

Piano Anticorruzione Ufficio Gestione Personale

Introduzione

Il Congresso di Stato, con propria delibera n. 17 del 10 novembre 2015, ha indicato i criteri ed emanato le linee di indirizzo che l'Amministrazione è tenuta a seguire per la predisposizione di Piani di prevenzione della corruzione nei settori ritenuti maggiormente a rischio di corruzione, individuando quattro macro-aree:

- a) Area acquisizione e progressione del personale.
- b) Area affidamento di lavori, servizi e forniture.
- c) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- d) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari on effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Il presente Piano è redatto dall'Unità Organizzativa (UO) Ufficio Gestione Personale nel rispetto degli indirizzi previsti nella sopracitata delibera con riferimento alla macroarea di cui al punto a).

A - Prima fase: mappatura dei processi

La prima fase del processo di gestione del rischio comporta l'individuazione dei processi amministrativi. Ai sensi della delibera di Congresso di Stato n. 17 del 10 novembre 2015 "Indirizzi per la redazione di Piani anticorruzione nei settori individuati come maggiormente a rischio di fenomeni corruttivi", viene esaminata nell'ambito dell'attività dell'Ufficio Gestione Personale la seguente "macroarea":

- a) Area acquisizione e progressione del personale.

Le sotto aree di rischio, a titolo esemplificativo come da allegato 1 alla precitata delibera del Congresso di Stato, sono:

1. reclutamento
2. progressioni di carriera
3. conferimenti di incarichi di collaborazione.

La mappatura dei processi gestiti dall'Ufficio Gestione Personale riguarda i punti 1 e 2 in quanto non rientrano nelle competenze dell'Ufficio eventuali conferimenti di incarichi di collaborazione di cui al punto 3.

Processi di competenza dell'Ufficio:

- Conferimenti incarichi e sostituzioni del personale docente ed addetti;
- Conferimenti incarichi e sostituzioni dalle pubbliche graduatorie;
- Incarichi interni e sostituzioni interne dei Dirigenti ai sensi dell'articolo 20 della Legge 108/2009 e successive modifiche;
- Incarichi interni e sostituzioni interne per posti vacanti o temporaneamente vacanti;
- Inquadramenti a seguito procedure di selezione;
- Ricostruzioni di carriera

B - Seconda fase: valutazione del rischio di corruzione

L'attività di valutazione ha ad oggetto ogni singolo processo amministrativo e si articola in diverse fasi, qui di seguito meglio identificate ed enunciate.

Identificazione dei rischi

L'attività di identificazione dei rischi consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi. Occorre che siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. Nell'individuazione dei rischi si è opportunamente fatto riferimento a quanto riportato nell'Allegato 1 alla delibera di Congresso di Stato n. 17 del 10 novembre 2015, riguardo all'esemplificazione dei rischi; tale elenco può essere ampliato. L'insieme dei rischi individuati costituisce il "registro dei rischi", riguardante le aree a rischio corruzione.

Analisi dei rischi

L'analisi del rischio consiste nel valutare la probabilità che il rischio di corruzione si realizzi e le conseguenze che il rischio produce (probabilità ed impatto) per determinarne il livello di rischio.

La **probabilità** del verificarsi di ciascun rischio, intesa come frequenza, è valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del processo corrispondente:

- discrezionalità;
- rilevanza esterna;
- complessità del processo;
- valore economico;
- frazionabilità del processo;
- controlli (intesi come qualunque strumento utilizzato che sia utile per ridurre la probabilità del rischio, quindi, sia il controllo preventivo sia successivo di legittimità e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati).

I valori e le frequenze della **probabilità** da attribuire ad ogni caratteristica sono le seguenti:

- 0 - nessuna probabilità
- 1 - improbabile
- 2 - poco probabile
- 3 - probabile
- 4 - molto probabile
- 5 - altamente probabile

L'**impatto**, che corrisponde alle conseguenze che il rischio produce, è invece considerato in relazione ai seguenti aspetti:

- organizzativo;
- economico;
- reputazionale;
- organizzativo, economico e sull'immagine.

La gravità dell'**impatto** di un evento corruzione si ricava calcolando la media aritmetica dei punteggi associati a ciascuna domanda.

I valori e l'importanza dell'impatto sono i seguenti:

- 0 - nessun impatto
- 1 - marginale
- 2 - minore
- 3 - soglia
- 4 - serio
- 5 - superiore

Valutazione complessiva del rischio.

Il livello di rischio complessivo, connesso a ciascun procedimento, si ricava moltiplicando il valore della probabilità (media aritmetica dei punteggi) e il valore dell'impatto (media aritmetica dei punteggi).

Media valore frequenza della probabilità x Media valore impatto = Valutazione complessiva del rischio

I rischi individuati sono dunque ponderati in base al livello quantitativo raggiunto, secondo la graduazione riportata nelle singole tabelle. I processi per i quali sono emersi i più elevati livelli di rischio individuano le "aree a maggior rischio".

Valutazione del rischio per processo:

Conferimenti incarichi e sostituzioni del personale docente ed addetti:

Valutazione della Probabilità

Criterio 1: discrezionalità

Il processo è discrezionale?

No, è del tutto vincolato = 1

E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2

E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3

E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4

E' altamente discrezionale = 5

Punteggio 2

Criterio 2: Rilevanza esterna

Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'Amministrazione?

No, ha come destinatario finale un ufficio interno del Settore Pubblico Allargato = 2

Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni al Settore Pubblico Allargato) = 5

Punteggio 5

Criterio 3: complessità del processo

Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?

No, il processo coinvolge una sola UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 1

Sì, il processo coinvolge più di 3 UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 3

Sì, il processo coinvolge più di 5 UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 5

Punteggio 3

Criterio 4: valore economico

Qual è l'impatto economico del processo?

Ha rilevanza esclusivamente interna = 1

Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) = 3

Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) = 5

Punteggio 5

Criterio 5: frazionabilità del processo

Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?

No = 1

Sì = 5

Punteggio 1

Criterio 6: controlli

Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?

Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1

Sì, è molto efficace = 2

Sì, per una percentuale approssimativa del 50% = 3

Sì, ma in minima parte = 4

No, il rischio rimane indifferente = 5

Punteggio 1

Valutazione dell'impatto

Criterio 1: impatto organizzativo

Rispetto al totale del personale impiegato nella singola UO/Dipartimento/Settore di Ente Pubblico competente a svolgere il processo o la fase di processo di competenza, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?

Fino a circa il 20% = 1

Fino a circa il 40% = 2

Fino a circa il 60% = 3

Fino a circa l'80% = 4

Fino a circa il 100% = 5

Punteggio 2

Criterio 2: impatto economico

Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze a carico di dipendenti del settore amministrativo di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno in relazione ad attività del settore amministrativo di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?

No = 1

Sì = 5

Punteggio 1

Criterio 3: impatto reputazionale

Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?

No = 0

Non ne abbiamo memoria = 1

Sì, sulla stampa nazionale = 3

Sì, sulla stampa nazionale e internazionale = 5

Punteggio 1

Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine

A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso), ovvero la posizione/ il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?

A livello di addetto = 1

A livello di collaboratore o funzionario = 2

A livello di dirigente o responsabile = 3

A livello di Direttore di Dipartimento, membro DGFP o Direttore di Ente Pubblico = 4

A livello di commissioni di nomina politica (congressuale o consiliare) = 5

Punteggio 3

Valutazione complessiva del rischio

Media della probabilità x media dell'impatto= 2,83 x 1,75=4,95

Il presente processo non riveste particolare rischio di fenomeni corruttivi in quanto:

- le graduatorie sono pubbliche e pubblicate su GOV.SM per cui tutti gli interessati possono verificare la correttezza dell'operato dell'Ufficio;
- le norme stabiliscono i criteri di precedenza per le chiamate al fine del conferimento degli incarichi e delle sostituzioni;
- per una maggior trasparenza e prova di correttezza delle procedure attuate dall'Ufficio è stata introdotta la redazione di apposito verbale delle telefonate effettuate in riferimento a ciascun conferimento di incarico o sostituzione.

Conferimenti incarichi e sostituzioni dalle pubbliche graduatorie:

Valutazione della Probabilità

Criterio 1: discrezionalità

Il processo è discrezionale?

No, è del tutto vincolato = 1

E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2

E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3

E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4

E' altamente discrezionale = 5

Punteggio 2

Criterio 2: Rilevanza esterna

Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'Amministrazione?

No, ha come destinatario finale un ufficio interno del Settore Pubblico Allargato = 2

Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni al Settore Pubblico Allargato) = 5

Punteggio 5

Criterio 3: complessità del processo

Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?

No, il processo coinvolge una sola UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 1

Sì, il processo coinvolge più di 3 UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 3

Sì, il processo coinvolge più di 5 UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 5

Punteggio 5

Criterio 4: valore economico

Qual è l'impatto economico del processo?

Ha rilevanza esclusivamente interna = 1

Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) = 3

Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) = 5

Punteggio 5

Criterio 5: frazionabilità del processo

Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?

No = 1

Sì = 5

Punteggio 1

Criterio 6: controlli

Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?

Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1

Sì, è molto efficace = 2

Sì, per una percentuale approssimativa del 50% = 3

Sì, ma in minima parte = 4

No, il rischio rimane indifferente = 5

Punteggio assegnato 1

Valutazione dell'impatto

Criterio 1: impatto organizzativo

Rispetto al totale del personale impiegato nella singola UO/Dipartimento/Settore di Ente Pubblico competente a svolgere il processo o la fase di processo di competenza, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?

Fino a circa il 20% = 1

Fino a circa il 40% = 2

Fino a circa il 60% = 3

Fino a circa l'80% = 4

Fino a circa il 100% = 5

Punteggio 2

Criterio 2: impatto economico

Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze a carico di dipendenti del settore amministrativo di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno in relazione ad attività del settore amministrativo di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?

No = 1

Sì = 5

Punteggio 1

Criterio 3: impatto reputazionale

Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?

No = 0

Non ne abbiamo memoria = 1

Si, sulla stampa nazionale = 3

Si, sulla stampa nazionale e internazionale = 5

Punteggio 1

Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine

A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso), ovvero la posizione/ il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?

A livello di addetto = 1

A livello di collaboratore o funzionario = 2

A livello di dirigente o responsabile = 3

A livello di Direttore di Dipartimento, membro DGFP o Direttore di Ente Pubblico = 4

A livello di commissioni di nomina politica (congressuale o consiliare) = 5

Punteggio 3

Valutazione complessiva del rischio

Media della probabilità x media dell'impatto= 3,16 x 1,75= 5,53

Il presente processo riveste rispetto agli altri un rischio maggiore di fenomeni corruttivi in quanto partecipano al processo più soggetti facenti parte di Uffici diversi e benché le procedure siano vincolate esiste un maggiore margine di discrezionalità.

Incarichi interni e sostituzioni interne dei Dirigenti ai sensi dell'articolo 20 della Legge 108/2009 e successive modifiche

Valutazione della Probabilità

Criterio 1: discrezionalità

Il processo è discrezionale?

No, è del tutto vincolato = 1

E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2

E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3

E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4

E' altamente discrezionale = 5

Punteggio 1

Criterio 2: Rilevanza esterna

Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'Amministrazione?

No, ha come destinatario finale un ufficio interno del Settore Pubblico Allargato = 2

Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni al Settore Pubblico Allargato) = 5

Punteggio 2

Criterio 3: complessità del processo

Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?

No, il processo coinvolge una sola UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 1

Sì, il processo coinvolge più di 3 UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 3

Sì, il processo coinvolge più di 5 UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 5

Punteggio 1

Criterio 4: valore economico

Qual è l'impatto economico del processo?

Ha rilevanza esclusivamente interna = 1

Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) = 3

Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) = 5

Punteggio 5

Criterio 5: frazionabilità del processo

Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?

No = 1

Sì = 5

Punteggio 1

Criterio 6: controlli

Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?

Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1

Sì, è molto efficace = 2

Sì, per una percentuale approssimativa del 50% = 3

Sì, ma in minima parte = 4

No, il rischio rimane indifferente = 5

Punteggio assegnato 1

Valutazione dell'impatto

Criterio 1: impatto organizzativo

Rispetto al totale del personale impiegato nella singola UO/Dipartimento/Settore di Ente Pubblico competente a svolgere il processo o la fase di processo di competenza, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?

Fino a circa il 20% = 1

Fino a circa il 40% = 2

Fino a circa il 60% = 3

Fino a circa l'80% = 4

Fino a circa il 100% = 5

Punteggio 1

Criterio 2: impatto economico

Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze a carico di dipendenti del settore amministrativo di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno in relazione ad attività del settore amministrativo di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?

No = 1

Sì = 5

Punteggio 1

Criterio 3: impatto reputazionale

Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?

No = 0

Non ne abbiamo memoria = 1

Sì, sulla stampa nazionale = 3

Sì, sulla stampa nazionale e internazionale = 5

Punteggio 1

Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine

A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso), ovvero la posizione/ il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?

A livello di addetto = 1

A livello di collaboratore o funzionario = 2

A livello di dirigente o responsabile = 3

A livello di Direttore di Dipartimento, membro DGFP o Direttore di Ente Pubblico = 4

A livello di commissioni di nomina politica (congressuale o consiliare) = 5

Punteggio 3

Valutazione complessiva del rischio

Media della probabilità x media dell'impatto= 1,83 x 1,5= 2,74

Il presente processo non riveste particolare rischio di fenomeni corruttivi in quanto:

- il processo è del tutto vincolato dalla norma;
- la legge stabilisce come prevedere la gerarchia all'interno della UO o AO
- in caso di incarico interno inoltre il provvedimento è soggetto al controllo preventivo di legittimità ai sensi della Legge 68/89.

Incarichi interni e sostituzioni interne per posti vacanti o temporaneamente vacanti

Valutazione della Probabilità

Criterio 1: discrezionalità

Il processo è discrezionale?

No, è del tutto vincolato = 1

E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2

E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3

E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4

E' altamente discrezionale = 5

Punteggio 1

Criterio 2: Rilevanza esterna

Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'Amministrazione?

No, ha come destinatario finale un ufficio interno del Settore Pubblico Allargato = 2

Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni al Settore Pubblico Allargato) = 5

Punteggio 2

Criterio 3: complessità del processo

Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?

No, il processo coinvolge una sola UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 1

Sì, il processo coinvolge più di 3 UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 3

Sì, il processo coinvolge più di 5 UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 5

Punteggio 3

Criterio 4: valore economico

Qual è l'impatto economico del processo?

Ha rilevanza esclusivamente interna = 1

Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) = 3

Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) = 5

Punteggio 1

Criterio 5: frazionabilità del processo

Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?

No = 1

Sì = 5

Punteggio 1

Criterio 6: controlli

Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?

Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1

Sì, è molto efficace = 2

Sì, per una percentuale approssimativa del 50% = 3

Sì, ma in minima parte = 4

No, il rischio rimane indifferente = 5

Punteggio assegnato 1

Valutazione dell'impatto

Criterio 1: impatto organizzativo

Rispetto al totale del personale impiegato nella singola UO/Dipartimento/Settore di Ente Pubblico competente a svolgere il processo o la fase di processo di competenza, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?

Fino a circa il 20% = 1

Fino a circa il 40% = 2

Fino a circa il 60% = 3

Fino a circa l'80% = 4

Fino a circa il 100% = 5

Punteggio 1

Criterio 2: impatto economico

Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze a carico di dipendenti del settore amministrativo di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno in relazione ad attività del settore amministrativo di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?

No = 1

Sì = 5

Punteggio 1

Criterio 3: impatto reputazionale

Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?

No = 0

Non ne abbiamo memoria = 1

Si, sulla stampa nazionale = 3

Si, sulla stampa nazionale e internazionale = 5

Punteggio 1

Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine

A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso), ovvero la posizione/ il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?

A livello di addetto = 1

A livello di collaboratore o funzionario = 2

A livello di dirigente o responsabile = 3

A livello di Direttore di Dipartimento, membro DGFP o Direttore di Ente Pubblico = 4

A livello di commissioni di nomina politica (congressuale o consiliare) = 5

Punteggio 4

Valutazione complessiva del rischio

Media della probabilità x media dell'impatto= 1,5 x 1,75= 2,62

Il presente processo non riveste particolare rischio di fenomeni corruttivi in quanto:

- il processo è del tutto vincolato dalla norma;
- si procede in base ad autorizzazione della DGFP per cui vi è un controllo preventivo e successivo;
- la legge stabilisce come prevedere la gerarchia all'interno della UO o AO
- In caso di incarico interno inoltre il provvedimento è soggetto al controllo preventivo di legittimità ai sensi della Legge n. 68/89.

Inquadramenti a seguito procedure di selezione

Valutazione della Probabilità

Criterio 1: discrezionalità

Il processo è discrezionale?

No, è del tutto vincolato = 1

E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2

E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3

E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4

E' altamente discrezionale = 5

Punteggio 1

Criterio 2: Rilevanza esterna

Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'Amministrazione?

No, ha come destinatario finale un ufficio interno del Settore Pubblico Allargato = 2

Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni al Settore Pubblico Allargato) = 5

Punteggio 5

Criterio 3: complessità del processo

Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?

No, il processo coinvolge una sola UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 1

Sì, il processo coinvolge più di 3 UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 3

Sì, il processo coinvolge più di 5 UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 5

Punteggio 3

Criterio 4: valore economico

Qual è l'impatto economico del processo?

Ha rilevanza esclusivamente interna = 1

Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) = 3

Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) = 5

Punteggio 5

Criterio 5: frazionabilità del processo

Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?

No = 1

Sì = 5

Punteggio 1

Criterio 6: controlli

Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?

Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1

Sì, è molto efficace = 2

Sì, per una percentuale approssimativa del 50% = 3

Sì, ma in minima parte = 4

No, il rischio rimane indifferente = 5

Punteggio 1

Valutazione dell'impatto

Criterio 1: impatto organizzativo

Rispetto al totale del personale impiegato nella singola UO/Dipartimento/Settore di Ente Pubblico competente a svolgere il processo o la fase di processo di competenza, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?

Fino a circa il 20% = 1

Fino a circa il 40% = 2

Fino a circa il 60% = 3

Fino a circa l'80% = 4

Fino a circa il 100% = 5

Punteggio 1

Criterio 2: impatto economico

Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze a carico di dipendenti del settore amministrativo di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno in relazione ad attività del settore amministrativo di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?

No = 1

Sì = 5

Punteggio 1

Criterio 3: impatto reputazionale

Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?

No = 0

Non ne abbiamo memoria = 1

Si, sulla stampa nazionale = 3

Si, sulla stampa nazionale e internazionale = 5

Punteggio 1

Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine

A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso), ovvero la posizione/ il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?

A livello di addetto = 1

A livello di collaboratore o funzionario = 2

A livello di dirigente o responsabile = 3

A livello di Direttore di Dipartimento, membro DGFP o Direttore di Ente Pubblico = 4

A livello di commissioni di nomina politica (congressuale o consiliare) = 5

Punteggio 4

Valutazione complessiva del rischio

Media della probabilità x media dell'impatto= 2,66 x 1,75= 4,65

Il presente processo non riveste particolare rischio di fenomeni corruttivi in quanto:

- il processo è del tutto vincolato dalla norma;
- si procede conseguentemente all'atto di convalida del periodo di prova della DGFP;
- l'inquadramento è soggetto al controllo preventivo di legittimità ai sensi della Legge n. 68/89.

Ricostruzioni di carriera

Valutazione della Probabilità

Criterio 1: discrezionalità

Il processo è discrezionale?

No, è del tutto vincolato = 1

E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2

E' parzialmente vincolato solo dalla legge = 3

E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4

E' altamente discrezionale = 5

Punteggio 1

Criterio 2: Rilevanza esterna

Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'Amministrazione?

No, ha come destinatario finale un ufficio interno del Settore Pubblico Allargato = 2

Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni al Settore Pubblico Allargato) = 5

Punteggio 2

Criterio 3: complessità del processo

Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?

No, il processo coinvolge una sola UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 1

Sì, il processo coinvolge più di 3 UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 3

Sì, il processo coinvolge più di 5 UO/Dipartimenti/Settori di Ente Pubblico/Enti Pubblici/organi = 5

Punteggio 1

Criterio 4: valore economico

Qual è l'impatto economico del processo?

Ha rilevanza esclusivamente interna = 1

Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) = 3

Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) = 5

Punteggio 5

Criterio 5: frazionabilità del processo

Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?

No = 1

Sì = 5

Punteggio 1

Criterio 6: controlli

Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?

Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1

Sì, è molto efficace = 2

Sì, per una percentuale approssimativa del 50% = 3

Sì, ma in minima parte = 4

No, il rischio rimane indifferente = 5

Punteggio 1

Valutazione dell'impatto

Criterio 1: impatto organizzativo

Rispetto al totale del personale impiegato nella singola UO/Dipartimento/Settore di Ente Pubblico competente a svolgere il processo o la fase di processo di competenza, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?

Fino a circa il 20% = 1

Fino a circa il 40% = 2

Fino a circa il 60% = 3

Fino a circa l'80% = 4

Fino a circa il 100% = 5

Punteggio 1

Criterio 2: impatto economico

Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze a carico di dipendenti del settore amministrativo di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno in relazione ad attività del settore amministrativo di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?

No = 1

Sì = 5

Punteggio 1

Criterio 3: impatto reputazionale

Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?

No = 0

Non ne abbiamo memoria = 1

Si, sulla stampa nazionale = 3

Si, sulla stampa nazionale e internazionale = 5

Punteggio 0

Criterio 4: impatto organizzativo, economico e sull'immagine

A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso), ovvero la posizione/ il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?

A livello di addetto = 1

A livello di collaboratore o funzionario = 2

A livello di dirigente o responsabile = 3

A livello di Direttore di Dipartimento, membro DGFP o Direttore di Ente Pubblico = 4

A livello di commissioni di nomina politica (congressuale o consiliare) = 5

Punteggio 4

Valutazione complessiva del rischio

Media della probabilità x media dell'impatto= 1,83 x 1,5= 2,74

Il presente processo non riveste particolare rischio di fenomeni corruttivi in quanto:

- il processo è del tutto vincolato dalla norma;
- il provvedimento è sottoposto al controllo preventivo di legittimità ai sensi della Legge n. 68/89.

In base alla valutazione del rischi possiamo tracciare una graduatorie dei procedimenti di competenza dell'Ufficio Gestione Personale più a rischio corruttivo.

Punteggio 5,53 Conferimenti incarichi e sostituzioni dalle pubbliche graduatorie

Punteggio 4.95 Conferimenti incarichi e sostituzioni del personale docente ed addetti

Punteggio 4.65 Inquadramenti a seguito procedure di selezione

Punteggio 2.74

- Incarichi interni e sostituzioni interne dei Dirigenti ai sensi dell'articolo 20 della Legge 108/2009 e successive modifiche
- Ricostruzioni di carriera

Punteggio 2,62 Incarichi interni e sostituzioni interne per posti vacanti o temporaneamente vacanti.

La differenza di risultato, dall'analisi dei punteggi attribuiti, dipende soprattutto da due voci: la rilevanza esterna e la complessità del procedimento.

Per prevenire, quindi, rischi corruttivi l'azione di prevenzione del rischio deve essere rivolta, in particolare, ad introdurre misure correttive nel caso in cui il provvedimento abbia rilevanza esterna oppure sia di particolare complessità nel senso che l'emissione del provvedimento è il risultato dell'attività di più soggetti, uffici ed entità; in questo ultimo caso è evidente che essendoci più partecipanti il rischio è aumentato in proporzione alle figure coinvolte.

C - Terza fase: trattamento del rischio corruzione

La fase di trattamento del rischio consiste nel processo per modificare il rischio, cioè nell'individuare e valutare le misure da mettere in campo per eliminare o, se non è possibile, almeno ridurre al minimo il rischio. All'interno di questa fase è bene individuare le seguenti sotto-fasi:

Individuazione delle misure

Le misure possono essere di carattere generale e quindi trasversali per tutta l'Amministrazione Pubblica oppure essere mirate in base alla specificità dell'attività.

Le misure di carattere generale sono quelle che discendono dalle norme.

Nel sistema Sammarinese possiamo citare la Legge n. 159/2022 sull'atto amministrativo e la Legge n. 160/2011 sul procedimento amministrativo, che disciplinano le modalità di emissione dei provvedimenti, il loro contenuto, la partecipazione degli interessati, il diritto di accesso alla documentazione amministrativa sia da parte dei soggetti interessati che da parte di soggetti terzi. Con tali norme vengono definite le basi per una amministrazione trasparente attraverso la partecipazione ai procedimenti amministrativi da parte degli interessati e la conoscibilità dei provvedimenti emessi.

Inoltre con Regolamento n.16/2015 viene attuato un regime di conoscibilità diffusa ed indifferenziata, il cosiddetto "accesso civico", per una vasta serie di atti, documenti e dati che il Regolamento stesso elenca. Sono inoltre regolamentati atti, informazioni, dati e documenti che la Pubblica Amministrazione è tenuta a pubblicare nei siti web istituzionali.

La trasparenza è volta non solo a costruire un'amministrazione "ad evidenza immediata" ma rende sempre più difficili i comportamenti irregolari tramite l'attuazione di un forte controllo democratico sull'azione degli uffici e degli organi pubblici. A tal fine è necessario attivare verifiche sulla normativa esistente in materia di pubblicazione degli atti e di procedure interne, al fine di valutare la trasparenza ed eventualmente apportare le necessarie modifiche.

Anche la medesima Delibera del Congresso di Stato n. 17 del 10 novembre 2015 e l'allegato 3 contiene linee guida e di indirizzo per attuare misure di prevenzione del rischio di corruzione.

Controlli

Per controllo s'intende qualunque strumento di controllo previsto che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo di legittimità o il controllo di gestione di competenza della Direzione della Finanza Pubblica, sia altri meccanismi di controllo quali le verifiche di coerenza/audit di competenza della DGFP e dei Direttori di Enti Pubblici, sia altri meccanismi di controllo interno. La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il suddetto controllo funziona concretamente.

Formazione

La formazione del personale è strumento fondamentale per promuovere, come azione preventiva, la cultura della legalità, dell'etica e della professionalità, quali valori di base per l'organizzazione. Una formazione adeguata, infatti, favorisce la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione e la diffusione di principi di comportamento e di modalità di svolgimento dei procedimenti amministrativi corretti.

A tal fine il Congresso di Stato, con propria delibera n. 16 del 10 novembre 2015 "Direttive per l'elaborazione del Piano della formazione annuale 2016 e pluriennale 2016-2018 per la Pubblica Amministrazione", ha conferito mandato al Direttore della Funzione Pubblica ed al Direttore Risorse Umane e Organizzazione di elaborare il Piano della formazione annuale 2016 e pluriennale 2016-2018 per la Pubblica Amministrazione e, per quanto concerne gli ambiti a valenza trasversale, per l'intero Settore Pubblico Allargato, anche in relazione alla prevenzione e contrasto alla corruzione, codice di condotta e trasparenza dell'amministrazione.

Codice di condotta

Il Codice di condotta è stato approvato dal Consiglio Grande e Generale con la pubblicazione della Legge 5 settembre 2015 n.141.

Il codice di condotta è un provvedimento legislativo volto a realizzare una maggior trasparenza dell'azione pubblica e un'incisiva lotta alla corruzione.

Ha la finalità di precisare le norme in materia di integrità e condotta che gli agenti pubblici sono tenuti ad osservare.

Il codice di condotta definisce quando si realizzano situazioni di incompatibilità e di conflitto di interesse e dà gli strumenti all'agente pubblico per riconoscere tali situazioni ed evitarle; precisando quali sono gli obblighi in capo al soggetto in tali casi anche con riferimento alle dovute segnalazioni ai superiori gerarchici o all'autorità giudiziaria.

Misure specifiche

Come sopra riportato, parallelamente alle misure di carattere generale e trasversali per tutti i dipendenti pubblici, è necessario porre in essere misure calibrate sulle specifiche attività svolte dall'Ufficio e pensate in relazione a dove si possono concretizzare situazioni corruttive.

Per quanto riguarda l'Ufficio Gestione Personale, come sopra evidenziato, non esistono importanti rischi corruttivi in quanto le procedure di assunzione e di progressione di carriera dei dipendenti pubblici avvengono secondo procedure di legge, il margine di discrezionalità è minimo, se non nullo in alcune fattispecie; inoltre vi è sempre la supervisione della DGFP e, ove previsto, la verifica del Commissario della Legge che si occupa del controllo preventivo di legittimità ai sensi della Legge n. 68/1989.

Il controllo inoltre avviene anche all'interno dell'Ufficio in quanto ogni procedimento è frutto dell'attività di più soggetti come un cerchio virtuale; la pratica segue un percorso in cui ciascun soggetto che interviene nella pratica è nello stesso tempo controllore e controllato.

Nell'ultimo anno per le procedure riguardanti i conferimenti degli incarichi e delle sostituzioni del personale scolastico dalle graduatorie gestite dall'Ufficio Gestione Personale, è stato introdotto apposito verbale relativo alle chiamate effettuate per ciascun conferimento; tale verbale si pone come strumento di trasparenza nei confronti della collettività e a dimostrazione della correttezza delle procedure seguite.

Altre misure nello stesso settore sono state previste e potranno essere adottate rendendo conoscibile anche agli altri iscritti alle graduatorie il soggetto al quale viene conferito l'incarico; tale previsione è già contenuta in una proposta che riguarda le modifiche di conferimento degli incarichi non più attraverso le telefonate ma tramite medesima mail trasmessa a tutti i potenziali aspiranti insegnanti; il nuovo sistema prevede che comunicazione di risposta venga trasmessa a tutti con l'indicazione del soggetto individuato.

In questo modo gli interessati possono effettuare un controllo costante sull'operato dell'Ufficio e questo è anche un deterrente per comportamenti irregolari da parte dei funzionari dell'Ufficio.

Redatto da Dirigente Ufficio Gestione Personale

Avv. Silvia Ricci