

Piano per la promozione dell'integrità dell'Azienda USL di Modena

Massimo Brunetti

Responsabile Trasparenza e la Prevenzione della Corruzione
Azienda USL Modena

m.brunetti@ausl.mo.it 059-435949

Esempi di corruzione tradizionale

ANSA.it > Cronaca > News

SMS | NEWSMAP

Appalti truccati Asl Brindisi, 22 arresti

'Gestione deviata degli appalti per assegnarli a imprese amiche'

12 novembre, 09:36

g+1 0

Indietro | Stampa | Invia | Scrivi alla redazione | Suggestisci ()



(ANSA)- BRINDISI, 12 NOV. - Un'inchiesta che ha portato alla luce un sistema di appalti truccati

e una gestione "deviata" degli appalti per assegnarli a imprese amiche. L'aggiudicazione di questi appalti è stata devoluta a un'azienda di Brindisi - si occupa di servizi di pulizia - che assicura i servizi di pulizia ai

Con questa accusa sono stati effettuati 22 arresti a carico di funzionari dell'Asl Brindisi. Quaranta complessivi

la Repubblica **BARI.it**

Le buste degli appalti aperte con il bisturi



Problema non solo italiano



Protect

Brixton dentist must pay £104K back to NHS for fraud

NHS Protect Home

NHS Protect News

- ▶ **Brixton dentist must pay £104K back to NHS for fraud**

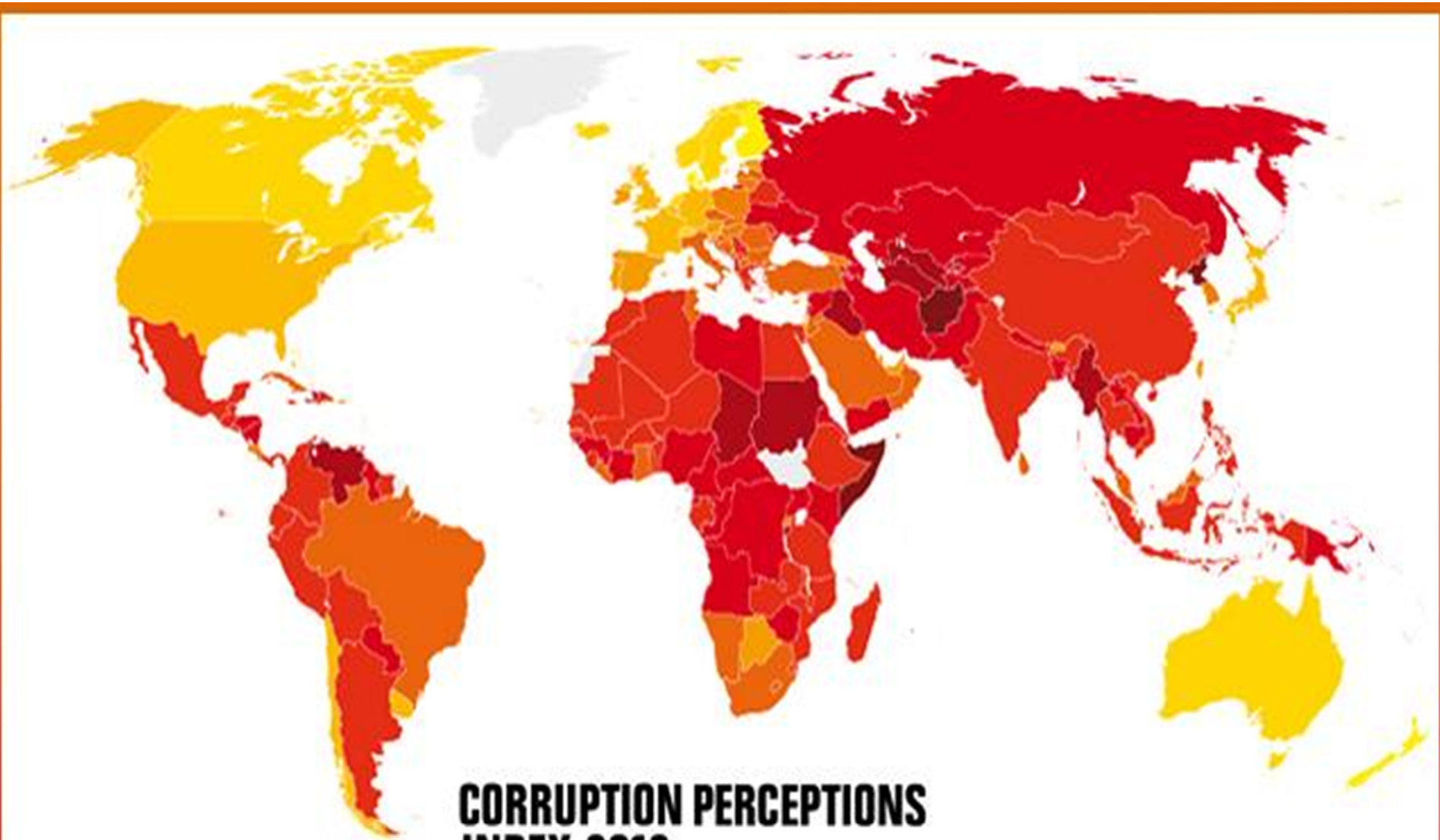
News Article

08 August 2013

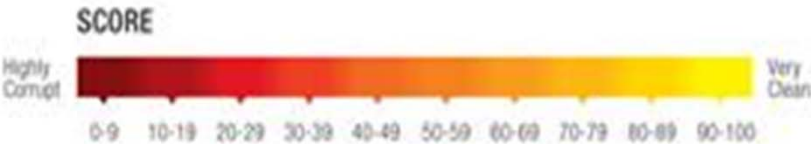
Fraudulent Brixton dentist Young Jun Suh has been ordered to pay £104,232.89 in compensation to the NHS within 6 months or face a second two year jail sentence (Southwark Crown Court, Monday 5 August).

Following an investigation by NHS Protect, Suh received a two year jail sentence in January last year for inventing patients in order to claim back £109,000 for their 'treatment' from the NHS. He was erased from the GDC's register on 15 December 2011.

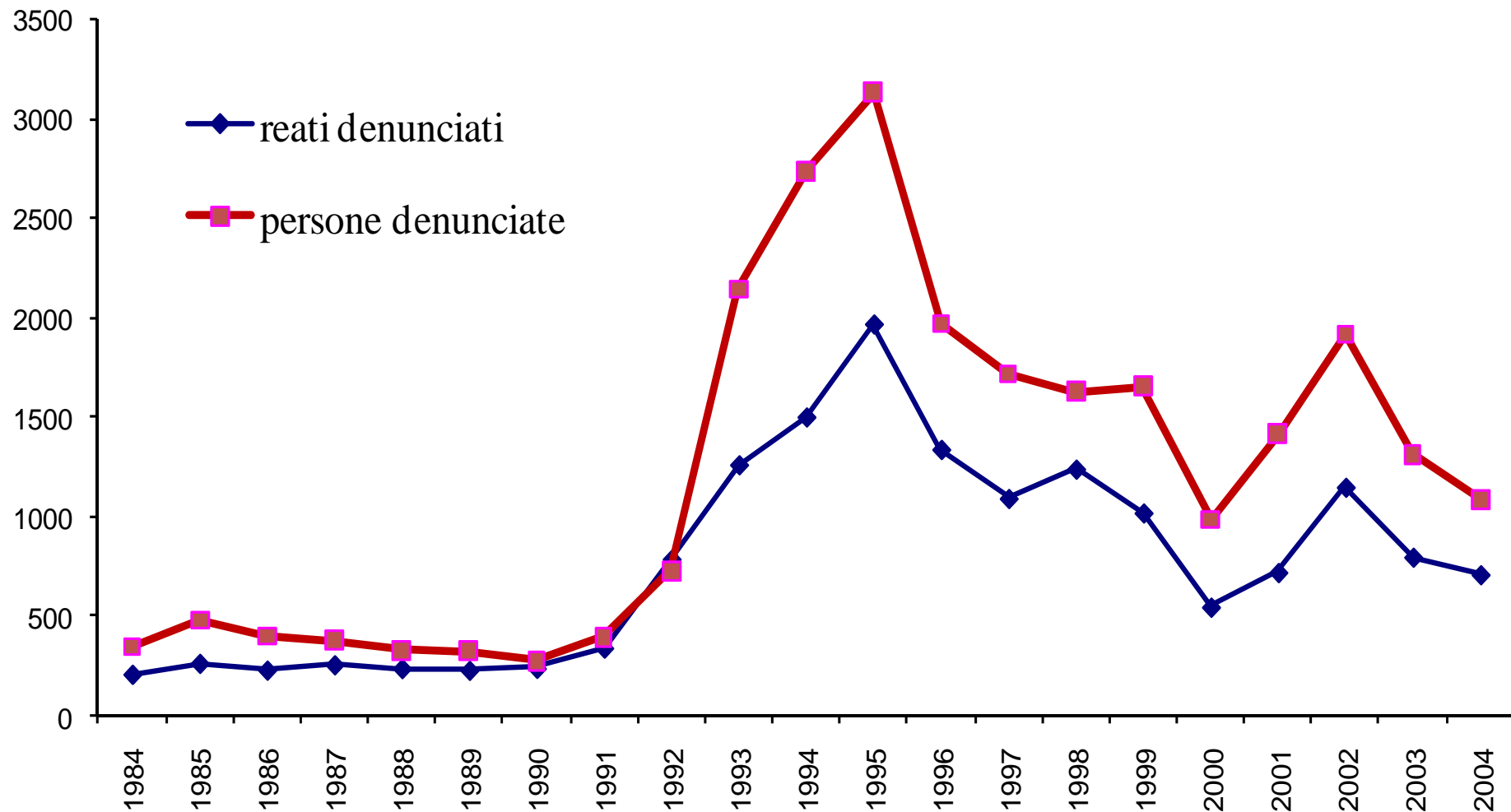
Young Jun Suh, 43, of Montaigne Close, Belgravia, London, pleaded guilty to fraud and theft totalling £109,000. He had submitted false claims to NHS Dental Services and deceived NHS patients into being treated and charged privately.



CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2012

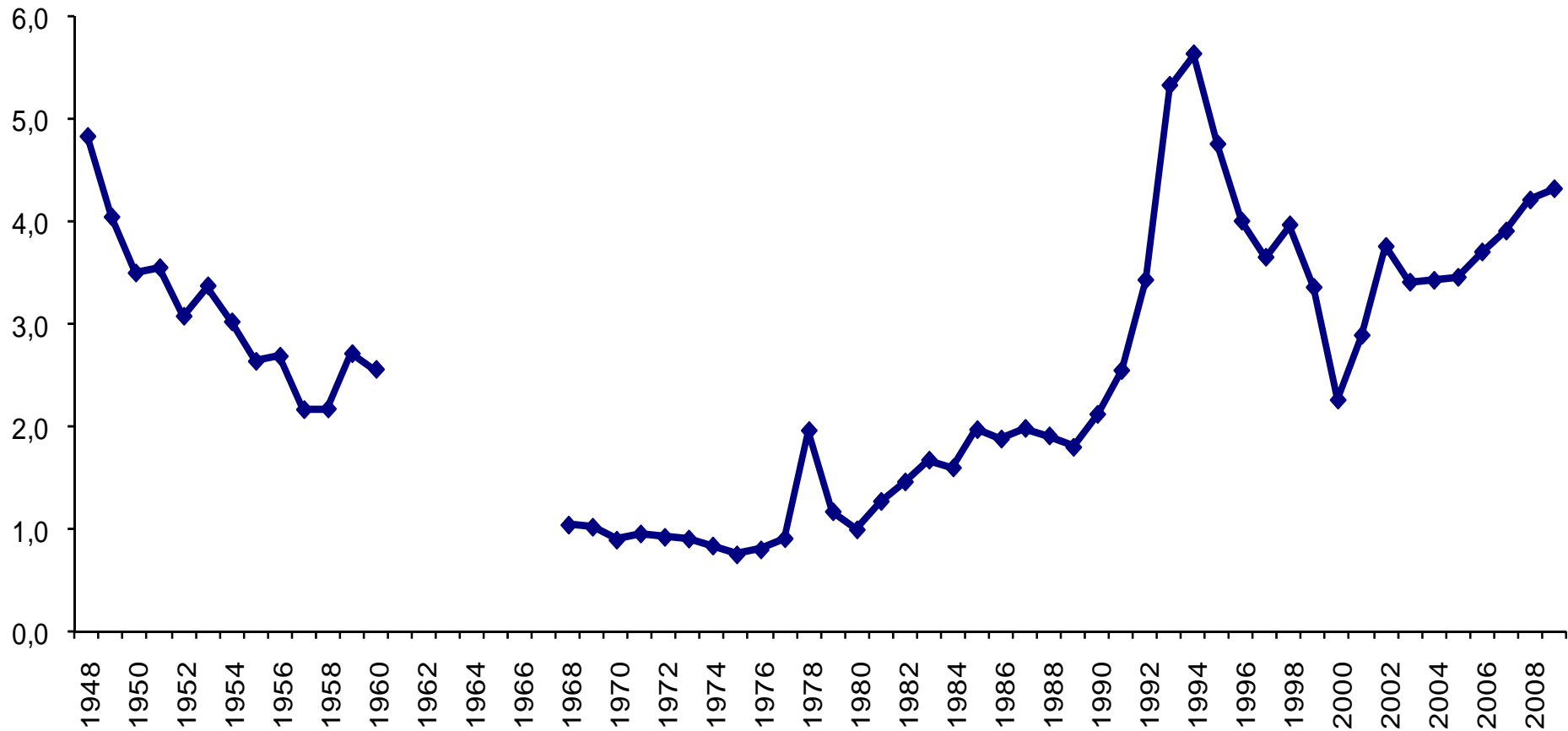


Reati e persone denunciate per corruzione e concussione in Italia



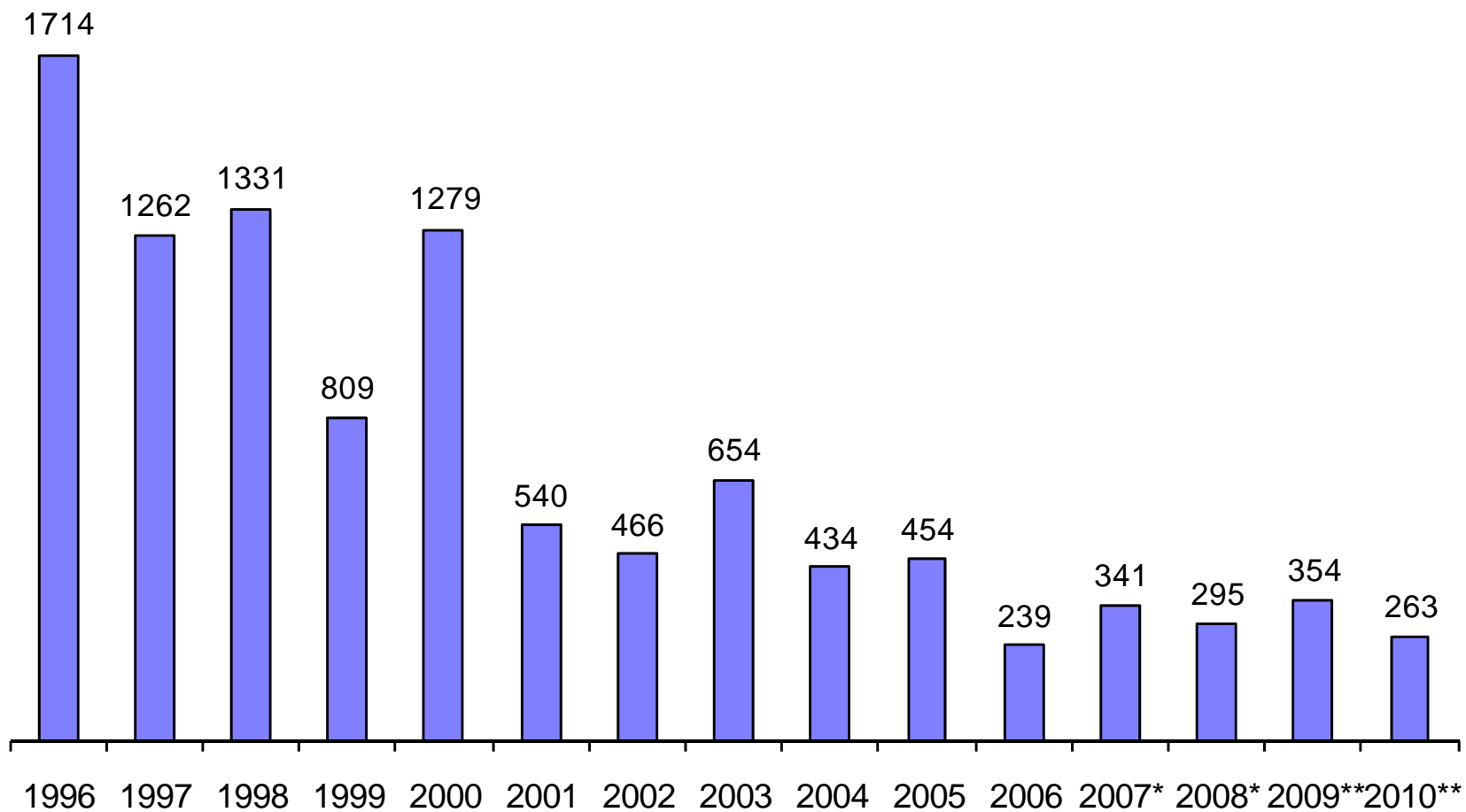
Inchieste giudiziarie per peculato, frode, corruzione.

Tassi per 100.000 abitanti



Elaborazione da serie storica Istat
Vannucci 2013 Atlante della Corruzione

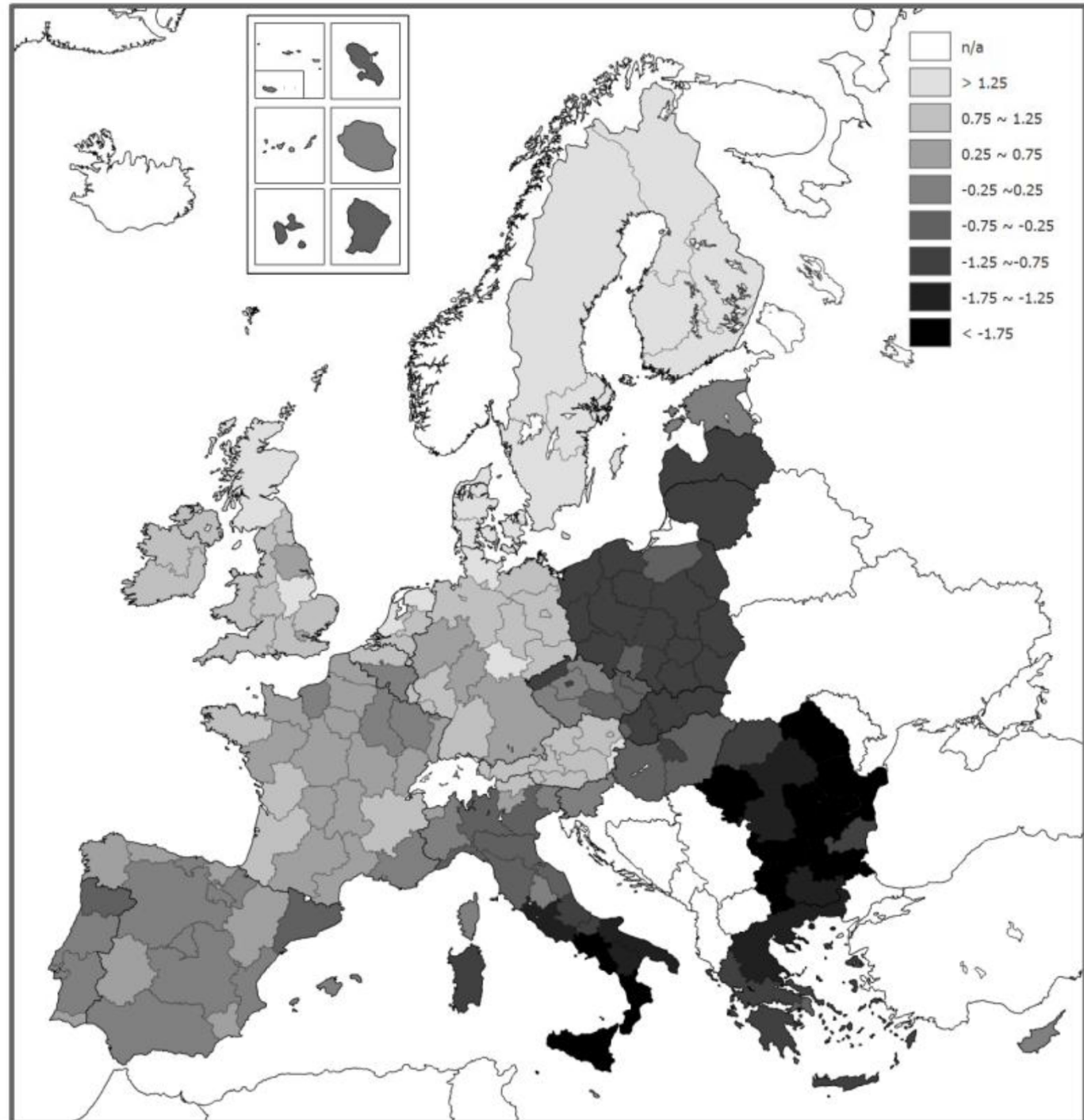
Numero condanne per reati di corruzione e concussione in Italia



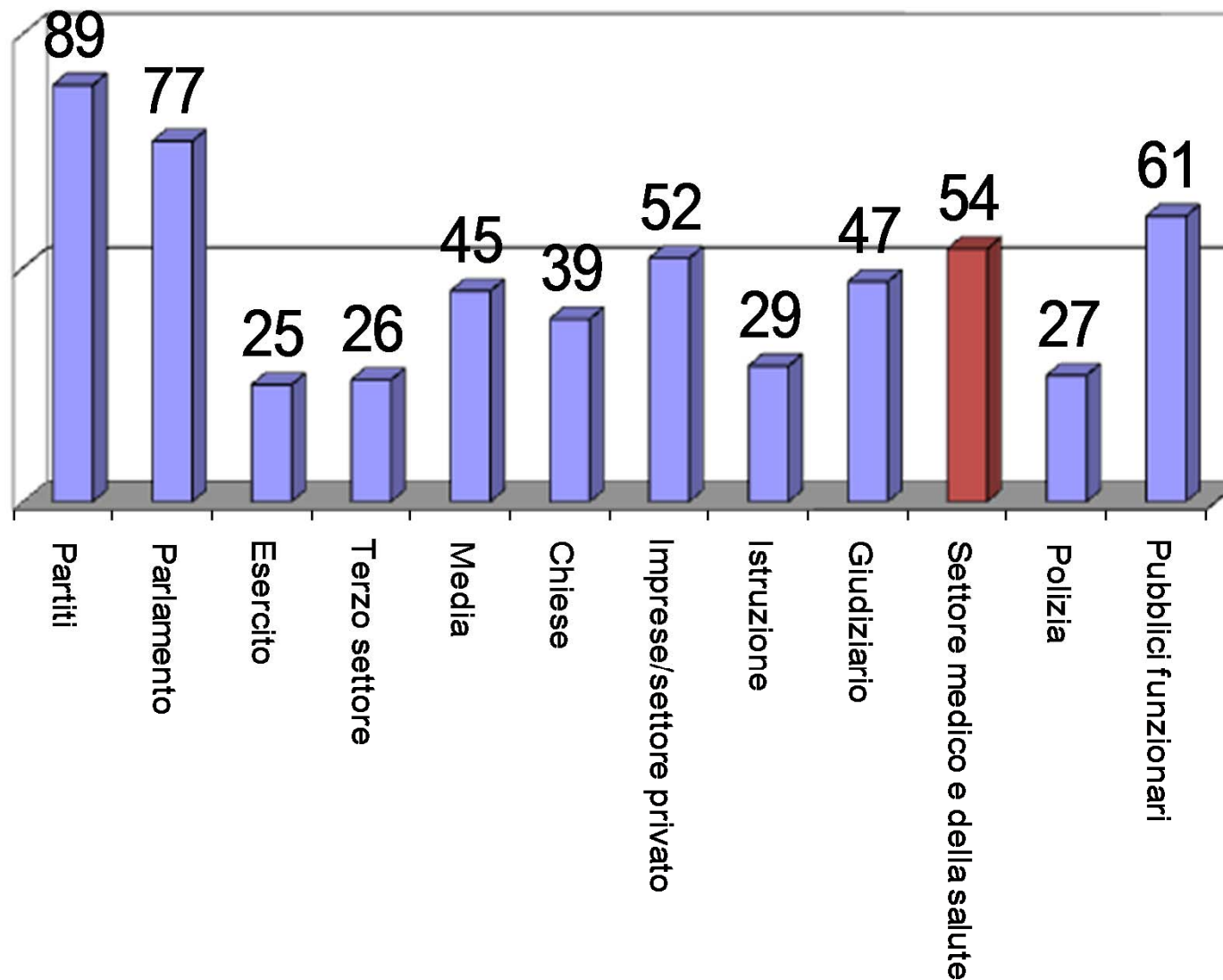
Vannucci 2013 Atlante della Corruzione - elaborazione da dati del Ministero della Giustizia, in *Il fenomeno della corruzione in Italia*, Roma 2007; 2007-2008*, Saet, Rapporto 2010; 2009-2010

La mappa della corruzione regionale in Europa

Esperienze e
percezione



% cittadini italiani che ritiene corrotti o molto corrotti i diversi settori (Global Corruption Barometer 2013)



In sintesi

- Fenomeno non solo italiano
- Riguarda tutti i settori della società
- In sanità ritenuto più grave perché toglie risorse per la cura dei cittadini
- In sanità è più facile perché esiste l'asimmetria informativa legata ai conflitti di interesse.

Legge 190/2012

Numerose istituzioni internazionali hanno fatto pressioni affinché anche l'Italia si dotasse di una legge sulla corruzione approvata a fine 2012.

Di seguito sono stati approvati:

- **D. lgs 33** del 14/3/2013: Trasparenza
- **D. lgs 39** del 8/4/2013: Inconferibilità e incompatibilità
- **Decreto PR 62** del 16/4/2013: Codice di comportamento
- **Piano Nazionale Prevenzione Corruzione** Settembre 2013

Definizione di corruzione

Definizione ampia,
comprensiva di tutte le situazioni
in cui si riscontri

**l'abuso da parte di un soggetto
del potere a lui affidato
al fine di ottenere vantaggi privati**

La strategia di prevenzione a livello di ogni PA

Oltre alla nomina di un responsabile per la Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, le azioni principali previste dalla legge sono:

- **Piani Triennali di Prevenzione Corruzione (annuale)**
 - Gestione del rischio
 - Formazione
 - Codici di comportamento (forte attenzione ai conflitti di interesse)
- **Trasparenza**
- **Rotazione del personale**
- **Inconferibilità e incompatibilità** per specifiche per posizioni dirigenziali (es. revolving doors)
- Tutela dipendente che effettua segnalazioni (c.d. **whistleblower**)
- Sensibilizzazione e rapporti con la **società civile**

Il grande abbraccio nella sanità

**Conflitti
di interessi**



**Asimmetrie
informative**

Necessità di approfondire l'analisi sulle aree di rischio specifiche della sanità (es. tema della ricerca)

Obiettivi del Piano Nazionale

3 obiettivi delle strategie di prevenzione:

- **ridurre le opportunità** che si manifestino casi di corruzione;
- **aumentare la capacità di scoprire** casi di corruzione;
- creare un **contesto sfavorevole** alla corruzione.

Rischi che corriamo

- Produrre carta
- Formalità e non sostanza
- Non usare questa come occasione di cambiamento della nostra organizzazione



Chi fa che cosa?

- a. **l'autorità di indirizzo politico**
- b. **il responsabile della prevenzione**
- c. **i referenti per la prevenzione per l'area di competenza**
- d. **tutti i dirigenti per l'area di competenza**
- e. **gli organismi di controllo interno**
- f. **l'Ufficio Procedimenti Disciplinari**

Chi fa che cosa?

g. tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio
- osservano le misure contenute nel Piano Triennale
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'UPD
- segnalano casi di personale conflitto di interessi

h. i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel Piano;
- segnalano le situazioni di illecito

La strategia di prevenzione a livello decentrato

- 1 I Piani Triennali di Prevenzione Corruzione
- 2 Trasparenza
- 3 **Codici di comportamento** - diffusione di buone pratiche e valori
- 4 **Rotazione del personale**
- 5 Obbligo di astensione in caso di **conflitto di interesse**
- 6 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi **extra-istituzionali**
- 7 Conferimento incarichi per particolari attività o **incarichi precedenti** (pantouflage)
- 8 **Incompatibilità** specifiche per posizioni dirigenziali
- 9 Attività successiva a **cessazione rapporto di lavoro (revolving doors)**
- 10 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di **incarichi in caso di condanna penale** per delitti contro la PA
- 11 Tutela dipendente che effettua segnalazioni (c.d. **whistleblower**)
- 12 La **formazione**
- 13 Patti di integrità negli **affidamenti**
- 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la **società civile**

Primo strumento: la trasparenza

The image shows a screenshot of the website for the Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena (USL di Modena). The page features a green header with the organization's name and a search bar. Below the header is a navigation menu with options like Home, Strutture, Servizi e prestazioni, Dedicato a..., Come fare per, and Ufficio Relazioni. A large yellow arrow points from the 'Amministrazione Trasparente' section on the right towards the 'IN PRIMO PIANO' section in the center. The 'Amministrazione Trasparente' section includes buttons for 'CONCORSI E AVVISI', 'BANDI E GARE', and 'MODULISTICA'. The 'DEDICATO A...' section lists categories such as 'Nascita/gravidanza', 'Bambini', 'Donne', 'Adolescenti', 'Terza età', 'Stranieri', and 'Disabilità'. The 'IN PRIMO PIANO' section highlights the 'Fascicolo Sanitario Elettronico' with a sub-headline 'Al via il Fascicolo Sanitario Elettronico' and a brief description. The 'NEWS' section features an article titled 'Prorogate le esenzioni ticket per i lavoratori colpiti dalla crisi e le persone colpite dal sisma'.

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Cerca

PORTALE DELL'AZIENDA
USL DI MODENA

Home Strutture Servizi e prestazioni Dedicato a... Come fare per Ufficio Relazioni

Sel in: Home

STRUTTURE

- Azienda
- Servizi territoriali
- Ospedali
- Sanità Pubblica
- Salute Mentale
- Case della Salute

SERVIZI E PRESTAZIONI

- Carta dei servizi
- Medici di Famiglia
- Pediatri di Libera Scelta
- Guardia medica
- Libera professione

COMUNICAZIONE

- Sistema Comunicazione e Marketing Sociale
- Biblioteca

IN PRIMO PIANO

Fascicolo Sanitario elettronico

la propria storia clinica consultabile on line in forma protetta e riservata. Per migliorare la continuità e i processi di cura.

Al via il Fascicolo Sanitario Elettronico

Un'opportunità per i cittadini modenesi che possono così aver line, in uno spazio riservato. Ottenere le credenziali di access Elettronico è semplice, basta collegarsi al sito www.fascicolo- registrazione, presentandosi poi a uno dei 34 sportelli attivi in

AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

CONCORSI E AVVISI

BANDI E GARE

MODULISTICA

DEDICATO A...

- Nascita/gravidanza
- Bambini
- Donne
- Adolescenti
- Terza età
- Stranieri
- Disabilità

NEWS

Prorogate le esenzioni ticket per i lavoratori colpiti dalla crisi e le persone colpite dal sisma

Il diritto all'esenzione riguarda le persone che abitano nei comuni colpiti dal sisma e si riferisce ai ticket per visite specialistiche, esami, farmaci, terme. Confermata fino al 31 dicembre 2014 anche l'esenzione dal ticket per i lavoratori colpiti dalla crisi e per quelli che sono dipendenti di aziende che operano nelle zone colpite dal sisma

www.ausl.mo.it/trasparenza

AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

[Organizzazione](#)

[Consulenti e collaboratori](#)

[Personale](#)

[Bandi di concorso](#)

[Performance](#)

[Enti controllati](#)

[Attività e procedimenti](#)

[Provvedimenti](#)

[Controlli sulle imprese](#)

[Bandi di gara e contratti](#)

[Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi econom](#)

[Bilanci](#)

[Beni immobile e gestione patrimonio](#)

[Controlli e rilievi sull'amministrazione](#)

[Servizi erogati](#)

[Pagamenti dell'amministrazione](#)

[Opere pubbliche](#)

[Pianificazione e governo del territorio](#)

[Informazioni ambientali](#)

[Strutture sanitarie private accreditate](#)

[Interventi straordinari e di emergenza](#)

Ogni cittadino ha diritto
di conoscere quello che
fa la Pubblica
Amministrazione

Comitato aziendale per l'implementazione del Piano per l'Integrità

Coordinamento

- Massimo Brunetti Responsabile Trasparenza e Prevenzione
Corruzione

Referenti tematici

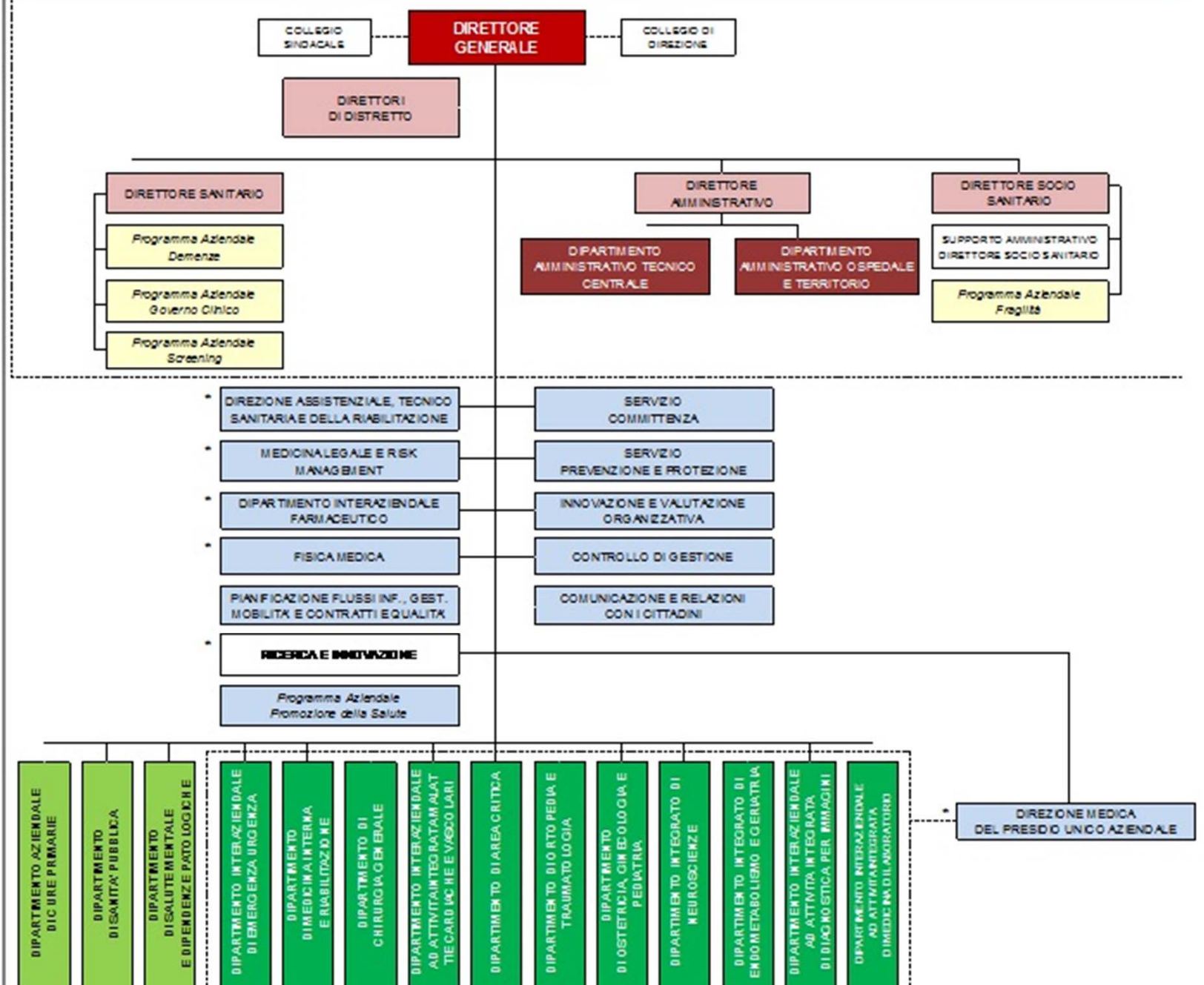
- | | | |
|--------------------------------|--------------------|----------------------|
| • Giuseppe Balbo
e Legge 33 | Affari Generali | Accesso Civico |
| • Anna Gallo | Ufficio Legale | Supporto Legale |
| • Chiara Derosa | Ufficio Personale | Legge 39 |
| • Diego Nenci | Ufficio Disciplina | Codice Comportamento |
| • Erika Molinari | Ufficio Privacy | Privacy |
| • Antonio Pignatiello | Relazioni Esterne | Comunicazione |
| • Milena Casalini
processi | Distretto Area Sud | Area |
| • Chiara Beghini
Formazione | Formazione AUSL | |

Comitato aziendale per l'implementazione del Piano per l'Integrità

+ 25 Referenti dei servizi

- Lia Tassi Ufficio Legale
- Mauro Andreoli Dipartimento Amministrativo
- Marco Agazzani Dipartimento Cure Primarie
- Maria Luisa Spinelli Servizio Acquisti
- Silvia Menini Servizio Tecnico
- Maurizia Gherardi Ufficio Relazioni Pubblico
- Paolo Frigio Nichelli Medico Ospedaliero
- Paolo Barani Medico Medicina Generale
- Valeria Fratti Servizio Tecnico Infermieristico
- Giorgio Lenzotti Direttore Presidio
- Alessandro Badiali Direzione sanitaria
- Angelo Flamia Comitati Consultivi Misti
- Monica Cagarelli Responsabile Trasparenza e Prev. Policlinico

STRUTTURA ORGANIZZATIVA AUSL MODENA



Dichiarazioni richieste ai dipendenti

- Dichiarazioni di interessi finanziari e potenziale conflitto di interesse (art. 6, art. 13 Codice di Comportamento);
- Comunicazione di adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni operanti in ambito sanitario (art. 5 Codice di Comportamento);
- Comunicazioni relative all'obbligo di astensione in caso di **conflitto di interesse**, anche potenziale (art. 6 bis L. 241/90);
- Dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di incompatibilità specifiche relative a **cariche politiche** (art. 12 D.Lgs. 39/2013);
- Dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di incompatibilità specifiche relative a incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati (art. 9 D.Lgs. 39/2013);
- Dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità per posizioni dirigenziali in caso di condanna per reati contro la P.A. (art. 3 D.Lgs. 39/2013).

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

- **divieto di prestare attività lavorativa** (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i **3 anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;**
- **nei bandi di gara** o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, la **condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito** incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle PA nei loro confronti per il **triennio successivo** alla cessazione del rapporto;
- la **nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti** in violazione di quanto previsto ai punti precedenti e il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con la nostra Azienda per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Rapporti con società partecipate

- In generale le società private devono applicare la legge 231
- Le società partecipate pubbliche applicano la 231 (o a scelta la legge 190)
- E' la PA controllante verifica la sua applicazione
Es. Sassuolo SpA applica la legge 231 e
l'Azienda USL ne verifica la sua applicazione

Rotazione del personale

Obiettivo: riduzione rischio corruzione e illegalità, ma anche di maggior benessere organizzativo

Problema sostituzione figure specifiche o dove ci sono pochi dirigenti:
es. responsabile acquisti

Rotazione del personale

Alcuni ambiti fra cui:

- il Servizio Veterinario nell'ambito dell'attività di ispezione, vigilanza e controllo;
- il Servizio di Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, in relazione all'espletamento delle funzioni di segretario di concorso e di selezione comparativa di valutazione;
- Attività servizio Bilancio
- Controlli su farmacie

Attività di controllo

Coordinamento delle attività di controllo, alla ricerca di una “sostanzialità” dei controlli:

- **Controlli interni.** Sono i controlli storicamente riassunti nel Manuale dei Controlli che sarà aggiornato nel corso del 2014
- **Controlli della committenza** sulle strutture convenzionate
- **Controlli della mobilità e contratti**

Formazione

La legge prevede un uso ampio della formazione (la Corte dei Conti ha stabilito che non sia soggetta ai tagli delle ultime finanziarie):

- Generale , per tutti i dipendenti
- Specifica, su temi e funzioni specifiche

La proposta formativa

Iniziativa	Destinatari	Come
Incontri sull'etica e sui codici di comportamento	Tutti i dipendenti e collaboratori	1 incontri al mese di 4 ore ciascuno (in collaborazione con Fondazione Collegio San Carlo)
Formazione Intervento Rete dell'Integrità aziendale	Tre figure per ognuna delle 53 strutture aziendali + 10 rappresentanti delle ass. cittadini	<u>4 giornate nel 2014</u> Mattino formazione Pomeriggio: lavori gruppo
Formazione ai nuovi assunti	Tutti i nuovi assunti e coloro entrati in azienda negli ultimi due anni	3 mezze giornate e modalità web con attività di tutoring di personale interno esperto
Iniziative per studenti (con Università)	Studenti Medicina, Sc Infermieristiche, Farmacia e altre scuole sanitarie	Incontri e altre forme di coinvolgimento anche attraverso i social network

La proposta formativa

Iniziativa	Destinatari	Come
Seminari aperti alla cittadinanza	Cittadinanza	Incontri serali sui territori della provincia organizzati da rete provinciale per l'integrità
Iniziativa Illuminiamolasalute	Responsabile Prevenzione Corruzione e Referenti aziendali	Incontri e rete nazionale responsabili anticorruzione
Formazione specifica	Referenti specifici singole materie	Iniziativa Osservatorio Appalti



AZIENDA USL DI MODENA NUOVI ASSUNTI

Home Strutture Servizi e prestazioni Dedicato a... Come fare per Comunicazione Ufficio Relazioni col Pubblico

Sei in: [Home](#) > [Dedicato a...](#) > [Operatori](#) > [Nuovi Assunti - Home page](#)

NUOVI ASSUNTI - HOME PAGE

- **Il quadro di riferimento: norme e principi**
- **L'Azienda USL**
- **Gli aspetti contrattuali e le norme del pubblico impiego**
- **Gli aspetti economico-previdenziali**
- **Salute e Sicurezza dei Lavoratori**
- **Il portale del dipendente**
- **Strumenti di comunicazione interna ed esterna**



[Video - Il benvenuto del Direttore Generale Azienda USL di Modena Mariella Martini](#)

BENVENUTI

Per prima cosa benvenuti all'Azienda USL di Modena.

Le risorse umane, le persone sono la ricchezza maggiore per le organizzazioni che si occupano di servizi alle persone e di salute. Per questo investire sui professionisti, sulla loro informazione, formazione e sviluppo e sul benessere organizzativo ci sembra doveroso ed essenziale.

Abbiamo predisposto questa sezione del sito rivolta espressamente ai nuovi assunti e a tutti coloro che vogliono conoscere meglio l'Azienda USL di Modena: la sua storia, l'organizzazione, il funzionamento, le sedi, alcuni dati fondamentali.

In particolare per coloro che entrano in contatto con l'Azienda USL di Modena per la prima volta (nuovi assunti o altri interlocutori) ci sembra fondamentale trasferire le informazioni essenziali per permettere loro di orientarsi nel "mondo" in cui si troveranno ad operare: a chi fare riferimento in caso di necessità, le informazioni essenziali relative ai contratti di lavoro e alle leggi che regolano il

www.ausl.mo.it/nuoviassunti

Rapporti con società civile

Creare un rapporto stretto a livello locale fra istituzioni pubbliche e associazioni

Incontri e collaborazione con :

- comitati consultivi misti
- associazioni di cittadini
- ordini professionali (anche con CUP - Comitato Unitario Professioni)
- sindacati

Collaborazione con progetto nazionale

Illuminiamolalute coordinato da Libera e Avviso Pubblico

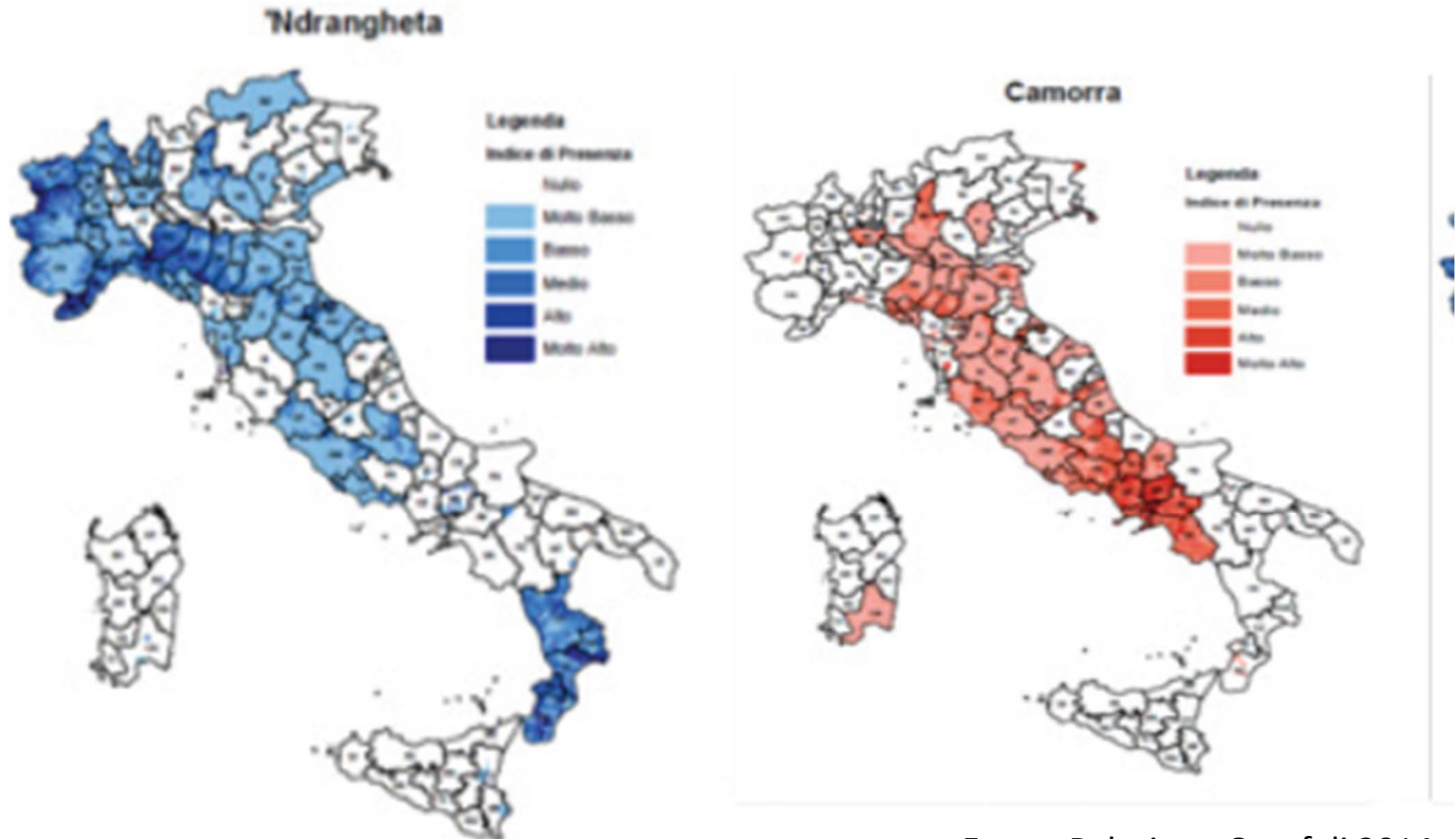
Rete Integrità Provinciale

A Modena sta nascendo una rete “interistituzionale” (sanità, comuni, province, università, ecc) con l’obiettivo di mettere intorno al tavolo tutti i responsabili della Prevenzione e tutte le associazioni di cittadini interessate. L’obiettivo è:

- condividere le esperienze dei Responsabili
- condividere strumenti comuni fra le PA
- fare formazione (es. Osservatorio Appalti Provinciale)
- condividere problemi comuni del territorio

Per condividere strategie su problemi comuni

La presenza delle diverse organizzazioni criminali



Fonte: Relazione Garofoli 2014

Whistleblowing

- Tutela del dipendente che “sa”
- Va interpretato come far emergere le cose prima che accadano:

**IL NOSTRO LAVORO E' PRIMA CHE
AVVENGA IL BANDO DI GARA**

- Far emergere anche le proposte di cambiamento positive

Publicazione delibere e decisioni

- Art 23 - d. lgs 33/2013
- Una proposta potrebbe essere quella di andare oltre i 15 giorni dell'albo online

Misure trasversali di prevenzione del rischio

Misure trasversali previste dal Piano Nazionale :

- - la trasparenza
- - l'informatizzazione e la dematerializzazione dei processi consentendo la loro tracciabilità al fine di ridurre il rischio di "blocchi" non controllabili con l'emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- - l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo degli stessi;
- - il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali facendo emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Piano di comunicazione

La comunicazione interna ed esterna ha un aspetto fondamentale di questo processo.

Fra gli strumenti che sono in corso di sviluppo ricordiamo:

- **Piano di comunicazione** rivolto a interlocutori esterni ed interni, coordinato con le aziende sanitarie provinciali.
- **Newsletter ai dipendenti e ai cittadini sul tema Integrità**, che riprende sia le attività svolte dalla nostra azienda, sia quelle esterne che possono essere di interesse;
- **Sito dedicato al tema integrità e uso dei social network** su questo tema;
- **Informazione diretta a stampa e media** su questo tema;
- Sviluppo di **nuovi strumenti web** su temi specifici, quali ad esempio il codice di comportamento rendendolo maggiormente fruibile rispetto al documento cartaceo;
- Inserimento nel **canale web “nuovi assunti”** (www.ausl.mo.it/nuoviassunti) del piano anticorruzione per far conoscere a tutti i nuovi assunti il presente documento e le politiche associate.

“Responsabilità del Responsabile”

E' prevista una responsabilità dirigenziale per il caso mancata predisposizione del Piano e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti.

Nel caso in cui all'interno dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato è prevista una responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa - oltre che per il danno erariale e all'immagine della PA, salvo che il Responsabile provi:

- di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".
- È esclusa la responsabilità ove l'inadempimento degli obblighi, sia "dipeso da causa a lui non imputabile".

Responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione previste nel Piano devono essere rispettate da tutti i dipendenti e la loro violazione costituisce illecito disciplinare.

Processo di gestione del rischio

Uno dei principali obiettivi del Piano è quello di definire e applicare le misure preventive del rischio di corruzione e illegalità



AREE DI RISCHIO COMUNI E OBBLIGATORIE PER TUTTE LE PA

Allegato 2 PNA

<p>A) Area: acquisizione e progressione del personale</p> <ol style="list-style-type: none">1. Reclutamento2. Progressioni di carriera3. Conferimento di incarichi di collaborazione	<p>C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</p>
<p>B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture</p> <ol style="list-style-type: none">1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento2. Individuazione dello strumento/istituto x affidamento3. Requisiti di qualificazione4. Requisiti di aggiudicazione5. Valutazione delle offerte6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte7. Procedure negoziate8. Affidamenti diretti9. Revoca del bando10. Redazione del cronoprogramma11. Varianti in corso di esecuzione del contratto12. Subappalto <p>....</p>	<p>D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</p>

Registro dei rischi

Aree e processi obbligatori

AREE/PROCESSI	RISCHI	Livello di rischio	Misura esistente	Misura proposta
Acquisizione e progressione del personale				
Reclutamento	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;			
	Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;			
	Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;			
	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;			
	Ulteriore rischio specifico			
Progressioni di carriera	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;			
	Ulteriore rischio specifico			

Cosa può fare il CUG

- Aiutare a implementare il piano:
 - diffonderne i contenuti
 - identificare nuove aree da esplorare
 - lavorare sul rapporto fra benessere dei lavoratori e rischio di corruzione