

	FASI DI ATTIVITA'	ANALISI FATTORI ABILITANTI DEL RISCHIO (vedi allegato1 - Piano Anticorruzione Nazionale 2019)	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI STIMA DEL LIVELLO DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E TRATTAMENTO DEI RISCHI	STIMA LIVELLO DI RISCHIO E MOTIVAZIONE (alto/medio/basso)	DIRIGENTE COMPETENTE UNITÀ ORGANIZZATIVA Personale coinvolto	TEMPI DI REALIZZAZIONE E ATTUAZIONE DELLE MISURE
1	INCENTIVI ECONOMICI AL PERSONALE: adozione del sistema di misurazione e valutazione performance	- scarsa conoscenza della normativa e delle linee guida emanate in materia - insufficiente/incompleta informazione all'OIV	- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità	- sproporzione delle tecniche adottate rispetto al risultato atteso (sistema di misurazione e valutazione non chiaro, di difficile adozione in relazione alle risorse disponibili e alla capacità di misurazione e valutazione e ai risultati attesi) - errata pianificazione delle diverse fasi del processo - insufficiente coordinamento fra le strutture nella realizzazione dei risultati attesi dal processo di misurazione e valutazione (asimmetria informativa e organizzativa)	- predisposizione e aggiornamento di regolamentazione interna - somministrazione di adeguata formazione al personale interessato al processo - coinvolgimento dell'OIV - trasparenza delle informazioni - sensibilizzazione sulla separazione dei ruoli fra organi politici e gestione	MEDIO BASSO	Dirigenti competenti Segretario Generale Responsabile servizio pianificazione controllo strategico OIV Responsabile del Servizio Gestione del Personale	Misure soggette ad attuazione permanente
2	INCENTIVI ECONOMICI AL PERSONALE: definizione degli obiettivi, indicatori e target	- mancanza di trasparenza - previsione di obiettivi personalizzati per favorire determinati dipendenti - esistenza di situazioni di conflitto di interesse	- incoerenza quantitativa e qualitativa tra documenti programmatori con gli indirizzi dell'ente o con la legge - inosservanza delle regole procedurali a garanzia di trasparenza e imparzialità	- reiterazione dei medesimi obiettivi - errata individuazione degli indicatori - scarsa precisione /significatività degli indicatori - deficit di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	- standardizzazione procedure - utilizzo di procedimenti/procedure on -line/sistemi informativi centralizzati - responsabilizzazione dei Dirigenti nella scelta degli obiettivi - supporto metodologico dell'OIV - sensibilizzazione sulla separazione dei ruoli fra organi politici e gestione	MEDIO	Dirigenti competenti Segretario Generale Responsabile servizio pianificazione controllo strategico PO OIV	Da realizzare entro il termine di approvazione del PEG

	FASI DI ATTIVITA'	ANALISI FATTORI ABILITANTI DEL RISCHIO (vedi allegato1 - Piano Anticorruzione Nazionale 2019)	EVENTI RISCHIOSI	INDICATORI DI STIMA DEL LIVELLO DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E TRATTAMENTO DEI RISCHI	STIMA LIVELLO DI RISCHIO E MOTIVAZIONE (alto/medio/basso)	DIRIGENTE COMPETENTE UNITÀ ORGANIZZATIVA Personale coinvolto	TEMPI DI REALIZZAZIONE E ATTUAZIONE DELLE MISURE
3	INCENTIVI ECONOMICI AL PERSONALE: stanziamento premi	- elevato grado di discrezionalità - difficoltà di controllo - scarsa trasparenza	- ripartizione delle risorse tra le varie tipologie di premio non rispondente all'effettivo impegno richiesto	- reiterazione dei destinatari dei premi - squilibri nello stanziamento dei premi	- Coinvolgimento di dirigenti responsabili degli obiettivi che forniscono indirizzi in ordine alla determinazione dei carichi di lavoro e dell'impegno richiesto - sensibilizzazione sulla separazione dei ruoli fra organi politici e gestione	MEDIO/BASSO	Dirigenti competenti Segretario Generale Responsabile servizio pianificazione controllo strategico Responsabile Servizio Gestione del Personale PO	Da realizzare entro i termini previsti dalla contrattazione integrativa
4	INCENTIVI ECONOMICI AL PERSONALE: monitoraggio e verifica degli obiettivi assegnati	- difficoltà di controllo - discrezionalità nella fase di valutazione dell'operato del dipendente - insufficiente trasparenza nella valutazione del dipendente - insufficienza/inosservanza di criteri oggettivi di misurazione /valutazione	- inosservanza regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità	- mancato rispetto dei termini di effettuazione delle verifiche e del monitoraggio - scarsa intellegibilità dei dati	- utilizzo di procedimenti/procedure on - line/sistemi informativi centralizzati - confronto periodico tra i valutatori ed i valutati - coinvolgimento degli stakeholders	MEDIO	Dirigenti competenti Segretario Generale Responsabile servizio pianificazione controllo strategico PO OIV	Da realizzare entro i termini di verifica infra annuale e finale del PEG
5	INCENTIVI ECONOMICI AL PERSONALE: calcolo e ripartizione dei premi	- - elevato grado di discrezionalità - difficoltà di controllo	- inesatta attestazione del risultato raggiunto - errori di gestione procedimentale - corresponsione di emolumenti in assenza dei presupposti; - procedura dei c.d. incentivi a pioggia	- numero di valutazioni al massimo della percentuale; - ricorrenza degli incentivi ai medesimi dipendenti - giudizi standardizzati e poco personalizzati	- utilizzo di procedimenti/procedure on - line/sistemi informativi centralizzati - controlli da parte di più soggetti - pubblicazione di tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013	ALTO	Dirigenti competenti Segretario Generale Responsabile ufficio personale	Da realizzare successivamente alla chiusura del ciclo sulla performance