

Allegato 1
Area di rischio: acquisizione e gestione del personale

Indice

Allegato 1.....	1
Area di rischio: acquisizione e gestione del personale	1
Descrizione	3
PROCESSO-TIPO: concorsi, selezioni e progressioni professionali.....	4
Descrizione	4
Criticità	5
Misure specifiche di prevenzione	5
1 - Riferimento all'analisi dei fabbisogni che ha portato all'individuazione delle figure professionali necessarie.....	5
2 - Divieto ai dipendenti di assumere incarichi dopo la cessazione dal servizio, ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. n. 165/ 2001	5
3 - Dichiarazione di assenza di conflitti di interesse da parte dei commissari di concorso.....	5
4 - Riferimento ai criteri di valutazione da utilizzare da parte dei dirigenti	6
Tempistica degli adempimenti previsti:	6
PROCESSO-TIPO: incarichi interni	7
Descrizione	7
Criticità	7
Misure specifiche di prevenzione	7
1 - Applicazione del Piano di rotazione degli incarichi	7
2 - Dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità da parte dei dirigenti incaricati	7
Tempistica degli adempimenti previsti:	7

Descrizione

L'area di rischio riguarda le attività connesse al reclutamento ed alla gestione del personale.

Si tratta, indubbiamente, di una problematica critica rispetto al rischio di corruzione e/o di deviazione dall'ottimale operatività della pubblica amministrazione. Proprio per tali motivi, le attività rientranti in detta area di rischio sono normate in modo particolareggiato e sono già soggette sia a obblighi di contrattazione e informazione sindacale che di trasparenza.

I processi critici afferenti all'Area di rischio in questione, individuati a seguito della mappatura generale, sono stati accorpati nelle seguenti tipologie:

- 1 Concorsi, selezioni e progressioni professionali.
- 2 Incarichi interni.

PROCESSO-TIPO: concorsi, selezioni e progressioni professionali

Responsabile del tipo di processo: Direttore Generale.

Descrizione

La Legge Regionale 13 novembre 1998 n. 31, per l'assunzione del personale di ruolo prevede lo svolgimento di concorsi unici per tutto il comparto contrattuale Regione-Enti, da effettuarsi a cura dell'Assessorato degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione. Per questo motivo, le procedure di selezione in capo all'Agenzia hanno carattere residuale. Tra di esse annoveriamo:

- 1 concorsi per assunzioni attuate nell'ambito di particolari programmi e progetti;
- 2 selezioni per assunzioni ai sensi della Legge 12 marzo 1999 n. 68 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili").
- 3 selezioni interne, finalizzate alla progressione professionale del personale in ruolo.

Il processo si svolge secondo le fasi di seguito descritte.

Per quanto riguarda i **concorsi e le selezioni**:

- 1 indizione della selezione, con atto del Direttore Generale, sulla base di requisiti e criteri in gran parte predeterminati dalla legge e dalla contrattazione collettiva; in caso di assunzione di soggetti di cui alla legge n. 68/99, si procede tramite richiesta di avviamento numerica agli uffici competenti;
- 2 nomina della Commissione esaminatrice da parte del Direttore Generale;
- 3 svolgimento della selezione a cura della Commissione esaminatrice;
- 4 acquisizione dei verbali e delle graduatorie provvisorie, verifica di regolarità amministrativa e approvazione degli atti da parte del Direttore Generale;
- 5 pubblicazione degli atti sul sito istituzionale, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda le **progressioni professionali**:

- 1 sottoscrizione di specifico accordo contrattuale;
- 2 indizione delle progressioni con atto del Direttore Generale, quantificando le risorse e i posti disponibili, suddivisi per categoria e livello retributivo. Le progressioni professionali sono attribuite, fino all'esaurimento delle risorse disponibili, al personale che si collocherà in posizione utile nelle graduatorie predisposte per categoria e livello retributivo, in base ai seguenti parametri:
 - 1 titoli di studio e professionali;
 - 2 esperienza maturata nel livello retributivo;
 - 3 competenza professionale;
- 3 valutazione dei dipendenti da parte dei dirigenti ai quali gli stessi sono assegnati;
- 4 convalida delle valutazioni da parte del Direttore Generale;
- 5 redazione della graduatoria mediante assegnazione dei punteggi secondo criteri predeterminati (anzianità di servizio e titoli di studio);
- 6 pubblicazione sulla rete Intranet dei provvedimenti adottati dal Direttore Generale.

Criticità

Tenuto conto delle fasi a rischio del processo individuate nell'ambito della mappatura, si riscontrano i seguenti punti di criticità:

- analisi dei fabbisogni di personale;
- definizione dei requisiti del personale;
- composizione della commissione;
- soggettività del processo di valutazione da parte dei dirigenti (progressioni interne).

Dalle criticità suddette, possono derivare i seguenti rischi:

- discrezionalità nell'individuazione delle figure professionali da assumere, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale;
- previsione di criteri di accesso e di selezione "personalizzati";
- nomina della Commissione finalizzata al reclutamento di candidati aventi requisiti particolari;
- discriminazioni nella valutazione del personale da parte dei Dirigenti dell'Agenzia e del Direttore generale (progressioni interne).

Tuttavia, data la normativa particolareggiata che disciplina questa tipologia di processo, nonché gli obblighi di contrattazione e informazione sindacale e di trasparenza esistenti, il livello di rischio di corruzione non è, comunque, di livello elevato.

Misure specifiche di prevenzione

- 1 Riferimento all'analisi dei fabbisogni che ha portato all'individuazione delle figure professionali necessarie;
- 2 Divieto ai dipendenti di assumere incarichi dopo la cessazione dal servizio, ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. n. 165/ 2001.
- 3 Dichiarazione di assenza di conflitti di interesse da parte dei commissari di concorso.
- 4 Riferimento ai criteri di valutazione ai quali i dirigenti dovranno attenersi.

1 - Riferimento all'analisi dei fabbisogni che ha portato all'individuazione delle figure professionali necessarie

La misura prevede che, negli atti con i quali vengono indetti i concorsi e le selezioni, vengano dichiarati i fabbisogni di personale che hanno portato all'individuazione delle figure professionali ricercate.

2 - Divieto ai dipendenti di assumere incarichi dopo la cessazione dal servizio, ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. n. 165/ 2001

La misura prevede l'inserimento, nei nuovi contratti di lavoro, di una clausola con la quale il dipendente che abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali, o che abbia comunque partecipato sostanzialmente a un procedimento, si impegna a non svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, alcuna attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati che siano stati destinatari di provvedimenti nell'ambito dello stesso procedimento. La clausola viene inserita anche in una comunicazione che l'Amministrazione invierà ai dipendenti, al momento della loro cessazione dal servizio. Dell'applicazione della misura i dirigenti responsabili danno conto nella Relazione consuntiva annuale al RPCT.

3 - Dichiarazione di assenza di conflitti di interesse da parte dei commissari di concorso

La misura prevede che debba essere attestato, nel primo verbale dei lavori della commissione, oppure nella determinazione che ne recepisce le conclusioni, che ciascuno dei componenti la commissione ha dichiarato l'assenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, nell'attività che è chiamato a svolgere.

4 - Riferimento ai criteri di valutazione da utilizzare da parte dei dirigenti

La misura prevede che, negli atti con i quali vengono indette le progressioni professionali, siano esplicitati i criteri di valutazione del personale ai quali i dirigenti dovranno attenersi.

Tempistica degli adempimenti previsti:

- Divieto ai dipendenti di assumere incarichi dopo la cessazione dal servizio, ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. n. 165/ 2001: ***al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro, per i nuovi assunti, prima della cessazione dal servizio, per tutti gli altri.***
- Presentazione delle dichiarazioni di assenza di situazioni di conflitto d'interesse da parte dei componenti la commissione di concorso: ***prima dell'inizio dell'esame delle domande di partecipazione.***

PROCESSO-TIPO: incarichi interni

Responsabile del tipo di processo: Direttore Generale.

Descrizione

Il processo è finalizzato al conferimento di tre diverse tipologie di incarichi:

1. incarichi dirigenziali;
2. incarichi di coordinamento delle U.O e incarichi di alta specializzazione, studio e ricerca per il personale della categoria D;
3. incarichi non comportanti la titolarità di posizione organizzativa per il personale delle categorie A, B e C.

Il processo, di competenza del Direttore Generale, consiste delle fasi di seguito elencate:

1. avviso pubblico per manifestazione di interesse (per i soli incarichi dirigenziali);
2. informativa alle Organizzazioni Sindacali;
3. valutazione dei titoli e delle capacità ed esperienze professionali degli interessati, sulla base delle caratteristiche attribuite alla posizione da ricoprire o all'incarico da svolgere;
4. adozione, da parte del Direttore Generale, degli atti di nomina, con definizione dei termini dell'incarico;
5. pubblicazione degli atti di nomina e dei curricula degli incaricati.

Criticità

In questa tipologia di processo si riscontrano le seguenti criticità:

1. adozione di criteri non oggettivi;
2. quadro informativo decisionale incompleto.
3. discrezionalità nella valutazione dei requisiti relativi alla capacità, per l'attribuzione degli incarichi;
4. creazione di rendite di posizione.

Si tratta, comunque, di processo soggetto ad accurata regolamentazione, informazione e concertazione sindacale.

Misure specifiche di prevenzione

1. Applicazione del Piano di rotazione degli incarichi.
2. Dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità da parte dei dirigenti incaricati.

1 - Applicazione del Piano di rotazione degli incarichi

La misura prevede che nei provvedimenti riguardanti l'attribuzione di incarichi interni venga attestata l'applicazione delle disposizioni del suddetto Piano. Nei casi in cui ciò risultasse impossibile dovrà esserne data adeguata motivazione.

2 - Dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità da parte dei dirigenti incaricati

La misura prevede che debba essere attestata, nell'atto di attribuzione dell'incarico dirigenziale, la presentazione della dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità da parte del dirigente incaricato.

Tempistica degli adempimenti previsti:

- Applicazione del Piano di rotazione degli incarichi: **prima dell'adozione degli atti di nomina.**
- Attestazione della acquisizione delle dichiarazioni di assenza di situazioni di conflitto di interesse in capo ai dirigenti incaricati: **all'atto di conferimento dell'incarico.**