

**Risorse umane**

AREA DI RISCHIO SOTTOPOSTA A VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DAL RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE	selezione e assunzione
--	------------------------

Mappatura e valutazione del Rischio (a cura del Referente):

N	PROCESSI	Individuazione rischio Ufficio Interessato (denominazione)	A INDICE VALUTAZIONE DI PROBABILITÀ (max 5 per singolo valore)							A1 VALORE PROBABILITÀ (media ponderata A Max 5) 0=nessuna probabilità 1=improbabile 2=poco probabile 3=probabile 4=molto probabile 5=altamente probabile	B INDICE VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (max 5 per singolo valore)				B1 VALORE IMPATTO (media ponderata B Max5) 0=nessun impatto 1=marginale 2=minore 3=soglia 4=serio 5=superiore	C VALUTAZIONE COMPLESSIVA (A1*B1 Max 25)
			discrezionalità	Rilevanza esterna con interferenza interne e/o esterne (eventuali)	Complessità del processo	Valore economico	Frazionabilità del processo	Inadeguatezza o assenza di competenze del personale	Adeguatezza dei Controlli		organizzativo	economico	reputazionale	Sull'immagine		
1	selezione e assunzione		5	5	1	5	1		1	3	2	1	0	5	2	6
	TOTALI															

VALUTAZIONE PRIORITÀ:

N.B.:

- valutazione da 1 a 8 = bassa = solo misure obbligatorie
- valutazione da 9 a 17 = media = misure obbligatorie ed eventuali misure ulteriori facoltative
- valutazione da 18 a 25 = alta = misure obbligatorie e ulteriori misure facoltative

## Risorse umane

TRATTAMENTO DEL RISCHIO (a cura del referente):

Processo:	Assunzione a tempo indeterminato – determinato – mobilità volontaria				
Evento rischioso:	Favoritismi, cioè di non corretta applicazione di quanto prescritto nel bando.				
Fase/azione rischiosa:	Attribuzione punteggi superiori di quelli previsti				
Misure obbligatorie	Incidono sui fattori abilitanti (SI/NO)	Costi di implementazione ragionevoli rispetto l'efficacia (SI/NO)	Realizzazione con le competenze presenti o acquisibili nel triennio (SI/NO)	Può essere avviata in tempi coerenti con l'implementazione del piano (SI/NO)	Motivazioni
Trasparenza	SI	SI	SI	SI	
Codice di comportamento	SI	SI	SI	SI	
Rotazione del personale	SI	SI	SI	SI	
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	SI	SI	SI	SI	
Svolgimento incarichi extraistituzionali					
Svolgimento incarichi per particolari attività o incarichi precedenti					
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro					
Formazione di commissioni. Assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna.					
Tutela del Whistleblower					
Formazione					
Patti di integrità negli affidamenti					
Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile					
<b>Scelta della Misura obbligatoria più efficiente ed efficace</b>					
Descrizione dettagliata della misura obbligatoria da abbinare all'evento rischioso	Misure obbligatorie: di controllo, di disciplina del conflitto di interessi, di scelta dell'impresa per l'affidamento della gestione della preselezione ai sensi di legge/regolamento.				
<b>Misura ulteriore più efficiente ed efficace</b>					
Descrizione dettagliata della	Misure ulteriori: di utilizzo di meccanismi selettivi oggettivi standardizzati e ai sensi di legge, di controllo, di disciplina del conflitto di interessi sugli				

### Risorse umane

misura obbligatoria da abbinare all'evento rischioso	addetti per ridurre le influenze, di utilizzo di meccanismi selettivi oggettivi affidati ad imprese esterne con procedure informatiche standardizzate come la correzione ottica e le procedure anonime di selezione dei compiti/test/quesiti				
Valutazione del rischio che residua dopo l'attuazione della misura obbligatoria	Minimo				
<b><u>Progettazione della misura obbligatoria/ulteriore</u></b>					