguente rischio di volontaria frammentazione di unità operative e aumento artificioso del numero delle posizioni da ricoprire	MEDIO	Revisione organizzativa e modifica di UU.OO. e strutture semplici da parte della Giunta Provinciale. Strumenti programmatori per la definizione della dotazione organica. Istruttoria sull'effettiva carenza e autorizzazione al reclutamento su tre livelli	operative		DIPARTIMENTO RISORSE UMANE	approvazione e applicazione degli strumenti programmatori
2		Reclutamento per concorso pubblico, mobilità (avviso pubblico), avviso pubblico (tempi determinati) e progressioni di carriera (selezioni interne/ incarichi di coordinamento/ posizioni organizzative): PREDISPOSIZIONE E PUBBLICAZIONE DEL BANDO	Definizione dei profili richiesti in modo discrezionale prevedendo requisiti attitudinali e professionali "personalizzati" (richiesta di requisiti eccessivamente dettagliati o generici); indicazione puntuale di argomenti delle prove; scelta del momento di pubblicazione per favorire uno specifico candidato	MEDIO	Applicazione delle norme in materia che disciplinano aspetti procedurali e misure di pubblicità/trasparenza. Utilizzo residuale della possibilità di inserire in bando requisiti specifici se non per comprovate necessità espressamente indicate nel provvedimento di indizione. Indicazione delle materie oggetto delle prove in termini generali	operative		DIPARTIMENTO RISORSE UMANE	100% rispetto obblighi trasparenza; presenza nel provvedimento della motivazione su requisiti specifici
3		Reclutamento per concorso pubblico, mobilità (avviso pubblico o domanda diretta), avviso pubblico (tempi determinati) e e progressioni di carriera (selezioni interne/ incarichi di coordinamento/ posizioni organizzative) NOMINA COMMISSIONE	Condizionamento della procedura di selezione del personale al fine di favorire uno specifico candidato attraverso: scelta dei componenti delle commissioni giudicatrici, presenza di conflitti di interessi	MEDIO	Applicazione delle norme in materia che disciplinano aspetti procedurali e misure di pubblicità/trasparenza dei Regolamenti per l'accesso all'impiego del personale sanitario e amministrativo (DPP n. 17 del 28/6/2010 e Delibera DG n. 351 dd. 26/5/2010, modificata con delibera DG n. 229 di data 28/04/2022). Acquisizione della dichiarazione sottoscritta dai membri della commissione sull'assenza di incompatibilità e conflitti di interesse anche potenziali nonché dell'insussistenza di precedenti penali (art. 35bis D.lgs 165/2001). Applicazione della disposizione sull'assenza di conflitto di interesse anche potenziale di cui all'art. 51 del c.pc. In presenza di rapporti lavorativi o di collaborazione professionale, vista la delibera ANAC n.0209/2017 si configura un obbligo di astensione se vi è una comunione di interessi economici o di vita di particolare intensità che abbia caratteri della sistemacità, stabilità, continuità. Verifiche delle dichiarazioni rese.	operative		DIPARTIMENTO RISORSE UMANE	100% conformità obblighi procedurali e trasparenza. 100% dichiarazioni raccolte, rispetto % controlli definiti dalla procedura
4		Reclutamento per concorso pubblico, mobilità (avviso pubblico o domanda diretta), avviso pubblico (tempi determinati) e progressioni di carriera (selezioni interne/ incarichi di coordinamento/ posizioni organizzative): ATTI DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI	Condizionamento della procedura di selezione del personale al fine di favorire uno specifico candidato attraverso: assenza di segretezza dei contenuti della prova, discrezionalità nell'attribuzione punteggi ai titoli, attribuzione di punteggi incongruenti che favoriscano specifici soggetti	ALTO	Applicazione delle norme in materia che disciplinano aspetti procedurali e misure di pubblicità/trasparenza e misure di pubblicità/trasparenza dei Regolamenti per l'accesso all'impiego del personale sanitario e amministrativo (DPP n. 17 del 28/6/2010 e Delibera DG n. 351 dd. 26/5/2010, modificata con delibera DG n. 229 di data 28/04/2022).Formalizzazione di regole per la formulazione delle prove per presidiare meglio la segretezza delle stesse (In particolare la commissione predispone le domande				

ALLEGATO A) TABELLA DEI PROCESSI, RISCHI E MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

nr misura	AREE	PROCESSI	POSSIBILI RISCHI e CAUSE	RISULTATO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	MISURE PREVENTIVE	APPLICAZIONE MISURA	TERMINE IMPLEMENTAZIONE	RESPONSABILE (indicato livello gerarchico superiore con riferimento alle attività e responsabilità di competenza dei servizi/U.O. afferenti)	INDICATORI DI ATTUAZIONE
9		Conferimento di incarichi dirigenziali di struttura complessa	Mancata messa a bando delle posizioni dirigenziali per ricoprirle tramite incarichi ad interim o utilizzando lo strumento del "facente funzione"	ALTO	In base alle priorità definite dalla direzione strategica e in relazione ai termini contrattuali in caso di presenza di incarichi F.F. viene effettuata una programmazione costantemente aggiornata e monitorata. Rispetto delle procedure e dei limiti temporali previsti dal CCPL. In casi eccezionali, sentito il Consiglio di direzione, in relazione a processi aziendali di riorganizzazione dei processi e servizi, ecc. nel provvedimento di nomina del facente funzioni ovvero di indizione del bando di direttore di struttura complessa, nell'eventualità di superamento dei limiti temporali previsti viene indicata la motivazione.	operative		DIPARTIMENTO RISORSE UMANE	presenza provvedimento incarico nel rispetto della misura presenza motivazione mancato rispetto limiti temporali incarico F.F.
10			Condizionamento della procedura di selezione del personale al fine di favorire uno specifico candidato attraverso: scelta dei componenti delle commissioni giudicatrici, presenza di conflitti di interessi	ALTO	Applicazione della normativa concorsuale che prevede il sorteggio dei commissari da un elenco pubblicato sul sito web del Ministero della Salute. Sorteggio pubblico effettuato da un'apposita commissione nominata con deliberazione del DG. Rilascio di dichiarazioni sull'assenza di incompatibilità e conflitti di interesse e dell'insussistenza di precedenti penali (v. misura 3).	operative		DIPARTIMENTO RISORSE UMANE	verbali sorteggio raccolta del 100% delle dichiarazioni
11		incarichi di lavoro autonomo a professionisti in relazione all'emergenza COVID 19	attribuzione incarichi a soggetti che non hanno i requisiti previsti dalla normativa	MEDIO	verifica puntuale dei requisiti previsti dalla normativa e rilascio dichiarazioni	operative	operative con entrata in vigore normativa covid	DIPARTIMENTO RISORSE UMANE	presenza documentazione
12		Tutte le procedure di accesso e di progressione di carriera	Assenza della fase di comunicazione e pubblicazione dei risultati	BASSO	Applicazione della normativa concorsuale che prevede la pubblicazione sul sito aziendale	operative		DIPARTIMENTO RISORSE UMANE	100% rispetto pubblicazione
13		incarichi a soggetti esterni e collaborazioni ai sensi della legge provinciale sui contratti e sui beni provinciali L.P. 23/1990 e art. 56 quinquies LP 16/2010	Assenza di selezioni comparative	ALTO	Per gli incarichi libero professionali: applicazione criteri e limiti previsti norme provinciali e aziendali. Conferimento a seguito di avvisi e procedure selettive pubbliche tranne nei casi di urgenza oggettivamente motivata e documentata ovvero di incarico c.d. intuitu personae. Definizione a priori dei criteri di selezione	operative		DIPARTIMENTO RISORSE UMANE DIPARTIMENTI INTERESSATI, AOF	presenza documentazione e motivazione
14			Utilizzo non corretto dello strumento del reclutamento al fine di aggirare i vincoli in materia di assunzioni di personale	MEDIO	I libero professionisti sono selezionati solo come ultima ratio, quando è stata verificata l'impossibilità di reclutare personale con gli strumenti ordinari	operative		DIPARTIMENTO RISORSE UMANE DIPARTIMENTI INTERESSATI, AOF	presenza motivazione nel rispetto della misura
15			Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei requisiti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti. Previsione di requisiti d'accesso "personalizzati" particolari	MEDIO	Puntuale motivazione in merito ai requisiti indicati nel bando. Utilizzo residuale della possibilità di inserire in bando requisiti specifici, ammessi solo per comprovate necessità espressamente indicate nel provvedimento di indizione	operative		DIPARTIMENTO RISORSE UMANE DIPARTIMENTI INTERESSATI, AOF	presenza nel provvedimento della motivazione sui requisiti

