

**Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area**

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
1. Pianificazione, controllo e statistica								
2. Contabilità								
3. Affari legali e istituzionali								
4. Comunicazione	d5s/01) gestione delle attività di segretariato dell'Area, prestando supporto amministrativo e organizzativo alle attività dirigenziali, in particolare, nell'ambito della programmazione di processi, procedimenti, attività e iniziative, nel reperimento e primo trattamento dei dati, in attività preparatorie ad incontri e riunioni		Staff Area	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d2s/02) presidio servizi comuni, trasversali e funzionali alle strutture dell'Area		Staff Area	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5s/04) supporto al Dirigente nella gestione dei rapporti con gli Organi e le strutture dell'Ateneo		Staff Area	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5s/05) gestione dei processi di firma digitale del Dirigente;		Staff Area	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5s/06) gestione del sistema delle relazioni interne e esterne e gli adempimenti necessari al coordinamento del processo di predisposizione delle deliberazioni da sottoporre agli Organi Collegiali		Staff Area	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5uc1/06) curare i rapporti con il Consiglio del personale tecnico amministrativo e fra l'Organo e le strutture dell'Ateneo al fine di consentire l'esercizio delle proprie competenze Statutarie		UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo e produttività	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
5. Servizi sociali e welfare	d5us4/01) monitoraggio, rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi del personale dirigente e tecnico amministrativo		UOS Formazione e Welfare	Approssimative analisi del fabbisogno a beneficio di determinati dipendenti	2,92	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	—
	d5us4/02) progettare e individuare il target dei corsi di formazione anche manageriale, di aggiornamento e qualificazione professionale		UOS Formazione e Welfare	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5us4/03) supportare l'erogazione e gestire i corsi di formazione di aggiornamento e qualificazione professionale, del personale tecnico amministrativo e dirigente inclusa la gestione amministrativa e contabile, relativa ai corsi interni ed esterni, comprese le attività di tutoraggio formativo del personale tecnico amministrativo, operando in coordinamento funzionale con le altre strutture dell'Ateneo; presidiare i processi di autorizzazione del personale a corsi di formazione esterni	Accesso agli atti ( Fasi rilevanti del processo: valutazione richiesta - eventuale comunicazione a controinteressati - evasione della richiesta di accesso o indicazione delle motivazioni di diniego)	UOS Formazione e Welfare	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	—
		Rilascio copia conforme decreti e attestati di partecipazioni a corsi di formazione interna	UOS Formazione e Welfare	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	—
	Istruttoria richiesta attività di formazione interne ed esterne ( Fasi rilevanti del processo: predisposizione decreto di l'autorizzazione alla partecipazione ai corsi di formazione)	UOS Formazione e Welfare	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—	

**Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area**

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
		Distribuzione attestati di frequenza a personale e studenti che hanno frequentato i corsi di formazione obbligatoria per la sicurezza sui luoghi di lavoro	UOS Formazione e Welfare	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5us4/04) svolgere attività di ricerca, studio e progettazione di iniziative finalizzate ad agevolare finanziariamente il personale negli ambiti consentiti; gestire gli interventi a carattere assistenziale in attuazione dei Regolamenti di Ateneo	Supporto nelle procedure relative agli interventi a carattere assistenziale per il personale docente e tecnico amministrativo	UOS Formazione e Welfare	Irregolare valutazione della documentazione amministrativa e indebito riconoscimento del beneficio a favore di determinati dipendenti	3,25	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Rispetto delle disposizioni contenute nel "Regolamento per la gestione degli interventi a carattere assistenziale per il personale docente e tecnico amministrativo"; Intensificazione dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazioni rese dai dipendenti ai sensi della legge 445/2000 per accedere ai sussidi
	d5us4/05) svolgere attività di supporto nei processi di analisi del clima organizzativo e iniziative in tema di benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo, anche partecipando all'attuazione delle politiche sociali e di sostegno al personale		UOS Formazione e Welfare	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5us4/06) gestire gli adempimenti posti in capo all'Ateneo dalla normativa che definisce le competenze e prerogative del C.U.G., con compiti di iniziativa impulso e coordinamento funzionale anche di altre strutture dell'Area dirigenziale o di altre Aree dirigenziali, assicurando supporto tecnico amministrativo all'Organo	Adempimenti relativi a personale e studenti, anche derivanti dai Piani Azioni Positive e dai rapporti con il CUG	UOS Formazione e Welfare	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
<b>6. Personale</b>	d5uc1/01) predisposizione e aggiornamento degli atti e provvedimenti di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale dell'Ateneo, ivi compresa la gestione del sito PROPER del MIUR, con piena responsabilità, presidio e monitoraggio delle scadenze e attivazione di tutte le iniziative ed attività idonee al rispetto di criteri, termini e modalità indicate dal MIUR stesso, con gestione analitica dei dati di competenza per gli adempimenti previsti in materia di organico e variazione delle dotazioni anche ai fini della predisposizione del Conto Annuale mediante il Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle Amministrazioni pubbliche (SICO) utilizzato dall'IGOP. Tali attività sono attese in coordinamento funzionale con le altre strutture intra ed extra Area dirigenziale	Supporto nella predisposizione di atti e provvedimenti di programmazione triennale del personale	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Predisposizione dati, statistiche, prospetti e report i cui termini non siano previsti da disposizioni normative	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5uc1/02) attuazione delle attività di studio e ricerca su modelli organizzativi intra ed extra compartimentali al fine dell'aggiornamento e innovazione degli assetti con presidio dei processi inerenti la disciplina dell'organizzazione degli uffici, provvedendo in merito ai provvedimenti di costituzione, pesatura, attivazione e soppressione degli stessi, in collaborazione e coordinamento funzionale con le altre strutture organizzative dell'Ateneo, curando, inoltre, la redazione/aggiornamento degli organigrammi e dei funzionigrammi del personale	Provvedimenti di costituzione, attivazione e/o soppressione di strutture e/o uffici	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Organizzazione dell'amministrazione, organigramma, funzionigramma, dotazione organica ("pianta organica")	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimenti di approvazione di articolazioni organizzative, incarichi e funzioni, previste dalle Linee generali di organizzazione dell'Ateneo	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—

Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
	d5uc1/03) supervisione, coordinamento e gestione, mediante apposito software, delle procedure di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali del personale dirigente e tecnico amministrativo, in attuazione dei vigenti piani delle performance, ivi compresi i processi di divulgazione degli stessi, monitoraggio e redazione reports dei risultati nonché diffusione delle modalità operative di utilizzo della procedura informatizzata	Supporto agli organi competenti nelle procedure di misurazione e valutazione della performance individuale	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5uc1/04) definizione delle piattaforme contrattuali per la contrattazione integrativa di Ateneo, presidiando e gestendo gli istituti e le procedure delle "relazioni sindacali" anche attraverso la progettazione di modelli contrattuali idonei alla valorizzazione delle competenze, del merito e delle performance, ivi compresa l'attuazione e il monitoraggio dei contratti integrativi con gestione dei fondi del salario accessorio del personale tecnico amministrativo e dirigente legato alle posizioni organizzative, alle funzioni e agli incarichi, in stretta correlazione con il processo di valutazione della performance individuale e del merito	Stipula o rinnovo del contratto collettivo integrativo: a. Trasmissione ipotesi C.C.I. al Collegio dei Revisori dei Conti per controllo compatibilità dei costi; b. Autorizzazione per la sottoscrizione del contratto al Presidente della delegazione di parte pubblica; c. Trasmissione del C.C.I. sottoscritto, corredato da verbale di certificazione, dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria all'ARAN e CNEL; d. Monitoraggio contrattazione integrativa	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimenti applicativi del contratto collettivo integrativo per il riconoscimento del trattamento economico accessorio al personale tecnico amministrativo ( Fasi rilevanti del processo: istruttoria e predisposizione provvedimenti per l'attribuzione del trattamento accessorio)	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Irregolare valutazione della documentazione amministrativa e indebita attribuzione di utilità a favore di determinati dipendenti	3,13	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Previsione della presenza di più funzionari in occasione dell'istruttoria del processo e della redazione dei successivi provvedimenti; Specifica previsione di controllo interno sulla legittimità delle attribuzioni
		Provvedimenti per l'erogazione del trattamento accessorio al personale dirigente	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Irregolare valutazione della documentazione amministrativa e indebita attribuzione di utilità a favore di determinati dipendenti	3,13	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Previsione della presenza di più funzionari in occasione dell'istruttoria del processo e della redazione dei successivi provvedimenti; Specifica previsione di controllo interno sulla legittimità delle attribuzioni
		Gestione adempimenti correlati ai permessi sindacali: a) Determinazione e assegnazione del contingente annuale di Ateneo, dei permessi sindacali fruibili dalle OO.SS. e R.S.U.; b) Invio telematico al Dipartimento della Funzione Pubblica – mediante applicativo GEDAP, dei permessi utilizzati	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5uc1/05) coordinamento e gestione degli adempimenti relativi alla rilevazione delle presenze/assenze del personale tecnico amministrativo con attuazione di tutti gli adempimenti previsti in relazione alle procedure inerenti il "Sistema delle Pubbliche Amministrazioni PERLA PA: "Assenze", "GEDAP" e "GEPAS", e di tutte quelle di pertinenza inerenti le comunicazioni che devono essere rese ex lege, Statuto, regolamento o contratto ai Ministeri e alle relative articolazioni oltre alle attività correlate al rilascio, al personale avente titolo (docenti e tecnici amministrativi) delle "tessere di riconoscimento personale"	Tassi aggregati delle assenze e maggior presenze del personale (pubblicazione sul sito di Ateneo)	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Comunicazione mensile al Dipartimento della Funzione Pubblica – mediante applicativo GPAS – delle assenze del personale	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Rinnovo/Rilascio tessere di riconoscimento mod. AT – BT	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Conto giudiziale delle tessere di riconoscimento	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—

Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
	d5us2/01) gestione giuridica ed economica del rapporto di lavoro e delle carriere del personale docente e dei ricercatori a tempo determinato, dalla fase assunzionale, sino alla cessazione dal servizio compresa, con esclusione di ogni attività riconducibile al contenzioso, sia giudiziale, che stragiudiziale; gestione del fascicolo del personale con implementazione dei processi di dematerializzazione	Espletamento pratiche relative alla gestione assenze/presenze	UOC Programmazione, Organizzazione, sviluppo produttività	Irregolarità nell'attestazione della presenza in servizio da parte del dipendente	4	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Adozione di circolari in materia di orario di lavoro e gestione dei cartellini; Sistema automatizzato di rilevazione delle presenze ; Controlli a campione sulla effettiva presenza in servizio del personale
		Decadenza dalla nomina per non aver assunto servizio	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Nomina a Professore Associato Confermato e a Professore Ordinario ed eventuale proroga biennale per mancato superamento giudizio di conferma (per i nominati ante l. 240/2010)	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Ricostruzione carriera Professori di Prima e Seconda Fascia e Ricercatori	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Riconoscimento servizi prestati all'estero	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Opzione regime di impegno a tempo pieno – tempo definito	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Comunicazione agli albi del regime di impegno	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Congedo per motivi di studio Professori Prima e Seconda Fascia	UOS Amministrazione del Personale Docente + Dipartimento interessato	Concessione in assenza dei presupposti che legittimano il congedo. N.B. il congedo viene concesso dal Magnifico Rettore, sentito il Consiglio di Dipartimento cui il docente afferisce. La verifica da parte degli uffici riguarda unicamente la presenza di requisiti stabiliti per legge per i quali la UOS non ha alcun ambito di discrezionalità	2,33	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Intensificazione dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazioni rese dai dipendenti ai sensi della legge 445/2000
		Aspettativa per situazione di incompatibilità	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Esclusiva attività di ricerca scientifica (alternanza)	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Conferimenti insegnamenti ex Art. 9 – 2° comma/ 9 – 3° comma	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Conferimento doveri didattici	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Collocamento Fuori Ruolo M.A.E. e c/o altri Ministeri	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—

Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
		Affidamenti aggiuntivi al personale Docente e Ricercatore: a) personale stessa struttura didattica; b) personale altre strutture didattiche o altri atenei (Preso atto della delibera del Dipartimento ed emanazione Decreto)	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Rilascio attestati di servizio (richiesta da parte del docente- valutazione documentazione - rilascio)	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Attestazione titolo Professore Aggregato	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Autorizzazione a risiedere fuori sede e ratifica afferenza	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimento di immissione nella Fascia dei Ricercatori Universitari Confermati (nominati ante l. 240/2010)	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimento proroga biennale Ricercatori per mancato superamento giudizio di conferma	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Passaggio di Ricercatore ad altra Amministrazione	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimento di trasferimento di Ricercatore a tempo indeterminato	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Riconoscimento servizio militare	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimento di cessazione dall'ufficio di personale Docente e Ricercatore per volontarie dimissioni	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimento di cessazione dall'ufficio di personale Docente e Ricercatore per raggiunti limiti di età	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimento di trasferimento ad altro Settore Concorsuale o S.S.D. dei Docenti e dei Ricercatori (Acquisizione nulla osta del CUN - predisposizione decreto)	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimento di riammissione in servizio (Predisposizione decreto dopo delibera Senato / CDA)	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Interdizione lavoro della lavoratrice in stato di gravidanza (Predisposizione decreto a seguito di comunicazione da parte del SSN)	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—

Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
		Congedo di maternità anche in caso di adozioni ed affidamenti	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Congedo parentale anche in caso di adozioni ed affidamenti	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Congedo parentale per malattia del figlio	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimento attribuzione scatto anticipato stipendio per nascita figlio	UOS Amministrazione del Personale Docente - UOS Stipendi	Concessione in assenza dei presupposti che legittimano il beneficio. La UOS riceve la documentazione in autocertificazione attestante la nascita del figlio. L'unica verifica che la UOS può fare è relativa alla effettiva nascita del figlio attraverso un controllo ispettivo delle autocertificazioni che l'ufficio già effettua, a campione, ai sensi di legge .	1,5	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Intensificazione dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazioni rese dai dipendenti ai sensi della legge 445/2000
		Assegni nucleo familiare	UOS Amministrazione del Personale Docente - UOS Stipendi	Concessione in assenza dei presupposti che legittimano il beneficio - La UOS controlla unicamente la formale corretta compilazione della modulistica presente sul sito dell'INPS da parte dell'interessato per poi inoltrare la documentazione alla UOS Stipendi che applica il beneficio	1,33	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Intensificazione dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazioni rese dai dipendenti ai sensi della legge 445/2001
		Congedo straordinario per gravi motivi di famiglia	UOS Amministrazione del Personale Docente	Concessione in assenza dei presupposti che legittimano il beneficio. La UOS riceve la richiesta da parte dell'interessato, spesso accompagnata da una attestazione di un medico curante, attestante la presenza di gravi motivi. In assenza di certificazione medica la dichiarazione è efferuata sotto forma di atto notorio.	1,17	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Intensificazione dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazioni rese dai dipendenti ai sensi della legge 445/2002
		Aspettativa per motivi di famiglia / infermità	UOS Amministrazione del Personale Docente	Concessione in assenza dei presupposti che legittimano il beneficio. La UOS riceve la richiesta da parte dell'interessato, sotto forma di atto notorio, attestante la presenza di motivi di carattere familiare. Nel caso di assenza per infermità perviene alla UOS un certificato medico sul quale non viene effettuata alcuna verifica	1,17	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Intensificazione dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazioni rese dai dipendenti ai sensi della legge 445/2003
		Dispensa dal servizio per infermità	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Infortuni e malattie professionali	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimento di decadenza dall'ufficio ricoperto (Predisposizione decreto a seguito di sanzione disposta dal collegio di disciplina)	UOS Amministrazione del Personale Docente	Ritardato compimento di atti al fine di provocare la decadenza del procedimento disciplinare	1,75	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Informatizzazione del processo al fine di verificare il rispetto dei termini procedurali

Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI	
		Attività di supporto al Collegio di Disciplina per i procedimenti che possono implicare sanzione superiore a censura	UOS Amministrazione del Personale Docente	Ritardato compimento di atti al fine di provocare la decadenza del procedimento disciplinare	1,46	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Informatizzazione del processo al fine di verificare il rispetto dei termini procedurali	
		Predisposizione atti Piccolo Prestito INPDAP (Trasmissione dati inerenti la carriera alla Uos stipendi)	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—	
	d5us2/02) gestione delle procedure concorsuali del personale docente con compiti di coordinamento dei responsabili dei procedimenti amministrativi, di consulenza ed assistenza alle commissioni esaminatrici		Invio dati, statistiche, prospetti ecc. i cui termini non siano previsti da disposizioni normative	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
			Emanazione bando di procedura selettiva di chiamata di Docente di 1° e 2° Fascia ex Art. 18 legge 240/2010	UOS Amministrazione del Personale Docente + Dipartimenti	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari; Non adeguata pubblicità del Bando per ridurre la partecipazione. Agli uffici perviene motivata delibera del CDD attestante il profilo richiesto e le specifiche funzioni che il soggetto vincitore dovrà svolgere. I requisiti di partecipazione alle procedure sono tassativamente imposti per legge. La UOS controlla che le istanze pervenute siano conformi alla legge e che i criteri di valutazione stabiliti dalla commissione giudicatrice non si identifichino come criteri "personalizzati". La UOS si attiene a tutte le forma di pubblicità imposte per legge.	6	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Redazione dei Bandi evitando la previsione di requisiti di accesso connotati da eccessiva specificità tali da determinare discriminazioni nella partecipazione o favoritismi nei confronti di particolari concorrenti
			Provvedimento esclusione candidati per difetto requisiti	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
			Provvedimento di costituzione di Commissione giudicatrice della procedura selettiva di chiamata di Docente di 1° e 2° Fascia ex Art. 18 legge 240/2010	UOS Amministrazione del Personale Docente + Dipartimenti	Irregolare composizione della commissione di valutazione finalizzata al reclutamento di candidati particolari. I nominativi dei Commissari sono proposti dal Dipartimento interessato previa attestazione della presenza dei requisiti di legge. Gli uffici acquisiscono le dichiarazioni in autocertificazione dei commissari, previste per legge, per le quali effettuano controlli a campione.	3,2	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Rispetto delle disposizioni previste dal "Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia in attuazione della legge 240/2010" in merito alla formazione della commissione giudicatrice
			Approvazione atti concorsuali	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
			Emissione bando di procedura di valutazione comparativa per posti di Ricercatore a tempo determinato	UOS Amministrazione del Personale Docente	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari; Agli uffici perviene motivata delibera del CDD attestante il profilo richiesto e le specifiche funzioni che il soggetto vincitore dovrà svolgere. I requisiti di partecipazione alle procedure sono tassativamente imposti per legge. La UOS	5	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Redazione dei Bandi evitando la previsione di requisiti di accesso connotati da eccessiva specificità tali da determinare discriminazioni nella partecipazione o favoritismi nei confronti di particolari concorrenti
			Provvedimento esclusione candidati per difetto requisiti per posti di Ricercatore a tempo determinato	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—

Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
		Provvedimento di costituzione di Commissione giudicatrice della procedura di valutazione comparativa per posti di Ricercatore a tempo determinato	UOS Amministrazione del Personale Docente Dipartimenti	Irregolare composizione della commissione di valutazione finalizzata al reclutamento di candidati particolari. I nominativi dei Commissari sono proposti dal Dipartimento interessato previa attestazione della presenza dei requisiti di legge. Gli uffici acquisiscono le dichiarazioni in autocertificazione dei commissari, previste per legge, per le quali effettuano controlli a campione.	3,2	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Rispetto delle disposizioni previste dal "Regolamento dell'Università degli Studi di Parma per il reclutamento e la disciplina dei ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240" in merito alla formazione della commissione giudicatrice
		Approvazione atti concorsuali - Ricercatore a tempo determinato	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5us2/03) collaborare per la parte di competenza con la U.O.C. Programmazione, Organizzazione, Sviluppo e Produttività alla predisposizione e aggiornamento della programmazione annuale e triennale di fabbisogno di personale attuando gli adempimenti previsti in materia di programmazione nonché di organico e variazione delle dotazioni		UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5us2/04) gestione giuridica ed economica del rapporto di lavoro dei professori a contratto con esclusione di ogni attività riconducibile al contenzioso, sia giudiziale, che stragiudiziale, nonché alle fasi che lo precedono	Stipulazione di contratto per lo svolgimento di attività di insegnamento	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5us2/05) gestione giuridica ed economica del rapporto di lavoro degli assegnisti di ricerca con esclusione di ogni attività riconducibile al contenzioso, sia giudiziale, che stragiudiziale, nonché alle fasi che lo precedono	Procedura di selezione pubblica per assegni di collaborazione attività di ricerca: a) istituiti su fondi MIUR e Università b) istituiti su fondi acquisiti al Bilancio Universitario	UOS Amministrazione del Personale Docente	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari; Agli uffici perviene motivata delibera del CDD attestante il profilo richiesto e le specifiche funzioni che il soggetto vincitore dovrà svolgere. I requisiti di partecipazione alle procedure sono tassativamente imposti per legge. La UOS controlla che le istanze pervenute siano conformi alla legge e che i criteri di valutazione stabiliti dalla commissione giudicatrice non si identifichino come "personalizzati". La UOS si attiene a tutte le forme di pubblicità imposte per legge.	4,67	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Redazione dei Bandi evitando la previsione di requisiti di accesso connotati da eccessiva specificità tali da determinare discriminazioni nella partecipazione o favoritismi nei confronti di particolari concorrenti
		Provvedimento di costituzione di Commissione giudicatrice delle procedure di valutazione concorsuale assegni di collaborazione attività di ricerca	UOS Amministrazione del Personale Docente	Irregolare composizione della commissione di valutazione finalizzata al reclutamento di candidati particolari. I nominativi dei Commissari sono proposti dal Dipartimento interessato previa attestazione della presenza dei requisiti di legge. Gli uffici acquisiscono le dichiarazioni in autocertificazione dei commissari, previste per legge, per le quali effettuano controlli a campione.	3	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Rispetto delle disposizioni del "Regolamento per il conferimento e il rinnovo di Assegni di Ricerca, di cui all'art. 22 della Legge n. 240 del 30.12.2010" in merito alla formazione della commissione giudicatrice
		Approvazione atti concorsuali assegni di collaborazione attività di ricerca	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimento esclusione candidati per difetto requisiti assegni di collaborazione attività di ricerca	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Contratti di attribuzione assegno per lo svolgimento di attività di ricerca	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—



Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
		Rinnovo Contratto di attribuzione assegno per lo svolgimento di attività di ricerca (predisposizione decreto di rinnovo sulla base della delibera di dipartimento)	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimento di aspettativa, senza assegni per contratto a tempo determinato presso altra amministrazione, e aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi pubblici o privati anche operanti in sede internazionale	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimento di aspettativa, senza assegni, per borse di studio, assegni o altre forme similari di sovvenzione	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Provvedimento di collocamento fuori ruolo, senza assegni, per svolgere attività presso organismi internazionali (diaprtimento nulla osta- parere cdm - predisposizione decreto collocamento)	UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5us2/06) gestione dei processi autorizzativi degli incarichi extralavorativi del personale nonché dell'anagrafe delle prestazioni di cui all'art. 53 del D.lgs. 165/2001; svolge le funzioni di "Servizio Ispettivo" in riferimento al personale di competenza, in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e rapporto di lavoro a tempo parziale	Autorizzazione incarichi extra lavorativi ex. Art. 53 del D.lgs. 165/2001 (fasi rilevanti del processo: Raccolta delle richieste - acquisizione parere commissione ad hoc - rilascio o diniego autorizzazione)	UOS Amministrazione del Personale Docente	Autorizzazione accordata anche per lo svolgimento di attività incompatibili o in conflitto di interesse con l'attività istituzionale in violazione dell'art. 53 del D.lgs 165/2001 e legge 240 del 2010	4,58	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Valutazione istruttoria dei presupposti di autorizzabilità degli incarichi da parte di una Commissione di esperti tenuta ad esprimere parere obbligatorio motivato in merito;  Rispetto delle disposizioni previste dal "Regolamento dell'Università degli Studi di Parma in materia di attività svolte dal personale docente nell'ambito di rapporti con terzi"  Attestazione da parte del dipendente che richiede l'autorizzazione dell'insussistenza di cause di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, con le proprie attività istituzionali e che l'incarico, nell'interesse del buon andamento delle attività proprie dell'Ateneo, non comporta alcuna limitazione al normale assolvimento delle funzioni;  Verifiche sulle certificazioni sostitutive presentate dai soggetti che richiedono l'autorizzazione
		Autorizzazioni in materia di attività svolte dal personale docente nell'ambito dei rapporti con terzi	Dipartimenti	Disomogeneità dell'autorizzazione . Tali attività sono regolamentate dall'art. 5 del "Regolamento di Ateneo in materia di attività svolte dal personale docente nell'ambito di rapporti con terzi". Trattasi si attività eseguite a seguito di contratti stipulati dall'Università con enti esterni nel prevalente interesse del committente. Tale tipo di attività è gestita direttamente dai dipartimenti.	non di competenza		Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Rispetto delle disposizioni previste dal "Regolamento dell'Università degli Studi di Parma in materia di attività svolte dal personale docente nell'ambito di rapporti con terzi"
	d5us2/07) gestione dell'attività istruttoria correlata alle pratiche preparatorie di competenza della U.O.S Previdenza e della U.O.S. Stipendi e Compensi			UOS Amministrazione del Personale Docente	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—

**Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area**

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
	d5us1/01) gestione giuridica ed economica del rapporto di lavoro e delle carriere del personale dirigente, tecnico amministrativo, collaboratore ed esperto linguistico, sia a tempo indeterminato, che a tempo determinato, dal reclutamento alla cessazione dal servizio compresa, con esclusione di ogni attività riconducibile al contenzioso, sia giudiziale, che stragiudiziale	Nomina Direttore Generale - Predisposizione decreto e contratto	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Inosservanza delle disposizioni in materia di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente di Ateneo	2,08	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	—
		Sospensione e revoca Direttore Generale Predisposizione decreto	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Inidoneità dei mezzi di conservazione della documentazione	1,46	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Inserimento e archiviazione ai fini della conservazione di tutta la documentazione relativa al processo tramite l'Applicativo "Titulus"
		Nomina Vice Direttore Generale - Predisposizione decreto	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Inosservanza delle disposizioni in materia di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente di Ateneo;	2,08	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	—
		Assegnazione e trasferimenti delle unità di personale (comprende la mobilità d'ufficio)	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Trasferimento o assegnazione effettuata al fine di favorire o in danno di determinati dipendenti;	2,63	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Rispetto "Linee Guida recanti principi generali per la mobilità interna del Personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Parma"; Rispetto "Accordo sui criteri generali per la mobilità operata dall'amministrazione e sui criteri per la mobilità volontaria"
		Benefici per assistenza a familiari con handicap (Fasi rilevanti del Processo: Raccolta delle richieste di fruizione dei permessi/congedi ex Legge 104/92, valutazione della relativa documentazione, autorizzazione con decreto alla fruizione del beneficio)	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Benefici accordati in assenza dei presupposti che legittimano il congedo;	2,75	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Verifiche a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione; Sintetico resoconto dei controlli a campione effettuati e delle evidenze riscontrate
		Congedi per motivi di famiglia, di studio, di formazione e per servizio all'estero del coniuge (Fasi rilevanti del Processo: Raccolta delle richieste di congedo, valutazione della relativa documentazione, autorizzazione con decreto alla fruizione del congedo)	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Benefici accordati in assenza dei presupposti che legittimano il congedo	2,75	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione.	Verifiche a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione;
		Aspettativa per coniuge all'estero, per dottorato di ricerca o borsa di studio, per incarico sindacale, per passaggio ad altra amministrazione (Fasi rilevanti del Processo: Raccolta delle richieste, valutazione della relativa documentazione, autorizzazione con decreto)	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Concessione dell'aspettativa in assenza dei presupposti che legittimano il congedo	2,75	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione.	Verifiche a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione;

Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
		Comando in entrata ( Fasi rilevanti del processo : pubblicazione avviso di comando - valutazione domande)	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti che legittimano il ricorso all'astituto del comando allo scopo di agevolare soggetti particolari; Inosservanza delle regole procedurali poste a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione; Valutazione discrezionale dei candidati	3,75	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione.	Specifica motivazione a supporto della richiesta di autorizzazione all'emanazione dell'avviso di comando; Pubblicazione dell'avviso di comando; Rilascio da parte dei soggetti esterni che partecipano alla procedura dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con l'Università degli Studi di Parma o di altre cause di incompatibilità
		Comando in uscita	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Modifica del rapporto di lavoro tempo pieno, parziale (Fasi rilevanti del processo: richiesta di modifica da parte del dipendente - valutazione della domanda-emissione decreto)	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Valutazione discrezionale delle domande	2,25	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione.	Rispetto dell'Accordo integrativo di Ateneo recante i "Criteri generali per le politiche degli orari di lavoro"
		Congedo maternità e paternità	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Cessazione per volontarie dimissioni, limiti di età o di servizio, risoluzione anticipata dal rapporto di lavoro	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Riammissione in servizio	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Permanenza in servizio oltre i limiti di età	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Ricostruzione di carriere	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Riconoscimento infermità dipendente da fatti di servizio	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—

**Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area**

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
	d5us1/02) gestione delle procedure concorsuali del personale tecnico amministrativo con compiti di coordinamento dei responsabili dei procedimenti amministrativi, di consulenza ed assistenza alle commissioni esaminatrici; gestione procedure inerenti il collocamento dei disabili, il rispetto delle quote d'obbligo dell'Ateneo e gli adempimenti di comunicazione agli Enti competenti nei termini di legge e le procedure amministrativo contabili del Servizio Civile	<p>Personale Tecnico Amministrativo - Selezione per rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (Fasi rilevanti del Processo: mobilità preventiva - bando di selezione - nomina commissione espletamento procedura concorsuale- formazione graduatoria di merito)</p>	<p>UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo</p>	<p>Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;</p> <p>Non adeguata pubblicità dei bandi, per ridurre la partecipazione</p> <p>Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;</p> <p>Accettazione di domande presentate oltre il termine di scadenza;</p> <p>Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari</p>	5,67	MEDIO	<p>Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione, Rotazione.</p>	<p>Redazione dei bandi evitando la previsione di requisiti di accesso connotati da eccessiva specificità tali da determinare discriminazioni nella partecipazione o favoritismi nei confronti di particolari concorrenti;</p> <p>Procedura informatizzata del servizio di gestione delle candidature al concorso da Dirigente;</p> <p>Rotazione dei membri delle commissione;</p> <p>Formazione dei commissioni di concorso con presenza anche di membri esterni all'Ateneo;</p> <p>Rispetto delle norme in materia di conflitto di interessi mediante verifica dell'insussistenza di situazioni di incompatibilità tra i componenti della commissione ed i candidati mediante acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni;</p> <p>Rispetto delle norme procedurali a garanzia dell'anonimato delle prove di concorso;</p> <p>Verifiche sulle certificazioni sostitutive presentate dai vincitori di concorso.</p>
		<p>Personale Dirigente - Selezione per rapporto di lavoro a tempo indeterminato (fasi rilevanti del processo: mobilità preventiva-bando di selezione - nomina commissione- espletamento procedura concorsuale- formazione graduatoria di merito)</p>	<p>UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo</p>	<p>Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;</p> <p>Non adeguata pubblicità dei bandi, per ridurre la partecipazione</p> <p>Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;</p> <p>Accettazione di domande presentate oltre il termine di scadenza;</p> <p>Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari</p>	5,67	MEDIO	<p>Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione, Rotazione.</p>	<p>Redazione dei bandi evitando la previsione di requisiti di accesso connotati da eccessiva specificità tali da determinare discriminazioni nella partecipazione o favoritismi nei confronti di particolari concorrenti;</p> <p>Procedura informatizzata del servizio di gestione delle candidature al concorso da Dirigente;</p> <p>Rotazione dei membri delle commissione;</p> <p>Formazione dei commissioni di concorso con presenza anche di membri esterni all'Ateneo;</p> <p>Rispetto delle norme in materia di conflitto di interessi mediante verifica dell'insussistenza di situazioni di incompatibilità tra i componenti della commissione ed i candidati mediante acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni;</p> <p>Rispetto delle norme procedurali a garanzia dell'anonimato delle prove di concorso;</p> <p>Verifiche sulle certificazioni sostitutive presentate dai vincitori di concorso.</p>

Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
		Procedure inerenti il collocamento dei disabili mediante Convenzione (Fasi Rilevanti: Avviso pubblico Riservato alle categorie ex Lege n. 68/1999 - Selezione dei candidati - Formazione graduatoria - Chiamata nominativa)		<p>Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;</p> <p>Non adeguata pubblicità dei bandi, per ridurre la partecipazione</p> <p>Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;</p> <p>Accettazione di domande presentate oltre il termine di scadenza;</p> <p>Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari</p>	4,67	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione, Rotazione.	<p>Redazione dei bandi evitando la previsione di requisiti di accesso connotati da eccessiva specificità tali da determinare discriminazioni nella partecipazione o favoritismi nei confronti di particolari concorrenti;</p> <p>Procedura informatizzata del servizio di gestione delle candidature al concorso;</p> <p>Rispetto delle norme in materia di conflitto di interessi mediante verifica dell'insussistenza di situazioni di incompatibilità tra i componenti della commissione ed i candidati mediante acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni;</p> <p>Rispetto delle norme procedurali a garanzia dell'anonimato delle prove di concorso;</p> <p>Verifiche sulle certificazioni sostitutive presentate dai vincitori di concorso.</p>
		Progressione economica orizzontale (procedure selettive riservate al personale interno)	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti /candidati particolari	3,67	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Rispetto di quanto stabilito in sede di contrattazione integrativa Predeterminazione dei criteri oggettivi di valutazione dei candidati
		Compensi commissioni di concorso	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Erogazione di utilità non dovute o non documentate	1,88	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Controlli a campione sulla regolarità dei pagamenti
		d5us1/03) attuazione di processi di mobilità interna ed esterna del personale		Procedure di mobilità interna ed esterna del Personale Tecnico Amministrativo ( fasi rilevanti: comprende la mobilità interna volontaria mediante avviso pubblicato sul sito web e la mobilità esterna procedura di mobilità ex art. 57 del CCNL)	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	<p>Previsione nei bandi di requisiti di accesso "personalizzati" in relazione al posto da ricoprire allo scopo di favorire candidati particolari o di escludere la partecipazione di potenziali candidati;</p> <p>Irregolare composizione della commissione di valutazione finalizzata al reclutamento di candidati particolari;</p> <p>Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione</p>	3,5	MEDIO

Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
	d5us1/04) gestione del fascicolo del personale con implementazione dei processi di dematerializzazione		UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	-	-	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione; Rotazione.	-
	d5us1/05) provvedere alla definizione di sistemi di mappatura e sviluppo delle competenze professionali del personale tecnico amministrativo, con l'attivazione di una specifica banca dati, da implementare in coordinamento funzionale con la U.O.S. Formazione e Welfare per la parte inerente l'attività formativa		UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	-	-	-	-
	d5us1/06) attua i processi inerenti il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative, nonché degli incarichi e delle funzioni specialistiche e di responsabilità al personale tecnico amministrativo con esclusione degli atti inerenti l'erogazione del correlato salario accessorio		UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione;	4,33	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Rispetto delle norme in materia di conflitto di interessi mediante verifica dell'insussistenza di situazioni di incompatibilità tra i componenti della commissione ed i candidati mediante acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni; Osservanza del regolamento recante i "Criteri generali di conferimento degli incarichi di responsabilità, posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità"
	d5us1/07) gestire, per la parte di competenza, i processi inerenti la stipulazione di contratti di prestazione d'opera autonoma e coordinata e continuativa, per far fronte alle esigenze previste dall'art. 7, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001, in conformità del regolamento interno di riferimento	Avvisi di selezione consulenti, collaboratori continuativi, collaboratori occasionali (Fasi rilevanti del processo: richiesta autorizzazione all'emanazione del Bando di selezione - bando di selezione - nomina commissione- espletamento procedura selettiva - approvazione atti procedura)	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari; Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari; Inosservanza delle regole procedurali poste a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione;	5,33	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Specifica motivazione a supporto della richiesta di autorizzazione all'emanazione dell'avviso di selezione; Procedura informatizzata del servizio di gestione delle candidature; Rispetto del "Regolamento per il conferimento a terzi estranei di incarichi di prestazione d'opera professionale"; Rispetto delle norme in materia di conflitto di interessi mediante verifica dell'insussistenza di situazioni di incompatibilità tra i componenti della commissione ed i candidati mediante acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni; Rilascio da parte dei soggetti esterni che partecipano alle procedure per il conferimento di incarichi di prestazione autonoma, della dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con l'Università degli Studi di Parma; Verifiche sulle certificazioni sostitutive presentate dai vincitori di concorso.
	d5us1/08) collaborare per la parte di competenza con la U.O.C. Programmazione, Organizzazione, Sviluppo e Produttività alla predisposizione e aggiornamento programmazione annuale e triennale di fabbisogno di personale attuando gli adempimenti previsti in materia di programmazione nonché di organico e variazione delle dotazioni		UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	-	-		

Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
	d5us1/09) gestire i processi autorizzativi degli incarichi extralavorativi del personale nonché dell'anagrafe delle prestazioni di cui all'art. 53 del D.lgs. 165/2001; svolge le funzioni di "Servizio Ispettivo" in riferimento al personale di competenza, in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e rapporto di lavoro a tempo parziale	Autorizzazione incarichi extralavorativi (Fasi rilevanti: Raccolta delle richieste - acquisizione parere commissione ad hoc - rilascio o diniego autorizzazione)	UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Autorizzazione accordata anche per lo svolgimento di attività incompatibili o in conflitto di interesse con l'attività istituzionale in violazione dell'art. 53 del D.lgs 165/2001	3,25	MEDIO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Valutazione istruttoria dei presupposti di autorizzabilità degli incarichi da parte di una Commissione di esperti tenuta ad esprimere parere obbligatorio motivato in merito; Attestazione da parte del dipendente che richiede l'autorizzazione dell'insussistenza di cause di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, con le proprie attività istituzionali e che l'incarico, nell'interesse del buon andamento delle attività proprie dell'Ateneo, non comporta alcuna limitazione al normale assolvimento delle funzioni; Verifiche sulle certificazioni sostitutive presentate dai vincitori di concorso.
	d5us1/10) attuazione degli adempimenti previsti anche in materia di trasparenza ed integrità, nonché in relazione alle procedure inerenti il "Sistema delle Pubbliche Amministrazioni PERLA PA: Anagrafe delle Prestazioni – Dipendenti e Anagrafe delle Prestazioni – Consulenti, Dirigenti e Rilevazione permessi ex legge 104/92 ed attuazione delle comunicazioni che devono essere rese ex lege, Statuto, regolamento o contatto ai Ministeri e alle relative articolazioni		UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5us1/11) gestione dell'attività istruttoria correlata alle pratiche preparatorie di competenza della U.O.S Previdenza e della U.O.S. Stipendi e Compensi		UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5us1/12) supporto tecnico – amministrativo e gestionale all'UPD di Ateneo nei processi inerenti i procedimenti disciplinari nei confronti del personale tecnico amministrativo e dirigente		UOS Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo	Ritardato compimento di atti al fine di provocare la decadenza del procedimento disciplinare	2	BASSO	Trasparenza; Codice di Comportamento; Astensione in caso di Conflitto di Interessi; Formazione	Informatizzazione del processo al fine di verificare il rispetto dei termini procedurali
	d5us3/01) gestione dei processi relativi le posizioni assicurative ai fini del trattamento di quiescenza		UOS Previdenza	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5us3/02) gestione dei processi relativi la liquidazione e rideterminazione dei trattamenti di quiescenza diretta, indiretta e di inabilità	Pensioni anticipate e di vecchiaia- Trasmissione Modello PA04 all'INPS Gestione Dipendenti Pubblici	UOS Previdenza	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
Pensioni di inabilità o di reversibilità- Trasmissione Modello PA04 all'INPS Gestione Dipendenti Pubblici		UOS Previdenza	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—	
Pensioni privilegiate- Trasmissione Modello PA04 all'INPS Gestione Dipendenti Pubblici		UOS Previdenza	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—	

Area Dirigenziale Personale e Organizzazione - Mappatura - individuazione processi a rischio corruzione - pesatura rischi - a cura del Referente di Area

MACRO PROCESSI	PROCESSI FUNZIONIGRAMMA	SOTTOPROCESSI	RESPONSABILI DI PROCESSO	POSSIBILI RISCHI INDIVIDUATI DAL REFERENTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I RELATIVI RESPONSABILI DI PROCESSO	GRADO DI RISCHIO (risultante dall'applicazione della scheda di misurazione All. 5 PNA)	Classificazione del grado di rischio	MISURE OBBLIGATORIE	MISURE ULTERIORI
		Variazione pensioni - Trasmissione Modello PA04 all'INPS Gestione Dipendenti Pubblici	UOS Previdenza	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Totalizzazione di periodi assicurativi (Decreto Legislativo n.42/06) - Trasmissione Modello PA04 all'INPS Gestione Dipendenti Pubblici	UOS Previdenza	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Cumulo periodi assicurativi Trasmissione Modello PA04 all'INPS Gestione Dipendenti Pubblici	UOS Previdenza	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Valutazione dei servizi pre-ruolo e riscatto studi ai fini di quiescenza D.P.R. 1092/73, Decreto Legislativo 184/97	UOS Previdenza	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
		Istruzione e trasmissione del prospetto PR1 Riscatti INPS Gestione Dipendenti Pubblici D.P.R. 1032/73	UOS Previdenza	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	d5us3/03) gestione dei processi relativi la liquidazione e rideterminazione dell'indennità di buonuscita e di trattamento di fine rapporto, riferiti a tutto il personale in servizio ed in quiescenza	Istruzione e trasmissione del progetto di liquidazione dell'indennità di buonuscita all'INPS Gestione Dipendenti Pubblici (Mod. PL1): a. cessazione per inabilità, per decesso b. cessazione per raggiunti limiti di età c. cessazione per volontarie dimissioni, licenziamento, destituzione dal servizio o maturazione della pensione anticipata d. cessazione di coloro che hanno 40 anni di anzianità al 13.08.11 e. cessazione per coloro che hanno maturato il diritto a pensione entro il 13.08.11 o hanno 40 anni di anzianità entro il 31.12.11 f. cessazione per risoluzione unilaterale	UOS Previdenza	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	Istruzione e trasmissione del progetto di riliquidazione della buonuscita all'INPS Gestione Dipendenti Pubblici (Mod. PL2)		UOS Previdenza	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	Istruzione e trasmissione del progetto di liquidazione del trattamento di fine rapporto all'INPS Gestione Dipendenti Pubblici (Mod. TFR1) : a. cessazione per inabilità, per decesso b. cessazione per raggiunti limiti di età c. cessazione per volontarie dimissioni, licenziamento, destituzione dal servizio o maturazione della pensione anticipata		UOS Previdenza	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—
	Istruzione e trasmissione all'INPS Gestione Dipendenti Pubblici del progetto di liquidazione del trattamento di fine rapporto in caso di lavoro a tempo determinato (Mod. TFR1) : a. cessazione per scadenza dei termini fissati dal contratto b. cessazione per volontarie dimissioni o destituzione dal servizio		UOS Previdenza	Non sono stati individuati possibili rischi corruzione	—	—	—	—





