

Ravenna, 21 gennaio 2016

Allegato n. 1

SCHEDA PER LA DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER OGNI AREA

I criteri.

Scala di valori e frequenza della probabilità:

0 = nessuna probabilità;

1 = improbabile;

2 = poco probabile;

3 = probabile;

4 = molto probabile;

5 = altamente probabile.

Scala di valori e importanza dell'impatto:

0 = nessun impatto;

1 = marginale;

2 = minore;

3 = soglia;

4 = serio;

5 = superiore.

Il criterio di calcolo, come chiarito da Dipartimento della Funzione Pubblica è il seguente:

1. Viene individuata la media aritmetica dei valori di probabilità e d'impatto. I due indici vengono moltiplicati tra di loro dando il risultato complessivo del rischio.
2. Il livello di rischio, determinato dal prodotto delle due medie, corrisponderà ad un valore numerico crescente fino ad un livello massimo di rischio estremo, pari a 25.

Area A) Acquisizione e progressione del personale.

PROBABILITA'		IMPATTO	
DISCREZIONALITA':	2	IMPATTO ORGANIZZATIVO:	1
RILEVANZA ESTERNA:	2	IMPATTO ECONOMICO:	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO:	1	IMPATTO REPUTAZIONALE:	0
VALORE ECONOMICO:	1	IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E DI IMMAGINE:	1
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO:	1		
CONTROLLI:	1		
VALORE DI PROBABILITA':	1,33	VALORE DI IMPATTO:	0,75

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: 1,00

Area B) Affidamento di lavori, servizi e forniture.

PROBABILITA'		IMPATTO	
DISCREZIONALITA':	2	IMPATTO ORGANIZZATIVO:	1
RILEVANZA ESTERNA:	5	IMPATTO ECONOMICO:	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO:	3	IMPATTO REPUTAZIONALE:	0
VALORE ECONOMICO:	3	IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E DI IMMAGINE:	2
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO:	1		
CONTROLLI:	5		
VALORE DI PROBABILITA':	3,17	VALORE DI IMPATTO:	1

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: 3,17

Area C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretto ed immediato per il destinatario.

PROBABILITA'		IMPATTO	
DISCREZIONALITA':	2	IMPATTO ORGANIZZATIVO:	1
RILEVANZA ESTERNA:	5	IMPATTO ECONOMICO:	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO:	5	IMPATTO REPUTAZIONALE:	0
VALORE ECONOMICO:	3	IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E DI IMMAGINE:	1
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO:	1		
CONTROLLI:	2		
VALORE DI PROBABILITA':	3,00	VALORE DI IMPATTO:	0,75

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: 2,25

Area D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

PROBABILITA'		IMPATTO	
DISCREZIONALITA':	4	IMPATTO ORGANIZZATIVO:	1
RILEVANZA ESTERNA:	5	IMPATTO ECONOMICO:	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO:	3	IMPATTO REPUTAZIONALE:	2
VALORE ECONOMICO:	3	IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E DI IMMAGINE:	2
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO:	1		
CONTROLLI:	2		
VALORE DI PROBABILITA':	3,00	VALORE DI IMPATTO:	1,5

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: 4,50

Area E) Gruppi di ricerca di studio, di lavoro.

PROBABILITA'		IMPATTO	
DISCREZIONALITA':	5	IMPATTO ORGANIZZATIVO:	1
RILEVANZA ESTERNA:	5	IMPATTO ECONOMICO:	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO:	3	IMPATTO REPUTAZIONALE:	0
VALORE ECONOMICO:	3	IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E DI IMMAGINE:	1
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO:	5		
CONTROLLI:	4		
VALORE DI PROBABILITA':	4,17	VALORE DI IMPATTO:	0,75

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: 3,13

Area F) Composizione commissioni di tesi di laurea universitarie.

PROBABILITA'		IMPATTO	
DISCREZIONALITA':	2	IMPATTO ORGANIZZATIVO:	1
RILEVANZA ESTERNA:	5	IMPATTO ECONOMICO:	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO:	3	IMPATTO REPUTAZIONALE:	0
VALORE ECONOMICO:	3	IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E DI IMMAGINE:	1
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO:	1		
CONTROLLI:	2		
VALORE DI PROBABILITA':	2,67	VALORE DI IMPATTO:	0,75

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: 2,00

Area G) Organizzazione corsi di formazione per infermieri.

PROBABILITA'		IMPATTO	
DISCREZIONALITA':	4	IMPATTO ORGANIZZATIVO:	1
RILEVANZA ESTERNA:	5	IMPATTO ECONOMICO:	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO:	3	IMPATTO REPUTAZIONALE:	2
VALORE ECONOMICO:	3	IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E DI IMMAGINE:	1
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO:	1		
CONTROLLI:	2		
VALORE DI PROBABILITA':	3,00	VALORE DI IMPATTO:	1,25

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: 3,75

Chiarimenti su calcolo rischio (Link [su sito del ministero PA](#))

Sono pervenute alcune richieste di chiarimento relative alla "Tabella valutazione del rischio" di cui all'**allegato 5** del P.N.A..

Al fine di assicurare omogeneità di criteri, si forniscono alcune precisazioni sulle modalità da seguire nelle operazioni di valutazione del rischio:

- il valore della "Probabilità" va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione della probabilità";
- il valore dell'"Impatto" va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione dell'impatto".

Il livello di rischio che è determinato dal prodotto delle due medie potrà essere nel suo valore massimo = 25.

SCHEDA A

AREA AQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Risultato valutazione complessiva del rischio: **1,00** = rischio **limitato**

Con riferimento all'acquisizione e progressione del personale, il Collegio IPASVI di Ravenna non dispone di personale proprio, ma si avvale del personale dipendente subordinato dell'Associazione Unione Ordine Veterinari e Collegi.

Qualora dovesse dotarsi di personale proprio esso verrà assunto mediante concorso pubblico ed il relativo bando sarà pubblicato, oltre che ove normativamente previsto, anche sul sito del Collegio IPASVI di Ravenna. Il reclutamento, ove necessario, avverrà con procedure ad evidenza pubblica mentre l'avanzamento verrà deliberato rispettando la contrattualistica collettiva.

Il responsabile del procedimento, indicato nel bando di concorso, sarà individuato fra i consiglieri a maggioranza degli stessi e potrà ricoprire tale incarico soltanto una volta per mandato elettivo. Egli verificherà la puntuale pubblicazione ed il rigoroso rispetto delle procedure.

Per frequenza ed impatto il rischio è limitato, atteso che il Collegio non ha in organico nessuna risorsa propria a tempo indeterminato e nessun dirigente, ma si avvale come detto del personale dipendente subordinato dell'Associazione Unione Ordine Veterinari e Collegi.

SCHEDA B

AREA AFFIDAMENTO DEI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

Risultato valutazione complessiva del rischio: **3,17** = rischio **limitato**

La frequenza è piuttosto bassa, mentre è possibile un impatto potenzialmente alto. Tuttavia, la necessità di rispettare la normativa di gara nonché l'eventuale supporto di professionisti rende, il rischio poco rilevante. Il vincolo di associazione con l'Unione Ordine Veterinari e Collegi libera il Collegio provinciale dai rischi di corruzione in specifiche aree: ad esempio ristrutturazioni o lavori edilizi, servizi informatici.

Nell'ambito dei lavori, servizi e forniture, il Collegio IPASVI di Ravenna, ove si tratti di contratti c.d. "**sopra soglia**" (oltre € 40.000,00), procederà con delibera di gara di appalto per lavori, servizi e forniture, a contrarre e successivamente a pubblicare il bando. Per quelli inferiori, comunque, viene rispettato l'obbligo della trasparenza

Nell'ambito dei lavori, servizi e forniture, il Collegio IPASVI di Ravenna, ove si tratti di contratti c.d. "**sotto soglia**" di € 40.000,00, procede con delibera a maggioranza ordinaria a contrarre quanto detto in base ad una analisi di costo-beneficio supportata da almeno due preventivi di ditte/aziende/fornitori diversi.

Per quanto riguarda, invece, servizi professionali e incarichi a studi di professionisti, stante la non necessità di procedure di evidenza pubblica, nondimeno il Collegio IPASVI di Ravenna opera, pur nell'ambito dell'intuitus personae, nel massimo rispetto di criteri di trasparenza, richiedendo preventivamente una stima dei costi onnicomprensiva e successivamente formalizzando l'incarico in sede di Consiglio Direttivo e successiva delibera a maggioranza ordinaria.

Per quanto attiene l'attribuzione di incarichi di docenza, di cui alla scheda G, si fa riferimento al regolamento interno sulle Modalità di selezione di formatori esterni di cui all'allegato 4.

SCHEDA C

AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

Risultato valutazione complessiva del rischio: **2.00** = **limitato**.

La tenuta dell'Albo, pur presentando teorici profili di rischio, in realtà è completamente regolata dalla legge e dai regolamenti interni, per questo risulta reso nullo il rischio. In tale tipologia di provvedimenti rientrano, unicamente, le decisioni inerenti l'Albo. Il Consiglio Direttivo, stante l'attuale controllo procedimentale delle iscrizioni, ritiene sufficientemente garantita la trasparenza in materia. Al fine di ridurre eventuali fenomeni corruttivi, ogni provvedimento sarà adottato con procedimento che rispetti le linee guida dettate a livello nazionale e i regolamenti interni.

SCHEDA D

AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

Risultato valutazione complessiva del rischio: **3.75** = rischio **limitato**.

Il Collegio IPASVI di Ravenna non eroga contributi e quindi le relative delibere sono già adottate secondo criteri di trasparenza e sempre a maggioranza ordinaria, via via rinforzati in funzione delle norme dettate a livello nazionale, ove esistenti, e regolamenti interni .

SCHEDA E

AREA GRUPPI DI RICERCA, STUDIO, LAVORO

Risultato valutazione complessiva del rischio: **1,50 = limitato.**

Si tratta di incarichi che prevedono oneri di tempo e impegno tali da non presentare rischi effettivi di corruzione. Le procedure sono adeguatamente trasparenti e pubbliche, né, d'altra parte, l'entità dei rimborsi spese e dei gettoni di presenza, quando previsti da regolamento interno, consentono di ritenere particolarmente a rischio tale area di provvedimenti. Qualora il collegio IPASVI di Ravenna decidesse di attivare gruppi di ricerca, i medesimi saranno istituiti con delibera a maggioranza ordinaria del Consiglio Direttivo. I componenti saranno nominati con bando/avviso che verrà pubblicato sulle pagine web.

SCHEDA F

AREA COMMISSIONI TESI DI LAUREA UNIVERSITARIE- AREA COMMISSIONI ESAMI FINALI PERCORSI OSS E OSS CON FORMAZIONE COMPLEMENTARE

Risultato valutazione complessiva del rischio: **1,63 = limitato.**

Il Collegio IPASVI di Ravenna partecipa alle Commissioni di Tesi di Laurea su richiesta dell'Università per funzioni di controllo sulla fase abilitante alla professione che si tengono con frequenza semestrale, garantendo la presenza di un rappresentante per ogni Commissione con un ruolo istituzionale e di garanzia. I rappresentanti sono individuati sulla base di una delibera interna e di quanto stabilito in materia dal regolamento emanato dall'Università degli Studi.

SCHEDA G

AREA CORSI DI FORMAZIONE PER INFERMIERI

Risultato valutazione complessiva del rischio: **3,33 = limitato.**

Il Collegio IPASVI di Ravenna organizza corsi di formazione la cui programmazione prevede la stesura di un Piano Formativo Annuale pubblicizzato mediante il sito istituzionale e con comunicazione a tutti i soggetti interessati. Il PFA è proposto dalla Commissione Formazione e deliberato dal Consiglio Direttivo. Qualora per l'organizzazione di un evento, si rendesse necessario l'intervento di un professionista specializzato o esperto della materia oggetto del corso, l'incarico di quest'ultimo sarà conferito con le modalità di cui alla scheda b.

I criteri di cui tener conto sono: economicità, competenza, gradimento, disponibilità e continuità nel tempo

VI. Formazione del personale

Ai sensi della Legge 190/2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione individua le unità di personale chiamate ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio che siano commessi reati di corruzione allo scopo di inserirli in appositi e idonei percorsi formativi.

A tal fine, la normativa in questione prevede che il Responsabile della prevenzione della corruzione provveda a definire, entro i termini previsti per l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti sopra citati.

Inoltre, la medesima legge 190/2012 prescrive che la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione predisponga percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni sui temi dell'etica e della legalità e che con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni provveda alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione.

Ciò posto, prioritariamente dovrà essere assicurata la formazione dello stesso Responsabile della prevenzione della corruzione.

La formazione dovrà essere assicurata, a termini di legge, secondo percorsi formativi con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.

VII. Codici di comportamento

Tutti i componenti il Consiglio Direttivo e tutti i dipendenti, devono rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e quello del Collegio Provinciale.

Ogni violazione del codice di comportamento dovrà essere segnalata al Responsabile della prevenzione della corruzione e dovrà da questi essere portata all'attenzione del Consiglio Direttivo, alla prima riunione dello stesso.

VIII. Trasparenza ed accesso alle informazioni

Il Consiglio Direttivo adotta il Regolamento sull'Accesso agli Atti e sulla Trasparenza Amministrativa elaborato sulla base delle indicazioni legislative nazionali.

IX. Rotazione degli incarichi ed ulteriori iniziative: verifica inconferibilità e incompatibilità e 'whistleblower'

La legge n. 190/2012 prevede, quale ulteriore misura preventiva del rischio corruzione, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Stante l'organizzazione del Collegio IPASVI di Ravenna, il Consiglio Direttivo ritiene che la suddetta norma non possa trovare applicazione per la carenza del presupposto in fatto.

Se, infatti, è senz'altro vero che l'alternanza tra soggetti decidenti riduce il rischio di situazioni particolari tra amministrazioni ed utenti fino a veri e propri privilegi ed aspettative, è per altro verso lo stesso Piano Nazionale Anticorruzione a precisare che, nei casi di amministrazioni di ridotte dimensioni e numero limitato di personale, la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

Il D.L. 39/13 elenca le cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni.

Il Consiglio Direttivo, tramite il Responsabile della prevenzione della corruzione e facendo ampio non meno che legittimo uso della richiesta di autocertificazione e di autodichiarazione degli interessati a termini di legge, intende verificare la sussistenza delle condizioni ostative di legge in capo ai dipendenti ed ai soggetti cui intende conferire incarichi.

Ove, all'esito della verifica, risultasse la sussistenza di una o più condizioni ostative, il Consiglio Direttivo conferirà l'incarico ad altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'articolo 17 decreto legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

Il Consiglio Direttivo verifica, anche successivamente al conferimento dell'incarico, l'insussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità, in modo da attuare un costante monitoraggio del rispetto della normativa in materia di inconfiribilità e incompatibilità.

3. L'articolo 1, comma 51, della L. n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower. Al di fuori di responsabilità da reato o per danni civili, il pubblico dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Presidente

Responsabile della Prevenzione della Corruzione