Allegato 2: Mappatura dei Processi di CBL S.p.a. ai fini della valutazione e prevenzione del rischio corruttivo - Area di rischio Acquisizione e Gestione del Personale

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO					VALUTAZIONE DEL RISCHIO									TRATTAMENTO DEL RISCHIO										
					IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO		ANALISI DEL RISCHIO					PONDERAZIONE DEL RISCHIO								PONDERAZIONE DEL RISCHIO				
							INDICATORE 1	INDICATORE 2	INDICATORE 3	INDICATORE 4	INDICATORE 5													
AREA	PROCESSO	FASI DEL PROCESSO	PRINCIPALI UFFICI E SOGGETTI INTERNI COINVOLTI	ULTERIORI UFFICI O SOGGETTI ESTERNI COINVOLTI NEL PROCESSO	DESCRIZIONE DEI RISCHI (esempi)	FATTORI ABILITANTI	IL PROCESSO PRESENTA PROFILI DI DISCRIZIONALITA'	IL PROCESSO HA RILEVANZA ECONOMICA (DIRETTA O INDIRETTA)	IL PROCESSO E' GESTITO ISOLATAMENTE DA UN UNICO SOGGETTO O PICCOLI GRUPPI (IN TUTTO O IN PARTE)	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, SI CODICE ACCADUTO (NEL BILICIO, SI REGISTRANO, IN CAPO ALLA SOCIETA', REPORTS TIMOTIVI CIVIL PIU' DI UN CASO ECONOMICO, REPUTAZIONALE O ORGANIZZATIVO)	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, IN CODICE ACCADUTO (NEL BILICIO, SI REGISTRANO, IN CAPO ALLA SOCIETA', REPORTS TIMOTIVI CIVIL PIU' DI UN CASO ECONOMICO, REPUTAZIONALE O ORGANIZZATIVO)	RATING DI RISCHIOSITA' RISCHIO INERENTE	MOTIVAZIONE DEL RATING ASSEGNATO	MISURE DI PREVENZIONE DI LIVELLO GENERALE	MISURA DI PREVENZIONE DI LIVELLO SPECIFICO	STATO DI ATTUAZIONE (in essere / da attuare entro il)	RESPONSABILE DELLA ATTUAZIONE DELLA MISURA	TIPOLOGIA DI MONITORAGGIO	ESITI MONITORAGGIO	VALUTAZIONE DELLE MISURE IN ESSERE	RATING DI RISCHIOSITA' RISCHIO RESIDUO	AZIONI DA PIANIFICARE PER MITIGARE IL RISCHIO RESIDUO	RESPONSABILE ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA LA TERIORE PIANIFICATA
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	***Reclutamento del personale***	Processo di selezione	A.U.-D.G.;	n.a.	Inosservanza con le reali necessità, al fine di favorire particolari soggetti	* Scarsa Responsabilizzazione interna; * Inadeguata diffusione della cultura della legalità; * Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	Il rischio è valutato come BASSO, considerato gli ampi profili di discrezionalità, la possibile rilevanza economica e il coinvolgimento di pochi soggetti. Dal processo non si ritiene derivino impatti negativi particolari. Non si segnalano per il passato episodi corruttivi o di maladministration.	MIS 01 Trasparenza MIS 02 Codice etico MIS 03 Informatizzazione MIS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Astensione in caso di conflitto di interesse MIS 06 Direttive in tema di inconferibilità/ incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice MIS 07 Protocolli per evitare casi di pantouflage MIS 08 Formazione MIS 09 Rotazione ordinaria MIS 10 Rotazione straordinaria MIS 11 Whistleblowing	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ex d.lgs 231/2001, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U. - D.G.	Di primo livello (R.A.); di secondo livello (Dirigente - RPCT); di terzo livello (AU, ODV)	Non rilevate non conformità. Attuazione delle misure di prevenzione programmate. Efficace capacità della strategia programmata di contenimento del rischio	ADEGUATA	BASSO	n.a	n.a	n.a
	Assunzione di personale mediante selezione pubblica	Definizione dei requisiti richiesti per la copertura del posto; Avviso di selezione Nomina della Commissione; Valutazione delle prove; Accertione	A.U.-D.G.;	n.a.	Richiesta di requisiti specifici non giustificati della posizione da ricoprire, al fine di favorire un particolare soggetto. 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.	* Scarsa Responsabilizzazione interna; * Inadeguata diffusione della cultura della legalità; * Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	ALTO	MEDIO	BASSO	ALTO	ALTO	Il rischio è valutato come ALTO, Vista la dimensione societaria per cui dal processo potrebbero insorgere derivare impatti negativi significativi. Non si segnalano per il passato episodi corruttivi o di maladministration.	MIS 01 Trasparenza MIS 02 Codice etico MIS 03 Informatizzazione MIS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Astensione in caso di conflitto di interesse MIS 06 Direttive in tema di inconferibilità/ incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice MIS 07 Protocolli per evitare casi di pantouflage MIS 08 Formazione MIS 09 Rotazione ordinaria MIS 10 Rotazione straordinaria MIS 11 Whistleblowing	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ex d.lgs 231/2001, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U. - D.G.	Di primo livello (R.A.); di secondo livello (Dirigente - RPCT); di terzo livello (AU, ODV)	Non rilevate non conformità. Attuazione delle misure di prevenzione programmate. Efficace capacità della strategia programmata di contenimento del rischio	ADEGUATA	MEDIO	Implementazione di criteri predefiniti per la selezione qualificata del personale	RPCT - D.G.	TRIENNIO 2023-2025
	Assunzione di personale mediante Agenzie di reclutamento	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	MIS 01 Trasparenza MIS 02 Codice etico MIS 03 Informatizzazione MIS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Astensione in caso di conflitto di interesse MIS 06 Direttive in tema di inconferibilità/ incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice MIS 07 Protocolli per evitare casi di pantouflage MIS 08 Formazione MIS 09 Rotazione ordinaria MIS 10 Rotazione straordinaria MIS 11 Whistleblowing	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	ADEGUATA	MEDIO	n.a.	n.a.	n.a.
	Assunzione di personale mediante Agenzie interinali	Iniziativa d'ufficio in situazione di emergenza; Definizione dei requisiti richiesti per la copertura del posto	A.U.-D.G.;	Agenzie interinali	Inosservanza con le reali necessità, al fine di favorire particolari soggetti	* Scarsa Responsabilizzazione interna; * Inadeguata diffusione della cultura della legalità; * Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	ALTO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	Il rischio è valutato come BASSO, nonostante gli ampi profili di discrezionalità, la possibile significativa rilevanza economica e il coinvolgimento di pochi soggetti. Non si ritiene infatti che dal processo potrebbero derivare impatti negativi significativi anche in considerazione del ridotto numeri di dipendenti e non si segnalano per il passato episodi corruttivi o di maladministration. Si evidenziano inoltre elevate competenze del personale addetto ai processi e la presenza di un livello minimo di interesse esterno.	MIS 01 Trasparenza MIS 02 Codice etico MIS 03 Informatizzazione MIS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Astensione in caso di conflitto di interesse MIS 06 Direttive in tema di inconferibilità/ incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice MIS 07 Protocolli per evitare casi di pantouflage MIS 08 Formazione MIS 09 Rotazione ordinaria MIS 10 Rotazione straordinaria MIS 11 Whistleblowing	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ex d.lgs 231/2001, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U. - D.G.	Di primo livello (R.A.); di secondo livello (Dirigente - RPCT); di terzo livello (AU, ODV)	Non rilevate non conformità. Attuazione delle misure di prevenzione programmate. Efficace capacità della strategia programmata di contenimento del rischio	ADEGUATA	BASSO	n.a	n.a	n.a
	Progressioni di carriera	area di riferimento (ufficio)	A.U.-D.G.;	n.a.	Favoritismi; perfezionamento di attività di tipo corruttivo.	* Scarsa Responsabilizzazione interna; * Inadeguata diffusione della cultura della legalità; * Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	ALTO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	Il rischio è valutato come BASSO, nonostante gli ampi profili di discrezionalità, la possibile significativa rilevanza economica e il coinvolgimento di pochi soggetti. Non si ritiene infatti che dal processo potrebbero derivare impatti negativi significativi anche in considerazione del ridotto numeri di dipendenti e non si segnalano per il passato episodi corruttivi o di maladministration. Si evidenziano inoltre elevate competenze del personale addetto ai processi e la presenza di un livello minimo di interesse esterno.	MIS 01 Trasparenza MIS 02 Codice etico MIS 03 Informatizzazione MIS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Astensione in caso di conflitto di interesse MIS 06 Direttive in tema di inconferibilità/ incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice MIS 07 Protocolli per evitare casi di pantouflage MIS 08 Formazione MIS 09 Rotazione ordinaria MIS 10 Rotazione straordinaria MIS 11 Whistleblowing	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ex d.lgs 231/2001, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U. - D.G.	Di terzo livello (AU, ODV)	Non rilevate non conformità. Attuazione delle misure di prevenzione programmate. Efficace capacità della strategia programmata di contenimento del rischio	ADEGUATA	BASSO	n.a	n.a	n.a
	Attribuzione di premi o bonus	Elargizione Premio	A.U. - D.G.	n.a.	Favoritismi; perfezionamento di attività di tipo corruttivo.	* Scarsa Responsabilizzazione interna; * Inadeguata diffusione della cultura della legalità; * Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	ALTO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	Il rischio è valutato come BASSO, nonostante gli ampi profili di discrezionalità, la possibile significativa rilevanza economica e il coinvolgimento di pochi soggetti. Non si ritiene infatti che dal processo potrebbero derivare impatti negativi significativi anche in considerazione del ridotto numeri di dipendenti e non si segnalano per il passato episodi corruttivi o di maladministration. Si evidenziano inoltre elevate competenze del personale addetto ai processi e la presenza di un livello minimo di interesse esterno.	MIS 01 Trasparenza MIS 02 Codice etico MIS 03 Informatizzazione MIS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Astensione in caso di conflitto di interesse MIS 06 Direttive in tema di inconferibilità/ incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice MIS 07 Protocolli per evitare casi di pantouflage MIS 08 Formazione MIS 09 Rotazione ordinaria MIS 10 Rotazione straordinaria MIS 11 Whistleblowing	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ex d.lgs 231/2001, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U. - D.G.	Di terzo livello (AU, ODV)	Non rilevate non conformità. Attuazione delle misure di prevenzione programmate. Efficace capacità della strategia programmata di contenimento del rischio	ADEGUATA	BASSO	n.a	n.a	n.a
	Gestione di procedimenti disciplinari	Irrogazione Sanzioni	A.U. - D.G.	n.a.	Contestazioni e applicazione di sanzioni non giustificate al fine di penalizzare un determinato soggetto, anche in favore di un altro.	* Scarsa Responsabilizzazione interna; * Inadeguata diffusione della cultura della legalità; * Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	Il rischio è valutato come BASSO, nonostante gli ampi profili di discrezionalità, la possibile significativa rilevanza economica e il coinvolgimento di pochi soggetti. Non si ritiene infatti che dal processo potrebbero derivare impatti negativi significativi anche in considerazione del ridotto numeri di dipendenti e non si segnalano per il passato episodi corruttivi o di maladministration. Si evidenziano inoltre elevate competenze del personale addetto ai processi e la presenza di un livello minimo di interesse esterno.	MIS 01 Trasparenza MIS 02 Codice etico MIS 03 Informatizzazione MIS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Astensione in caso di conflitto di interesse MIS 06 Direttive in tema di inconferibilità/ incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice MIS 07 Protocolli per evitare casi di pantouflage MIS 08 Formazione MIS 09 Rotazione ordinaria MIS 10 Rotazione straordinaria MIS 11 Whistleblowing	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ex d.lgs 231/2001	In essere	A.U. - D.G.	Di terzo livello (AU, ODV)	Non rilevate non conformità. Attuazione delle misure di prevenzione programmate. Efficace capacità della strategia programmata di contenimento del rischio	ADEGUATA	BASSO	n.a	n.a	n.a