

IDENTIFICAZIONE RISCHIO					VALUTAZIONE RISCHIO									Protocolli di prevenzione implementati sul processo		Valutazione complessiva dei controlli	GAP ANALYSIS (situazione adeguata migliorabile, inadeguata)	CALENDARIO ATTUATIVO IMPLEMENT.	
AREA DI RISCHIO	PROCESSI	SOTTO - PROCESSI	FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	IDENTIFICAZIONE RISCHI (ALL.3 P.N.A.)	valutazione probabilità					valutazione impatto				Valutazione complessiva del rischio	Sistema documentale Aziendale				Attività di audit
					Discrezionalità	rilevanza esterna	complessità processo	valore economico	frazionab. Processo	impatto organizzativo	impatto economico	impatto reputazionale	impatto organizzativo, economico e sull'immagine						
Area A: acquisizione e progressione del personale	A1 Reclutamento	A1.1 processo di selezione	Direttore generale	Previsioni 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.	5	2	1	5	1	1	1	0	5	4,9	Manuale delle procedure (manuale Qualità, Sicurezza, Ambiente)	Attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza	2	SITUAZIONE MIGLIORABILE Si registra l'esigenza di verificare più frequentemente la pianta organica al fine di adattarla alle mutate necessità lavorative e di riorganizzare le banche dati di reclutamento del personale. Si registra l'esigenza di programmare ed attuare attività formative in materia di anticorruzione.	L'attività formativa avverrà nell'ambito del Piano di formazione del personale da svolgersi entro il 31/12/2016.
		A1.2 stabilizzazione personale	Direttore generale	Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;	5	2	1	5	1	1	1	0	5	4,9	Manuale delle procedure (manuale Qualità, Sicurezza, Ambiente)	Attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza	2	SITUAZIONE MIGLIORABILE Si registra l'esigenza di programmare ed attuare attività formative in materia di anticorruzione. Si reputa opportuno aggiornare le procedure esistenti.	L'attività formativa avverrà nell'ambito del Piano di formazione del personale da svolgersi entro il 31/12/2016.
	A2 Progressioni di carriera	A2.1 progressione economiche	Direttore generale e Presidente Consiglio di Amministrazione	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;	2	2	1	3	1	1	1	0	5	3,15	Manuale delle procedure (manuale Qualità, Sicurezza, Ambiente)	Attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza	2	SITUAZIONE MIGLIORABILE Si registra l'esigenza di documentare con aumento del carico lavorativo oppure con maggior responsabilità di funzioni svolte -Si registra l'esigenza di programmare ed attuare attività formative in materia di anticorruzione. Si reputa opportuno aggiornare le procedure esistenti.	L'attività formativa avverrà nell'ambito del Piano di formazione del personale da svolgersi entro il 31/12/2016.
		A2.2 progressioni carriera	Direttore generale e Presidente Consiglio di Amministrazione	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;	5	2	1	3	1	1	1	0	5	4,2	Manuale delle procedure (manuale Qualità, Sicurezza, Ambiente)	Attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza	2	SITUAZIONE MIGLIORABILE Si registra l'esigenza di documentare con aumento del carico lavorativo oppure con maggior responsabilità di funzioni svolte -Si registra l'esigenza di programmare ed attuare attività formative in materia di anticorruzione. Si reputa opportuno aggiornare le procedure esistenti.	L'attività formativa avverrà nell'ambito del Piano di formazione del personale da svolgersi entro il 31/12/2016.
	A3 Conferimento di incarichi di collaborazione	A3.1 processo di incarico	Direttore generale e Presidente Consiglio di Amministrazione	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi di collaborazione allo scopo di agevolare soggetti particolari.	4	2	1	3	1	1	1	0	2	2,2	Manuale delle procedure (manuale Qualità, Sicurezza, Ambiente)	Attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza	2	SITUAZIONE ADEGUATA in quanto viene valutata e monitorata dal Consiglio di Amministrazione -Si registra l'esigenza di programmare ed attuare attività formative in materia di anticorruzione. Si reputa opportuno aggiornare le procedure esistenti.	L'attività formativa avverrà nell'ambito del Piano di formazione del personale da svolgersi entro il 31/12/2016.

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA'

DISCREZIONALITA'	
Discrezionalità: il processo è discrezionale?	
No, è del tutto vincolato	1
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi	2
E' parzialmente vincolato solo dalla legge	3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4
E' altamente discrezionale	5
RILEVANZA ESTERNA	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	2
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente a soggetti esterni	5
COMPLESSITA' DEL PROCESSO	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più direzioni (interne alla società) interne in fasi successive per il conseguimento del risultato?	
No, il processo coinvolge una sola direzione	1
Si, il processo coinvolge più di 3 direzioni	3
Si, il processo coinvolge più di 5 direzioni	5

VALORE ECONOMICO

Qual è l'impatto economico del processo?	
Ha rilevanza esclusivamente interna	1
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. concessione di borsa di studio per studenti)	3
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. affidamento di appalto)	5

FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO

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 (es. pluralità di affidamenti ridotti)?	
No	1
Si	5

INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

IMPATTO ORGANIZZATIVO	
Rispetto al totale del personale impiegato nella singola direzione competente a svolgere il processo nell'ambito della società, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?	
Fino circa il 20%	1
Fino circa il 40%	2
Fino circa il 60%	3
Fino circa il 80%	4
Fino circa il 100%	5
IMPATTO ECONOMICO	
Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della società o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della società per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
No	1
Si	5
IMPATTO REPUTAZIONALE	
Nel corso degli ultimi cinque anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No	0
Non ne abbiamo memoria	1
Si, sulla stampa locale	2
Si sulla stampa nazionale	3
Si, su stampa locale e nazion.	4
Si, sulla stampa locale e nazionale e internazionale	5
IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E SULL'IMMAGINE	
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?	
A livello di adetto	1
A livello di funzionario	2
A livello di responsabile di Area (quadro)	3
A livello di Dirigente	4
A livello di Alta Direzione	5



Organismo di Vigilanza:

Dott.ssa Luisa Angeli, presidente;

Avv.to Eleonora Stenico, componente;

Dott.ssa Giulia Pegoretti, componente.

Documento aggiornato il giorno:

martedì 24 novembre 2015