

MAPPATURA DEI PROCESSI e VALUTAZIONE DELLE MISURE - Allegato 7

Area di rischio	Macro processo	Codice processo	Macro fase	Codice macro fase	Struttura organizzativa	Rischi connessi	Fattori abilitanti o indicatori	Rischio inerente (RI= P*I)	Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche	Valutazione delle misure (VM)	Rischio residuo (RR=RI*VM)	Motivazione	Misure da intraprendere	Soggetti coinvolti	Data di implementazione
6. Assunzione e gestione del personale	Ricerca e selezione del personale	PER.	Reclutamento del personale (dipendenti e dirigenti)	PER.01	Ufficio economato e personale Direttore Generale	Fabbisogno non rispondente alle reali esigenze al fine di favorire candidature o collaboratori; Alterazione o omissione di informazioni, previsione di requisiti allo scopo di favorire determinate candidature; Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo non esaustivo, la regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e prova orale mediante domande estratte a sorte; Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati individuati; Nomina di componenti della Commissione finalizzata a favorire un partecipante; Mancata comunicazione di eventuali conflitti di interesse da parte di componenti della Commissione	Uso improprio o distorto della discrezionalità; Accordi illeciti; Scarsa proceduralizzazione del processo	A	Codice etico	Regolamento per il reclutamento del personale dipendente; L'organizzazione generale interna e la governance di Gepafin SpA; Regolamento Sistema Controlli Interni; La Società prevede in sede di candidatura l'acquisizione della dichiarazione con cui il dipendente attesta l'insussistenza del divieto ex Art. 53 co. 16ter del D.Lgs 165/2001 (pantouflage) come eventuali cause di incompatibilità, inconfertilità e conflitti di interessi.	PA	M	Le misure indicate sono parzialmente operative	Si consiglia di prevedere l'adozione di un atto interno che disciplini nel dettaglio le regole relative alla frequenza e alle modalità di erogazione di corsi di formazione al personale attraverso un piano formativo annuale (formazione specifica su temi di anticorruzione e generale).	Direzione Generale; Area Amministrazione	31/12/2021
	Ricerca e selezione del personale	PER.	Composizione della Commissione giudicatrice	PER.02	Ufficio economato e personale Direttore Generale	A		PA			M					
	Ricerca e selezione del personale	PER.	Conferimento di incarichi di collaborazione	PER.03	Ufficio economato e personale Direttore Generale	A		PA			M					
	Ricerca e selezione del personale	PER.	Stipula dei contratti di lavoro	PER.04	Ufficio economato e personale Direttore Generale	A		PA			M					
	Gestione e sviluppo del personale	PER.	Valutazione delle performance del personale	PER.05	Ufficio economato e personale Direttore Generale	Indicazione di obiettivi poco chiari o eccessivamente discrezionali; Omissione di informazioni o calcoli errati; Progressione di carriera o assegnazione premio non in linea con i criteri aziendali		A			PA	M				
	Gestione e sviluppo del personale	PER.	Fabbisogno formativo	PER.06	Ufficio economato e personale Direttore Generale	Fabbisogno non rispondente alle reali esigenze al fine di favorire potenziali soggetti formatori; Scelta del corso per favorire determinati soggetti formatori		A			PA	M				
	Gestione delle note spese del personale	PER.	Rimborsi spese	PER.07	Ufficio economato e personale Direttore Generale	Riconoscimento di una spesa non inerente o non supportata da idonea documentazione o di importo non corretto		A			PA	M				