

Allegato 2: Mappatura dei Processi di ASM Vigevano e Lomellina 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											
AREA	PROCESSO	FASI DEL PROCESSO	PRINCIPALI UFFICI E SOGGETTI INTERNI COINVOLTI	ULTERIORI UFFICI O SOGGETTI ESTERNI COINVOLTI NEL PROCESSO	IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO		ANALISI DEL RISCHIO					RIFERIMENTI DEL RISCHIO	MOTIVAZIONE DEL RISCHIO ASSEGNATO	MISURE DI PREVENZIONE DI LIVELLO GENERALE	MISURE DI PREVENZIONE DI LIVELLO SPECIFICO	STATO DI ATTUAZIONE (in essere / da avviare entro il)	RESPONSABILI DELLA ATTUAZIONE DELLA MISURA	TIPOLOGIA DI MONITORAGGIO	ESITI MONITORAGGIO	VALUTAZIONE DELLE MISURE IN ESSERE	PONERAZIONE DEL RISCHIO	AZIONI DA PIANIFICARE PER MITIGARE IL RISCHIO RESIDUO	RESPONSABILI ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPERICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA ULTERIORE PIANIFICATA		
					DESCRIZIONE DEI RISCHI (pericoli)	FACTORI ABILITANTI	INDICATORE 1	INDICATORE 2	INDICATORE 3	INDICATORE 4	INDICATORE 5														INDICAZIONE DEL RISCHIO	
					INDICAZIONE DEL RISCHIO	INDICAZIONE DEL RISCHIO	INDICAZIONE DEL RISCHIO	INDICAZIONE DEL RISCHIO	INDICAZIONE DEL RISCHIO	INDICAZIONE DEL RISCHIO	INDICAZIONE DEL RISCHIO														INDICAZIONE DEL RISCHIO	
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Reclutamento del personale	Processo di selezione	Servizi Amministrativi (Selezioni)	Servizi Esteri di selezione	Incidenza con le reti nervose, al fine di favorire l'individuazione dei candidati.	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità. "Massima attenzione del principio di diligenza tra politica e amministrazione.	ALTO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	Incidente valutato come BASSO, considerando gli ampi margini di discrezionalità, la rilevante rilevanza economica e l'assoluta trasparenza del processo. Non si registra per il presente episodio particolare di irregolarità o di irregolarità.	MS 01 Trasparenza MS 02 Correttezza MS 03 Informazione MS 04 Mappatura del procedimento e monitoraggio dei termini MS 05 Accesso in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/ incompatibilità di incarichi MS 07 Protocollo per verificare l'assenza di procedimenti pendenti al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocollo per evitare conflitti di paraggio MS 09 Informazione MS 10 Rappresentanza MS 11 Rappresentanza MS 12 Rappresentanza MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo n. 49 del 23/02/2020, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U.	Di persona (busta) (PUB. DIR.)	Non rilevante non conformità. Attualità della misura di prevenzione programmatica. Efficienza e completezza della strategia programmatica di contenimento del rischio.	ADeguata	BASSO	n.a.	n.a.	n.a.	
	Assunzione di personale mediante concorso pubblico	Step 1) Invio di Ufficio Amministrativo (1) Definizione dei requisiti richiesti per la selezione del personale. (2) Bando di concorso (3) Norme della Commissione (4) Valutazione delle prove (5) Design (6) Incontro	Area Amministrativa - Ufficio Risorse umane	Servizi Esteri di selezione	Rischio di requisiti specifici non giustificati dalla posizione da ricoprire, al fine di favorire un processo di selezione regolare. Presenza di requisiti di natura "simbolica" ed inutilità di requisiti di natura specialistica e professionale. Presenza di requisiti di natura specialistica e professionale non giustificati dalla posizione da ricoprire.	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità. "Massima attenzione del principio di diligenza tra politica e amministrazione.	ALTO	ALTO	BASSO	BASSO	BASSO	ALTO	ALTO	Incidente valutato come ALTO, considerando gli ampi margini di discrezionalità, la rilevante rilevanza economica e l'assoluta trasparenza del processo. Non si registra per il presente episodio particolare di irregolarità o di irregolarità.	MS 01 Trasparenza MS 02 Correttezza MS 03 Informazione MS 04 Mappatura del procedimento e monitoraggio dei termini MS 05 Accesso in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/ incompatibilità di incarichi MS 07 Protocollo per verificare l'assenza di procedimenti pendenti al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocollo per evitare conflitti di paraggio MS 09 Informazione MS 10 Rappresentanza MS 11 Rappresentanza MS 12 Rappresentanza MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo n. 49 del 23/02/2020, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	Responsabile del Settore Prodotto	Di persona (busta) (PUB. DIR.)	Non rilevante non conformità. Attualità della misura di prevenzione programmatica. Efficienza e completezza della strategia programmatica di contenimento del rischio.	ADeguata	MEDIO	Implementazione di criteri predeterminati per la selezione qualificata del personale. Politiche di fidelizzazione di qualità di legge, con la Agenzia di reclutamento	RPCT - Area Amministrativa - Ufficio Risorse umane	Trimestre 2023-2025	
	Assunzione di personale mediante Agenzia di reclutamento	Step 1) Invio di Ufficio Amministrativo (1) Definizione dei requisiti richiesti per la selezione del personale. (2) Bando di concorso	Area Amministrativa - Ufficio Risorse umane	Agenzia di reclutamento	Servizi Esteri di selezione	Scelta costante della medesima Agenzia di reclutamento, con l'obiettivo di favorire un processo di selezione regolare. Presenza di requisiti di natura "simbolica" ed inutilità di requisiti di natura specialistica e professionale. Presenza di requisiti di natura specialistica e professionale non giustificati dalla posizione da ricoprire.	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità. "Massima attenzione del principio di diligenza tra politica e amministrazione.	ALTO	ALTO	MEDIO	BASSO	BASSO	ALTO	ALTO	Incidente valutato come ALTO, considerando gli ampi margini di discrezionalità, la rilevante rilevanza economica e l'assoluta trasparenza del processo. Non si registra per il presente episodio particolare di irregolarità o di irregolarità.	MS 01 Trasparenza MS 02 Correttezza MS 03 Informazione MS 04 Mappatura del procedimento e monitoraggio dei termini MS 05 Accesso in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/ incompatibilità di incarichi MS 07 Protocollo per verificare l'assenza di procedimenti pendenti al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocollo per evitare conflitti di paraggio MS 09 Informazione MS 10 Rappresentanza MS 11 Rappresentanza MS 12 Rappresentanza MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo n. 49 del 23/02/2020, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U., Coordinatore Area Amministrativa	Di persona (busta) (PUB. DIR.)	Non rilevante non conformità. Attualità della misura di prevenzione programmatica. Efficienza e completezza della strategia programmatica di contenimento del rischio.	ADeguata	MEDIO	Implementazione di criteri predeterminati per la selezione qualificata del personale. Politiche di fidelizzazione di qualità di legge, con la Agenzia di reclutamento	RPCT - Area Amministrativa - Ufficio Risorse umane	Trimestre 2023-2025
	Assunzione di personale mediante Agenzia specializzata	Step 1) Invio di Ufficio in relazione di competenza. (2) Definizione dei requisiti richiesti per la copertura del posto	Ufficio Risorse umane, Ufficio Risorse umane	Agenzia specializzata	Servizi Esteri di selezione	Incidenza con le reti nervose, al fine di favorire l'individuazione dei candidati.	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità. "Massima attenzione del principio di diligenza tra politica e amministrazione.	ALTO	ALTO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	Incidente valutato come BASSO, considerando gli ampi margini di discrezionalità, la rilevante rilevanza economica e l'assoluta trasparenza del processo. Non si registra per il presente episodio particolare di irregolarità o di irregolarità.	MS 01 Trasparenza MS 02 Correttezza MS 03 Informazione MS 04 Mappatura del procedimento e monitoraggio dei termini MS 05 Accesso in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/ incompatibilità di incarichi MS 07 Protocollo per verificare l'assenza di procedimenti pendenti al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocollo per evitare conflitti di paraggio MS 09 Informazione MS 10 Rappresentanza MS 11 Rappresentanza MS 12 Rappresentanza MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo n. 49 del 23/02/2020, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U., Coordinatore Area Amministrativa	Di persona (busta) (PUB. DIR.)	Non rilevante non conformità. Attualità della misura di prevenzione programmatica. Efficienza e completezza della strategia programmatica di contenimento del rischio.	ADeguata	BASSO	n.a.	n.a.	n.a.
	Proposizione di carriera	Step 1) Invio di Ufficio	Ufficio del dipendente, Ufficio Risorse umane, A.U.	n.a.	Favoribilità per l'assegnazione di attività di tipo curativo.	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità. "Massima attenzione del principio di diligenza tra politica e amministrazione.	ALTO	ALTO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	Incidente valutato come BASSO, considerando gli ampi margini di discrezionalità, la rilevante rilevanza economica e l'assoluta trasparenza del processo. Non si registra per il presente episodio particolare di irregolarità o di irregolarità.	MS 01 Trasparenza MS 02 Correttezza MS 03 Informazione MS 04 Mappatura del procedimento e monitoraggio dei termini MS 05 Accesso in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/ incompatibilità di incarichi MS 07 Protocollo per verificare l'assenza di procedimenti pendenti al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocollo per evitare conflitti di paraggio MS 09 Informazione MS 10 Rappresentanza MS 11 Rappresentanza MS 12 Rappresentanza MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo n. 49 del 23/02/2020, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U.,	Di persona (busta) (PUB. DIR.)	Non rilevante non conformità. Attualità della misura di prevenzione programmatica. Efficienza e completezza della strategia programmatica di contenimento del rischio.	ADeguata	BASSO	n.a.	n.a.	n.a.
	Attribuzione di premi e bonus	Step 1) Invio di Ufficio	Ufficio del dipendente, Ufficio Risorse umane, A.U.	n.a.	Favoribilità per l'assegnazione di attività di tipo curativo.	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità. "Massima attenzione del principio di diligenza tra politica e amministrazione.	ALTO	ALTO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	Incidente valutato come BASSO, considerando gli ampi margini di discrezionalità, la rilevante rilevanza economica e l'assoluta trasparenza del processo. Non si registra per il presente episodio particolare di irregolarità o di irregolarità.	MS 01 Trasparenza MS 02 Correttezza MS 03 Informazione MS 04 Mappatura del procedimento e monitoraggio dei termini MS 05 Accesso in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/ incompatibilità di incarichi MS 07 Protocollo per verificare l'assenza di procedimenti pendenti al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocollo per evitare conflitti di paraggio MS 09 Informazione MS 10 Rappresentanza MS 11 Rappresentanza MS 12 Rappresentanza MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo n. 49 del 23/02/2020, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U.	Di persona (busta) (PUB. DIR.)	Non rilevante non conformità. Attualità della misura di prevenzione programmatica. Efficienza e completezza della strategia programmatica di contenimento del rischio.	ADeguata	BASSO	n.a.	n.a.	n.a.
	Definizione di procedimenti disciplinari	Step 1) Invio di Ufficio	Ufficio del dipendente, Ufficio Risorse umane, A.U.	Uff. Segreteria	Contenzioso e applicazione di sanzioni non giustificata al fine di garantire un processo di selezione regolare, anche in favore di un altro.	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità. "Massima attenzione del principio di diligenza tra politica e amministrazione.	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	Incidente valutato come BASSO, considerando gli ampi margini di discrezionalità, la rilevante rilevanza economica e l'assoluta trasparenza del processo. Non si registra per il presente episodio particolare di irregolarità o di irregolarità.	MS 01 Trasparenza MS 02 Correttezza MS 03 Informazione MS 04 Mappatura del procedimento e monitoraggio dei termini MS 05 Accesso in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/ incompatibilità di incarichi MS 07 Protocollo per verificare l'assenza di procedimenti pendenti al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocollo per evitare conflitti di paraggio MS 09 Informazione MS 10 Rappresentanza MS 11 Rappresentanza MS 12 Rappresentanza MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modello di Organizzazione Gestione Controllo n. 49 del 23/02/2020, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U.	Di persona (busta) (PUB. DIR.)	Non rilevante non conformità. Attualità della misura di prevenzione programmatica. Efficienza e completezza della strategia programmatica di contenimento del rischio.	ADeguata	BASSO	n.a.	n.a.	n.a.