

1. AREA ASSUNZIONE E PROGRESSIONE DI CARRIERA

MAPPATURA SUB-PROCESSI			EVENTI RISCHIOSI	MISURE		MONITORAGGIO		VALUTAZIONE RISCHIO
PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE	SUB-PROCESSO	RESPONSABILE SUB-PROCESSO	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE	MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	STATO DI ATTUAZIONE (In attuazione-Da attuare)	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	V.DI TABELLA ALLEGATA
A-B) RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE IN CARRIERA								n/a
	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
C) CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE E LAVORO SOMMINISTRATO								6.8
	Individuazione profili /requisiti da selezionare	Funzione aziendale che necessita della risorsa	V.di allegato 1 - reati anticorruzione	1. Trasparenza; 2. Codice di comportamento; 3. Asrenzione in caso di conflitto di interesse		Tutte le misure in attuazione tranne la n. 2 da attuare con adozione delle misure	Continuativa	
	Svolgimento della procedura di valutazione comparativa	Amministratore Unico	V.di allegato 1 - reati anticorruzione	1. Trasparenza; 2. Codice di comportamento; 3. Asrenzione in caso di conflitto di interesse		Tutte le misure in attuazione tranne la n. 2 da attuare con adozione delle misure	Continuativa	
	Inserimento delle risorse	Amministratore Unico	V.di allegato 1 - reati anticorruzione	1. Trasparenza; 2. Codice di comportamento; 3. Asrenzione in caso di conflitto di interesse		Tutte le misure in attuazione tranne la n. 2 da attuare con adozione delle misure	Continuativa	

1. AREA ASSUNZIONE E PROGRESSIONE DI CARRIERA

SCHEDA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Processo 1c conferimento incarichi collaborazione e lavoro so

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)

INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)

<u>Discrezionalità</u>	punteggio	<u>Impatto organizzativo</u>	punteggio
Il processo è discrezionale?			
No, è del tutto vincolato		Rispetto al totale del personale impiegato nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata? (Se il processo coinvolge l'attività di più Unità Organizzative occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) (da intendersi rispetto al totale dei dipendenti)	
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		Fino a circa il 20%	
E' parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Fino a circa il 40%	2
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		Fino a circa il 60%	
E' altamente discrezionale		Fino a circa l'80%	
		Fino a circa il 100%	
<hr/>			
<u>Rilevanza esterna</u>		<u>Impatto economico</u>	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?			
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	2	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento		No	1
		Sì	
<hr/>			
<u>Complessità del processo</u>		<u>Impatto reputazionale</u>	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?			
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1	No	
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni		Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni		Sì, sulla stampa locale	
		Sì, sulla stampa nazionale	
		Sì, sulla stampa locale e nazionale	
		Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	
<hr/>			
<u>Valore economico</u>		<u>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</u>	
Qual è l'impatto economico del processo?			
Ha rilevanza esclusivamente interna		A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico	3	A livello di addetto (operaio)	
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni		A livello di collaboratore o funzionario (impiegato da liv. 175 a 205)	
		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa (resp. di funzione o quadro)	3
		A livello di dirigente di ufficio generale (da intendersi dirigente)	
		A livello di capo dipartimento/segretario generale (Amministratore Unico)	5

Frazionabilità del processo

1. AREA ASSUNZIONE E PROGRESSIONE DI CARRIERA

Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato ?

No

Sì 5

Controlli (3)

Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?

Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione

Sì, è molto efficace

Sì, per una percentuale approssimativa del 50% 3

Sì, ma in minima parte

No, il rischio rimane indifferente

Non essendoci esperienza pregressa sufficiente a fornire dato attendibile verrà posta particolare attenzione alla gestione del processo al fine di individuare l'effettiva efficacia del grado di controllo.

NOTE: (1) Gli **indici di probabilità** vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro. (2) Gli **indici di impatto** vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione.(3) Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella Società che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati, es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti della p.a.) sia i controlli che fanno capo all'OdV. La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ

Media valori frequenza 2.83

VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO

Media valori impatto 2.4

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO

=

Valore frequenza x valore impatto

6.80