

Area di rischio RISORSE UMANE

Processo	Fasi	Elenco dei possibili eventi rischiosi	Anomalie significative	Allegato n.5 PNA			Responsabile	Indicatori	Misure di prevenzione individuate	Tempi di attuazione
				Indice di valutazione della probabilità	Indice di valutazione dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio				
Incarichi di consulenza e di prestazioni professionali	Richiesta esigenza da parte della UO/Funzione interessata	Priorità delle esigenze personali rispetto alle necessità funzionali dell'ufficio	Requisiti di accesso personalizzati e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti professionali e attitudinali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire. Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità.	1,67	1,25	2,08	Direzione aziendale; Responsabile Unità Organizzativa/Funzione		Rimandando per maggiori dettagli alla procedura aziendale e alla relativa scheda di controllo contenuta nel Modello 231, si evidenzia che il conferimento di incarichi a personale dall'esterno è subordinato all'esistenza dei presupposti normativi che lo legittimano; deve essere volta a far fronte ad esigenze strutturali o temporanee dell'impresa correlate alla sua operatività, una volta verificato che a tali esigenze non è possibile dare una risposta efficace ed efficiente utilizzando l'organico normalmente impiegato (a titolo esemplificativo: professionalità non presenti, professionalità presenti ma quantitativamente insufficienti per dare risposta alle esigenze, ecc.); può e deve avvenire attraverso il rispetto di specifiche regole predefinite a garanzia della parità di trattamento, concorrenzialità, oggettività, verificabilità dell'intero processo e trasparenza. In tal senso, nessuna ricerca di nuovo personale può essere avviata senza darne tempestiva e pubblica evidenza attraverso la pubblicazione di un annuncio sul sito internet aziendale, oltre che attraverso i normali canali di reclutamento riconosciuti di volta in volta idonei ed opportuni (recruiting on line, quotidiani, sezioni lavoro di siti e portali di pubbliche istituzioni). La fase di selezione deve avvenire sulla base di requisiti indicati nell'Avviso di Selezione pubblicato ad opera di una Commissione composta da soggetti qualificati e privi di qualsiasi causa di incompatibilità o inconferibilità.	1) Traduzione delle misure previste in specifiche azioni entro il primo semestre del 2016 (revisione della procedura per il conferimento di incarichi di consulenza e prestazioni professionali). 2) Adozione delle misure/azioni previste entro il primo semestre del 2017
	Ricognizione all'interno dell'ente circa la presenza della professionalità richiesta	Improprio ricorso alla consulenza esterna per favorire un soggetto esterno a scapito delle professionalità interne	Inserimento di lavoratori con mansioni superiori ai livelli professionale e/o in numero eccedente rispetto al reale fabbisogno	1,50	1,25	1,88	Direzione Aziendale; Responsabile Risorse Umane e Responsabile Amministrazione e controllo.		verifica dell'inesistenza in azienda della professionalità richiesta	Adozione delle misure/azioni previste entro 30 giorni dall'avvio delle attività
	Bando	Predisposizione delle procedure concorsuali o di selezione non rispondenti ai principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità, tali da garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dei procedimenti e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso di requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati. Formulazione di criteri di valutazione non adeguatamente definiti sui criteri di valutazione.	Inserimento nel bando di criteri/clausole deputate a favorire alcuni soggetti. Diffusione di informazioni relative al bando prima della pubblicazione	1,40	1,25	1,75	Direzione aziendale e Responsabile Risorse Umane	Numero bandi di selezione e numero incarichi e prestazioni professionali	trasparenza (pubblicazione degli atti nel sito)	Adozione delle misure/azioni previste entro 30 giorni dall'avvio delle attività
	Ricezione domande	Assegnazione discrezionale della data e dell'ora di ricezione della documentazione - manipolazione per accettazione di domande fuori termine. Integrazione/sostituzione della documentazione successivamente alla consegna - consentire integrazioni successive al termine di presentazione delle domande	Favorire alcuni soggetti preindividuati.	1,40	1,00	1,40	Risorse umane e personale segreteria	Numero di domande consegnate a mano	informatizzazione procedure di gestione delle domande concorsuali	Adozione delle misure/azioni previste entro il primo semestre dall'avvio delle attività
	Nomina Commissione esaminatrice	Nomina pilotata dei componenti della commissione esaminatrice. Sussistenza di rapporti di parentela o affinità tra i soggetti con potere decisionale o compiti di valutazione e i soggetti concorrenti	Utilizzo improprio delle procedure allo scopo di favorire candidati preindividuati. Individuazione di una modalità che favorisca un particolare soggetto	2,00	1,75	3,50	Consiglio di Amministrazione	Nominativi dei componenti la commissione per ciascuna procedura selettiva. Più di un soggetto appartenente alla stessa UO/Funzione quali componenti la Commissione	Nomina della Commissione successivamente alla scadenza del termine di presentazione delle candidature. Definizione normativa dei requisiti di incompatibilità/confitto di interessi	Adozione delle misure/azioni previste entro 30 giorni dall'avvio delle attività
	Svolgimento selezione	Valutazioni della Commissione volte a favorire soggetti predeterminati	Valutazioni della Commissione volte a favorire soggetti preindividuati	1,40	1,25	1,75	Commissione esaminatrice	Numero verbali della Commissione esaminatrice e numero bandi di selezioni	Verifica criteri di selezione previsti dal bando	Adozione delle misure/azioni previste entro 30 giorni dall'avvio delle attività
	Contratto d'incarico	Mancata verifica dell'esistenza della documentazione accertante il corretto svolgimento delle fasi precedenti.	Alterazione dei risultati della procedura di selezione	1,67	1,75	2,92	Consiglio di amministrazione. Direzione Aziendale.		Pubblicazione incarichi sul sito	Adozione delle misure/azioni previste entro 30 giorni dall'avvio delle attività
	Conferimento incarichi senza procedura selettiva	Assenza di motivi che giustificino il conferimento in via diretta. Il ricorso al conferimento in via diretta, senza ricorso a procedura selettiva e previa specifica motivazione, può avvenire nelle seguenti ipotesi: a) in casi eccezionali di estrema urgenza, tali da non consentire l'espletamento della procedura comparativa; b) in caso di selezione pubblica andata deserta; c) qualora, e solo per importi inferiori a euro 20.000,00, per singolo incarico e nell'anno, la prestazione richieda abilità e particolare qualificazione professionale e/o esperienza specifica dell'incaricato, tali da rendere inopportuno e infruttuoso il ricorso a procedure pubbliche di selezione	Conferimento di incarichi a soggetti non in possesso di professionalità e/o in numero eccedente rispetto al reale fabbisogno.	1,50	1,75	2,63	Consiglio di Amministrazione; Direzione aziendale; Responsabile del personale; Componenti delle commissioni di selezione	Numero conferimenti diretti nell'esercizio	1) Applicazione della procedura del conferimento di incarichi di consulenza e prestazioni professionali. 2) Verifica periodica a campione della documentazione relativa al conferimento incarichi in via diretta. Pubblicazione incarichi sul sito	Adozione delle misure/azioni previste entro 30 giorni dall'avvio delle attività

Nota:

La classificazione del livello di rischio si è ottenuta applicando il questionario di valutazione del rischio "Tabella valutazione del rischio", contenuto nell'Allegato 5 del P.N.A.: per ciascuna attività sono stati valutati i singoli indicatori di probabilità che si verifichi l'evento corruttivo (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) ed i singoli indicatori delle dimensioni dell'impatto (economico, organizzativo, reputazionale) a seguito dell'evento corruttivo. Moltiplicando per ciascuna attività individuata il valore medio degli indicatori di valutazione della probabilità e il valore medio degli indicatori dell'impatto, si è ottenuto un valore numerico corrisponde al livello di rischio

Valori e frequenze delle probabilità

Altamente Probabile = 5;
Molto Probabile = 4;
Probabile=3;
Poco probabile =2;
Improbabile =1;
Nessuna probabilità = 0

Valori e importanza dell'impatto Valutazione complessiva del rischio:

Superiore = 5;
Serio = 4;
Soglia = 3;
Minore =2;
Marginale = 1;
Nessuna impatto = 0

Gravissimo < = 25;
Grave < = 15;
Medio < = 9;
Lieve < = 3;