|  |  |
| --- | --- |
| 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 pubblicazioneOmessa 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 tiporegolamentazione standardizzata dei requisiti per ciascun profilo professionalemassima 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 commissariNomina commissari non competenti per il profilo richiesto o incompatibilieccessiva 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 esigenzeper le progressioni economiche orizzontali: disciplina requisiti criteri e modalità in sede di contrattazione integrativapredisposizione di criteri oggettivi senza possibilità di valutazioni discrezionalivalidazione 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 comparativePubblicazione 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 esterniVerifica 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 altroverifica 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 rilevazioneConcessione permessi non autorizzatiSvolgimento prestazioni straordinarie non autorizzate  | Assenze ingiustificateRichieste di riposi compensativi | Controlli periodici da parte di ciascun responsabile del servizio personaleStandardizzazione della modulistica | Automazione procedure di richiesta assenze e dellle timbrature tramite gestionale interno ed eliminazione richieste cartaceePredisposizione modulistica per le diverse tipologie di assenzaVisite 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 indennitàArtificiosa 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 misurabiliEliminazione 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** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |