|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| AREA GENERALE  1 | **ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE** | | | | |
| **Processi e fasi rilevanti** | **Individuazione fattori di rischio** | **Indicatori di anomalie** | | **Misure di prevenzione** | **Indicazione modalità ed eventuale tempistica per l’attuazione delle misure** |
| ***programmazione dei fabbisogno di personale*** | Artificiosa individuazione profilo del soggetto da assumere  Scelte non legate all’effettivo fabbisogno generale dell’ente ma ad esigenze diverse | Indicazione di profili non corrispondenti al reale fabbisogno | | Motivazione rafforzata nell’atto di programmazione che dia conto delle scelte operate sulla base della comparazione delle possibili alternative  Consultazione di tutti i Responsabili per determinare le priorità rispetto a diverse scelte possibili | Ogni qualvolta si debba procedere a programmare o modificare il fabbisogno di personale |
| ***Esperimento procedure preventive di mobilità*** | Individuazione profilo non corrispondente al posto da ricoprire  Mancato rispetto dei termini di pubblicazione  Omessa pubblicazione | Previsione di titoli e requisiti non corrispondenti alle necessità espresse nella programmazione | | Verifica delle previsioni normative , dei termini e delle modalità di pubblicazione degli avvisi di mobilità | Attestazione verifica rispetto art 30, 34 e 34 bis TUPI da riportare nel provvedimento di approvazione del bando |
| ***predisposizione delle procedure concorsuali*** | Previsione di requisiti di accesso mirati o personalizzati nel bando | Richiesta di titoli di studio o requisiti specifici non giustificati dalla posizione da ricoprire  mancanza di adeguata pubblicità, in relazione modalità e ai termini di pubblicazione del bando | | Predisposizione di bandi tipo  regolamentazione standardizzata dei requisiti per ciascun profilo professionale  massima pubblicità del bando e previsione regolamentare dei termini per la presentazione delle domande | Adeguare le disposizione regolamentari vigenti **entro il 2019** |
| ***Valutazione dei candidati*** | Ingerenze nella scelta dei commissari  Nomina commissari non competenti per il profilo richiesto o incompatibili  eccessiva discrezionalità nell'attribuzione dei punteggi | Valutazioni incoerenti | | Nomina della commissione da parte del responsabile del settore personale previa valutazione delle competenze professionali possedute  verifica dichiarazioni circa l'assenza di cause di incompatibilità e inconferibilità dei componenti la commissione | Verificare le disposizione regolamentari vigenti e predisporne l’adeguamento |
| ***Progressioni di carriera (verticali e orizzontali)*** | Progressioni disposte non a fini organizzativi ma allo scopo di favorire alcuni dipendenti | Decisioni non connesse ad accertate esigenze oggettive  Assenza di criteri nella individuazione dei potenziali beneficiari | | Programmazione dei passaggi da definire in sede di programmazione previa attenta analisi delle esigenze  per le progressioni economiche orizzontali: disciplina requisiti criteri e modalità in sede di contrattazione integrativa  predisposizione di criteri oggettivi senza possibilità di valutazioni discrezionali  validazione procedure da parte del nucleo di  valutazione  **Realizzazione di procedure di contrattazione a livello territoriale (mediante l’Unione di Comuni Riviera di Gallura)** | Predisposizione criteri in sede del nuovo contratto decentrato in base al CCNL del 21 maggio 2018 |
| ***Utilizzo graduatorie di altri enti*** | Assunzioni finalizzate alla individuazione di soggetti specifici | Assenza di predeterminazione di criteri | | Predisposizione criteri oggettivi e preventivi alla richiesta di graduatorie qualora non sussista a monte alcuna convenzione con altri enti per utilizzo di graduatorie | **Adeguamento previsioni regolamentari alla Legge di bilancio 2019 (145/2018)** |
| ***Conferimento incarichi di collaborazione*** | Violazione dei presupposti di legge legittimanti gli incarichi  Nullità degli incarichi conferiti e indebita percezione compensi | Assenza di programmazione  Assenza o Insufficienza verifica circa l’inesistenza all’interno della professionalità | | Programmazione degli incarichi  Rafforzata motivazione nel provvedimento  Esperimento di procedure comparative  Pubblicazione di tutti i dati su Amministrazione trasparente alla Sezione consulenti e collaboratori | approvazione atto di programmazione degli incarichi e del regolamento recante la disciplina per il conferimento di incarichi esterni  Verifica in sede di controlli sugli atti |
| ***Utilizzo personale di altri enti (convenzioni, comandi, distacchi ecc*** | Nomina diretta senza preventiva programmazione | Assenza di predeterminazione di criteri | | Relazione specifica sulle esigenze, sull'utilizzo di un istituto rispetto ad un altro  verifica professionalità dell'aspirante e comparazione con altri eventuali aspiranti | Previsione regolamentare che disciplini le casistiche e le procedure |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | |  |  |
|  |  |  | |  |  |
| ***Controlli sulle presenze*** | Manomissioni sistema automatico di rilevazione  Concessione permessi non autorizzati  Svolgimento prestazioni straordinarie non autorizzate | Assenze ingiustificate  Richieste di riposi compensativi | | Controlli periodici da parte di ciascun responsabile del servizio personale  Standardizzazione della modulistica | Automazione procedure di richiesta assenze e dellle timbrature tramite gestionale interno ed eliminazione richieste cartacee  Predisposizione modulistica per le diverse tipologie di assenza  Visite fiscali |
| *Sistemi di misurazione delle performance dei responsabili di PO e dei dipendenti* | Erogazione compensi non dovuti o a pioggia    Disparità di trattamento | uniformità delle valutazioni  Assenza di motivazioni circa l’attribuzione delle indennità  Artificiosa previsione di fattispecie non contemplate dalla contrattazione nazionale e integrativa  I Responsabili vengono compensati con il massimo erogabile senza distinzioni | | **Istituzione in seno all’Unione dei Comuni , mediante apposita convenzione, delle attività di misurazione e valutazione performance al fine di garantire procedure omogenee**  Predisposizione obiettivi strategici e facilmente misurabili  Eliminazione di qualsiasi elemento di discrezionalità  Espressa previsione delle fattispecie che danno luogo a compensi in sede di contrattazione | **Revisione sistema di misurazione e valutazione performance**  **anno 2019**  **Predisposizione nuovo sistema di pesatura delle posizioni organizzative 2019** |
|  |  | |  |  |
|  |  | |  |  |
|  |  | |  |  |
|  |  |  | |  |  |