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

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO					VALUTAZIONE DEL RISCHIO									TRATTAMENTO DEL RISCHIO										
					IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO		ANALISI DEL RISCHIO					PONDERAZIONE DEL RISCHIO												
AREA	PROCESSO	FASI DEL PROCESSO	PRINCIPALI UFFICI E SOGGETTI COINVOLTI	ULTERIORI UFFICI O SOGGETTI ESTERNI COINVOLTI NEL PROCESSO	DESCRIZIONE DEI RISCHI (esempi)	FATTORI ABILITANTI	INDICATORE 1 IL PROCESSO PRESENTA PROFILI DI DISCREZIONALITA'	INDICATORE 2 IL PROCESSO HA RILEVANZA ECONOMICA (DIRETTA O INDIRETTA)	INDICATORE 3 IL PROCESSO E' GESTITO DALLA DIREZIONE/FILIALE CON UNICO ESPONENTE O PICCOLI GRUPPI (IN TUTTO O IN PARTE)	INDICATORE 4 IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO SI RILEVANO PRECEDENTI CASI DI ILLECITI CORRUTTIVI O CONTESTI DI MALAMMINISTRAZIONE, ACCERTATI O DA ASSENZA CON PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E DA AUTORITA' GIUDIZIARIA	INDICATORE 5 IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, IN CASO DI ACCERTAMENTO DEL RISCHIO, SI RIGENEREREBBE, DA CASO ALLA SOCIETA', IMPACTS NEGATIVI DELL'ALTRO DI CARTA ECONOMICO, IMPACTS FINANZIARI O ORGANIZZATIVI	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	PONDERAZIONE DEL RISCHIO RATING DI RISCHIOSITA' RISCHIO RESIDUO	AZIONI DA PIANIFICARE PER MITIGARE IL RISCHIO RESIDUO	RESPONSABILE ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA ULTERIORE PIANIFICATA
INCARICHI E NOMINE	*Conferimento di incarichi di consulenza, ricerca e studio (art. 7 comma 6 Dlgs 165/01)*	rilevazione di bisogno di figura professionale esterna all'azienda che soddisfi l'adeguate richiesti, sottoscrizione contratto	Area interessata	Soggetti esterni	Affidamenti diversi a medesimi collaboratori o a collaboratori che non hanno attinenza con l'incarico richiesto	* Scarsa Responsabilizzazione interna; * Inadeguata diffusione della cultura della legalità. * Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	ALTO	ALTO	BASSO	MEDIO	ALTO	Il rischio è valutato come ALTO, considerato gli ampi profili di discrezionalità, la possibile significativa rilevanza economica e il conseguimento di pochi soggetti. Dal processo potrebbero inoltre derivare impatti negativi significativi. Non si segnalano per il passato episodi corruttivi o di malamministrazione.	M15 01 Trasparenza M15 02 Codice etico M15 03 Informatizzazione M15 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei tempi M15 05 Astensione in caso di conflitto di interesse M15 06 Direttive in tema di inconferibilità/ incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice M15 07 Protocolli per evitare casi di pantouflage M15 08 Formazione M15 09 Rotazione ordinaria M15 10 Rotazione straordinaria M15 11 Whistleblowing	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ex d.lgs. 231/2001. Guida adempimenti relativi a consulenti e collaboratori (valutare se fare regolamento)	in essere	A.U. - D.G.	Di primo livello (R.A.), di Secondo Livello (D.G.), di Terzo Livello (A.U., ODV)	Area molto particolare, vista la limitata disponibilità interna si valuta adozione di regolamento di assegnazione degli incarichi e conseguente sviluppo	MIGLIORABILE	MEDIO	Introduzione di dichiarazioni per garantire e/o gestire eventuali conflitti di interesse e situazioni che potrebbero presentare criticità nella gestione del servizio;	A.U. - RPCT	2024
	Verifica dell'insussistenza delle cause di incompatibilità e di incompatibilità ai sensi del Dlgs 39/2013	verifica dell'insussistenza delle cause di incompatibilità e/o incompatibilità al momento del conferimento dell'atto di incarico; esito della verifica	Area interessata	soggetti esterni	Mancata richiesta di dichiarazione d'insussistenza di cause di incoinferibilità e di incompatibilità al fine di non rendere trasparente le situazioni esistenti; Mancata richiesta all'incaricato del curriculum vitae e degli incarichi precedentemente assunti ancora in corso, al fine di non rendere trasparente la situazione; Mancata richiesta all'incaricato della dichiarazione di insussistenza di conflitti di interessi e quindi attribuzione di cariche e nomine a soggetti in violazione della normativa vigenti	* Scarsa Responsabilizzazione interna; * Inadeguata diffusione della cultura della legalità.	ALTO	ALTO	ALTO	BASSO	MEDIO	ALTO	Il rischio è valutato come ALTO, considerato gli ampi profili di discrezionalità, la possibile significativa rilevanza economica e il conseguimento di pochi soggetti. Dal processo potrebbero inoltre derivare impatti negativi significativi. Non si segnalano per il passato episodi corruttivi o di malamministrazione.	M15 01 Trasparenza M15 02 Codice etico M15 03 Informatizzazione M15 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei tempi M15 05 Astensione in caso di conflitto di interesse M15 06 Direttive in tema di inconferibilità/ incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice M15 07 Protocolli per evitare casi di pantouflage M15 08 Formazione M15 09 Rotazione ordinaria M15 10 Rotazione straordinaria M15 11 Whistleblowing	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ex d.lgs. 231/2001. Guida adempimenti relativi a consulenti e collaboratori (valutare se fare regolamento)	in essere	A.U. - D.G.	Di primo livello (Responsabile Area di Riferimento), di Terzo Livello (A.U.)	Area molto particolare, vista la limitata disponibilità interna si valuta adozione di regolamento di assegnazione degli incarichi e conseguente sviluppo	MIGLIORABILE	MEDIO	Introduzione di dichiarazioni per garantire e/o gestire eventuali conflitti di interesse e situazioni che potrebbero presentare criticità nella gestione del servizio;	A.U. - RPCT	2024
	Verifica delle prestazioni svolte	assegnazione incarico. controllo stato avanzamento lavori, check fatture	Area interessata - Ufficio Acquisti - Ufficio Contabilità	n.a.	Mancato controllo dei lavori svolti, analisi poco approfondita delle fatture ricevute dal professionista con possibile penalizzazione della società.	* Scarsa Responsabilizzazione interna; * Inadeguata diffusione della cultura della legalità. * Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	ALTO	ALTO	BASSO	MEDIO	ALTO	Il rischio è valutato come ALTO, considerato gli ampi profili di discrezionalità, la possibile significativa rilevanza economica e il conseguimento di pochi soggetti. Dal processo potrebbero inoltre derivare impatti negativi significativi. Non si segnalano per il passato episodi corruttivi o di malamministrazione.	M15 01 Trasparenza M15 02 Codice etico M15 03 Informatizzazione M15 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei tempi M15 05 Astensione in caso di conflitto di interesse M15 06 Direttive in tema di inconferibilità/ incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice M15 07 Protocolli per evitare casi di pantouflage M15 08 Formazione M15 09 Rotazione ordinaria M15 10 Rotazione straordinaria M15 11 Whistleblowing	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ex d.lgs. 231/2001. Guida adempimenti relativi a consulenti e collaboratori (valutare se fare regolamento)	in essere	A.U. - D.G. - R.A.	Di primo livello (Responsabile Area di Riferimento), di Terzo Livello (A.U.)	Area molto particolare, vista la limitata disponibilità interna si valuta adozione di regolamento di assegnazione degli incarichi e conseguente sviluppo	MIGLIORABILE	MEDIO	n.a.	n.a.	n.a.