

ANALISI DEL RISCHIO nella Struttura: Servizio PERSONALE
 corruttive:

Rischio, inteso come **probabilità** di atti che lasciano spazio a potenziali manovre

compresa fra 0 e 1 (0 = impossibile, 1 = certo)

GESTIONE DELLE
 RISORSE UMANE

Legenda rischi: Nullo:0; molto basso:0,1; basso:0,2; medio basso:0,3; medio:0,5; medio alto:0,7; alto:0,9; certo:1

AREA DI RISCHIO	FASI DEL PROCESSO	RISCHI SPECIFICI	VALUTAZIONE DEL RISCHIO	PUNTEGGIO	MISURE DI PREVENZIONE
Acquisizione e progressione del Personale	Reclutamento per: concorso pubblico, mobilità (avviso pubblico o domanda diretta), avviso pubblico (tempi determinati), collocamento	-Condizionamento nella procedura di selezione del personale al fine di favorire uno specifico candidato che non risulterebbe il migliore in una procedura standard, attraverso particolari modalità di: predisposizione del bando; momento della pubblicazione; incentivi/ disincentivi a presentare domanda; scelta dei componenti delle Commissioni esaminatrici; segretezza dei contenuti della prova; discrezionalità nel punteggio attribuito ai titoli -Condizionamento delle scelte organizzative per l'attribuzione di incarichi o la copertura di posti per favorire dipendenti o candidati particolari -Favorire, come componente della Commissione esaminatrice, candidati particolari in concorso -Pressioni indebite facendo leva su posizioni di potere politico o economico sui direttori di	Basso: 0,3 Basso: 0,3 Basso: 0,1 Basso: 0,3 Basso: 0,5 Σ rischi: 0,15 Rischio medio complessivo: 0,03		Le fasi del procedimento sono definite da leggi e regolamenti (dpr 483/1997, dpr 484/1997, dlgs 502/1992, dpr 220/2001, dl 158/2012). Bandi, avvisi, elenco vincitori ecc sono pubblicati in Amministrazione Trasparente. Sorteggio componenti commissione di concorso solo ed esclusivamente in seduta pubblica. Verificare inserimento nei provvedimenti di nomina delle commissioni di concorso l'attestazione, da parte del responsabile del procedimento, che i componenti della commissione non hanno riportato condanne, definitiva e non , e anche in caso di patteggiamento, per reati contro la pubblica amministrazione

		struttura o sulle direzioni generali per favorire l'assunzione di un professionista od operatore-Mantenimento per molti anni di un ruolo esclusivo nella gestione delle procedure di acquisizione delle risorse umane			
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

AREA DI RISCHIO	FASI DEL PROCESSO	RISCHI SPECIFICI	VALUTAZIONE DEL RISCHIO	PUNTEGGIO	MISURE DI PREVENZIONE
Gestione Risorse umane	Progressioni di carriera: fasce retributive/ selezioni interne/ incarichi sanitari di coordinamento/posizioni organizzative/conferimento incarichi dirigenziali	Adozione di procedure non trasparenti nell'attribuzione di posizioni organizzative, progressioni orizzontali di carriera, concorsi interni. Illecite pressioni facendo leva su posizioni di potere politico/economico sui direttori di struttura o sulla direzione generale per favorire la progressione di carriera di un particolare dipendente.	Basso: 0,03 Basso: 0,05 Basso: 0,01		Le fasi del procedimento sono definite da leggi e regolamenti (dpr 483/1997, dpr 484/1997, d lgs 502/1992, dpr 220/2001, dl 158/2012) Bandi, avvisi, elenco vincitori ecc sono pubblicati in Amministrazione Trasparente. Sorteggio componenti commissione di concorso solo ed esclusivamente in seduta pubblica. Verificare inserimento nei provvedimenti di nomina

<p>Gestione Risorse Umane</p>	<p>Applicazione degli istituti contrattuali relativi alla gestione del rapporto di lavoro (attestazione ,presenze, permessi, ferie, lavoro straordinario, part time, pratiche previdenziali, ecc.)</p>		<p>Basso: 0,03</p> <p>Nulla Basso: 0,05</p> <p>Medio-basso: 0,08 Basso: 0,01</p> <p>Medio-basso: 0,07 Σ rischi: 0,34 Rischio medio complessivo: 0,04</p>	<p>delle commissioni di concorso l'attestazione, da parte del responsabile del procedimento, che i componenti della commissione non hanno riportato condanne, definitiva e non , e anche in caso di patteggiamento, per reati contro la pubblica amministrazione. Monitorare la regolare applicazione delle misure già previste dal Codice Etico e dal Codice di Comportamento approvati rispettivamente con delib. D.G n446/15.12.2014 e C.S. Asl di Lanusei n3/31.12.2014. Ovviamente le misure importanti in materia sono state introdotte dal decreto legge 90/2014. "Etica e legalità" devono essere i contenuti della formazione sul tema.</p>
-------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

