

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					PONDERAZIONE DEL RISCHIO	MOTIVAZIONE DEL RATING ASSEGNATO	MISURE DI PREVENZIONE DI LIVELLO GENERALE	MISURE DI PREVENZIONE DI LIVELLO SPECIFICO	STATO DI ATTUAZIONE (in essere / da avviare entro il)	RESPONSABILE DELLA ATTUAZIONE DELLA MISURA	TIPOLOGIA DI MONITORAGGIO	ESITI MONITORAGGIO	VALUTAZIONE DELLE MISURE IN ESSERE	PONDERAZIONE DEL RISCHIO	AZIONI DA PIANIFICARE PER MITIGARE IL RISCHIO RESIDUO	RESPONSABILE ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPORICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA ULTERIORE PIANIFICATA	
					DESCRIZIONE DEL RISCHIO (pericoli)	FATTORI ABILITANTI	INDICATORE 1	INDICATORE 2	INDICATORE 3	INDICATORE 4	INDICATORE 5														RISCHIO DI RISORSA/ RISCHIO INERENTE
							IN ESISTENZA/IN ESISTENZA/IN ESISTENZA	IN ESISTENZA/IN ESISTENZA/IN ESISTENZA	IN ESISTENZA/IN ESISTENZA/IN ESISTENZA	IN ESISTENZA/IN ESISTENZA/IN ESISTENZA	IN ESISTENZA/IN ESISTENZA/IN ESISTENZA														
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Reclutamento del personale	Processo di selezione	Servizi Amministrativi (Selezioni)	Servizi Esterne di selezione	Innesco con le reali necessità, al fine di favorire l'efficienza del processo di reclutamento.	* Scarsa Responsabilità interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità, "Mancata" attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	MEDIO	IN ESISTENZA	A.S.	Di persona livello (Responsabile Area di selezione livello (Primo piano)), di terza livello (PLI, OD)	Non rilevante non conformità. Attuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza espressa dalla 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. Albo (2) Definizione dei requisiti richiesti per la selezione (3) Bando di concorso (4) Norme della Commissione (5) Verifica delle prove (6) Design (7) Incontro	Area Amministrativa - Ufficio Risorse umane	Servizi Esterne di selezione	Rischio di requisiti specifici non giustificati dalla posizione da ricoprire, al fine di favorire un processo di selezione equo, trasparente e meritocratico. "Indagata" diffidente della cultura della legalità, "Mancata" attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	* Scarsa Responsabilità interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità, "Mancata" attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	ALTO	IN ESISTENZA	Responsabile del Settore Proiezione	Di persona livello (Responsabile Area di selezione livello (Primo piano)), di terza livello (PLI, OD)	Non rilevante non conformità. Attuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza espressa dalla strategia programmatica di contenimento del rischio.	ADeguata	MEDIO	Implementazione di criteri predeterminati per la selezione qualificata del personale. Politiche di fidelizzazione di qualità di legittimo 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. Albo (2) Definizione dei requisiti richiesti per la selezione (3) Bando di concorso	Area Amministrativa - Ufficio Risorse umane	Agenzia di reclutamento	Sotto costante della direzione Agenzia di reclutamento e del personale collabora a parare un processo di selezione equo, trasparente e meritocratico. "Indagata" diffidente della cultura della legalità, "Mancata" attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	* Scarsa Responsabilità interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità, "Mancata" attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	ALTO	IN ESISTENZA	A.S. Coordinatore Area Amministrativa	Di persona livello (Responsabile Area di selezione livello (Primo piano)), di terza livello (PLI, OD)	Non rilevante non conformità. Attuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza espressa dalla strategia programmatica di contenimento del rischio.	ADeguata	MEDIO	Implementazione di criteri predeterminati per la selezione qualificata del personale. Politiche di fidelizzazione di qualità di legittimo 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. Albo (2) Definizione dei requisiti richiesti per la copertura del posto	Ufficio Risorse umane, Ufficio Risorse umane	Agenzia specializzata	Innesco con le reali necessità, al fine di favorire l'efficienza del processo di reclutamento.	* Scarsa Responsabilità interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità, "Mancata" attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	IN ESISTENZA	A.S. Coordinatore Area Amministrativa	Di persona livello (Responsabile Area di selezione livello (Primo piano)), di terza livello (PLI, OD)	Non rilevante non conformità. Attuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza espressa dalla 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.S.	n.a.	Favoritismi, parzialità, mancanza di trasparenza.	* Scarsa Responsabilità interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità, "Mancata" attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	IN ESISTENZA	A.S.	Di persona livello (PLI, OD)	Non rilevante non conformità. Attuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza espressa dalla strategia programmatica di contenimento del rischio.	ADeguata	BASSO	n.a.	n.a.	n.a.				
	Distribuzione di premi e bonus	Step 1) Invio di ufficio	Ufficio del dipendente, Ufficio Risorse umane, A.S.	n.a.	Favoritismi, parzialità, mancanza di trasparenza.	* Scarsa Responsabilità interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità, "Mancata" attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	IN ESISTENZA	A.S.	Di persona livello (PLI, OD)	Non rilevante non conformità. Attuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza espressa dalla 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.S.	Area Amministrativa	Contenzioso e applicazione di sanzioni non giustificata al fine di garantire un clima di lavoro equo e trasparente.	* Scarsa Responsabilità interna, "Indagata" diffidente della cultura della legalità, "Mancata" attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	IN ESISTENZA	A.S.	Di persona livello (PLI, OD)	Non rilevante non conformità. Attuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza espressa dalla strategia programmatica di contenimento del rischio.	ADeguata	BASSO	n.a.	n.a.	n.a.				