

Rischio = Probabilità * Impatto			IMPATTO					
			Marginale	Minore	Soglia	Serio	Superiore	
			1	2	3	4	5	
P R O B A B I L I T À	Altamente probabile	5	5	10	15	20	25	RISCHIO
	Molto probabile	4	4	8	12	16	20	
	Probabile	3	3	6	9	12	15	
	Poco probabile	2	2	4	6	8	10	
	Improbabile	1	1	2	3	4	5	



Basso
da 1 a 3,99

Moderato
da 4 a 6,99

Rilevante
da 7 a 12,99

Critico
da 13 a 15

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO				TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI		MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO		
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
<p>AREA DI RISCHIO GENERALE</p> <p>AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE</p> <p>Processo di gestione del personale</p>	A1	AU RUP (concorso)	<ul style="list-style-type: none"> Individuazione nell'ambito della programmazione del fabbisogno del personale, di profili professionali non coerenti con effettive esigenze di reclutamento dell'ente. Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza edili imparzialità della selezione per favorire una specifica persona. Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento dei candidati particolari. Irregolare composizione della Commissione di concorso finalizzato al reclutamento di candidati particolari. Pre-determinazione di criteri di valutazione dei titoli e delle prove allo scopo di reclutare particolari candidati. Immotivata adozione del provvedimento di revoca del bando di concorso al fine di bloccare procedimento nel caso in cui gli esiti rilevati diversi da quelli attesi. Abuso di discrezionalità nella determinazione del trattamento retributivo dei candidati selezionati per l'assunzione 	<ul style="list-style-type: none"> Mancato rispetto delle regole procedurali interne. Mancanza di trasparenza Assenza di controlli. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. Scarsa responsabilizzazione interna Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Irregolarità nel processo di selezione e assunzione del personale. Consistente scostamento tra le retribuzioni di neoassunti aventi medesimo inquadramento e la media aziendale. <p><u>Conseguenze potenziali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Assunzione di un candidato per ricoprire una posizione non necessaria. Accordi illeciti sulla scelta del candidato per garantirne la selezione. Accordi strumentali sul trattamento retributivo . 	<ul style="list-style-type: none"> Segnalazioni interne/esterne pervenute tramite qualunque canale su presunte irregolarità nel processo di selezione e assunzione del personale. Media retribuzioni neoassunti per inquadramento / media retribuzioni aziendali per medesimo inquadramento, su base semestrale. 	7,50	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPTCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. Disciplina conflitto di interessi. Disciplina incompatibilità/inconferibilità. Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. Disciplina revolving doors. Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Piano di assunzioni, coerente con il piano industriale. Revisione regolamento aziendale per il reclutamento del personale. Segregazione compiti e funzioni nel processo di selezione. Tracciabilità dell'iter di selezione del candidato. Formalizzazione dell'esito dei colloqui. Controlli gerarchici. Obbligo di reportistica vs RPCTcome da indicatori.
	A2	AU	<ul style="list-style-type: none"> Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti e candidati particolari. Progressioni economiche o di carriera accordate in via generalizzata allo scopo di agevolare dipendenti e candidati particolari. Individuazione di fabbisogni quantitativamente e qualitativamente non coerenti con la mission della Società. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancato rispetto delle regole procedurali interne. Mancanza di trasparenza. Assenza di controlli Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. Scarsa responsabilizzazione interna Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <p>N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Accordi illeciti sulla progressioni di carriera e/o retributive . 	N.A.	7,50	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPTCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Regolamento aziendale per le progressioni di carriera /o retributive. Progressioni come strumento per perseguire la misura della rotazione e/o segregazione di funzioni. Trasparenza e tracciabilità dell'iter di approvazione della progressione. Controlli gerarchici. Commissione esaminatrice priva di conflitti di interessi con i candidati.
	A3	AU LEG	<ul style="list-style-type: none"> Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione per favorire una specifica persona. Mancanza di trasparenza della fase dell'avviso per il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato, ovvero di incarichi di collaborazione, allo scopo di agevolare soggetti particolari. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. Scarsa regolamentazione del processo. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fase di processo. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Mancata tracciabilità del processo di affidamento dell'incarico. Incarichi a professionisti non qualificati e/o in possesso di adeguata esperienza riguardo l'oggetto (complessità, specificità, ecc.) dell'incarico. Affidamento incarichi in presenza di risorse interne di adeguato livello professionale disponibili per la fattispecie. Reiterati incarichi allo stesso professionista e/o frequenza di incarichi in assenza di selezione competitiva. Reticenza del professionista incaricato a fornire le informazioni richieste riguardo l'eventuale (anche potenziale) conflitto di interesse. Conferimenti di incarichi con oggetto una prestazione generica. Pagamenti eseguiti a fronte di prestazioni fittizie e/o inesistenti. Pagamenti insolitamente elevati o che sembrano eccessivamente non ragionevoli rispetto alla prestazione. Riconoscimenti di rimborsi spese e/o altri emolumenti non previsti dall'incarico. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Conferimento di un incarico per una consulenza non necessaria. Accordi illeciti sulla selezione dello studio o professionista incaricato. 	<ul style="list-style-type: none"> Numero incarichi stesso studio professionale o stesso professionista / totale incarichi anno in ambito RU. Numero provvedimenti di proroga stesso studio professionale o stesso professionista . 	11,49	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Short list professionisti aperte per categorie di specializzazione. Regolamento per la costituzione della short list e i criteri di iscrizione. Pubblicazione elenco incarichi conferiti. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPTCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. Disciplina conflitto di interessi. Disciplina incompatibilità/inconferibilità. Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. Disciplina revolving doors. Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Accertamento preventivo dell'impossibilità di svolgere l'incarico all'interno della Società. Selezione dei consulenti esterni attraverso un processo tracciabile e di criteri definiti in funzione della natura, della complessità e della specificità dell'incarico. Absolute divieto di favoritismi e discriminazione, nel rispetto del principio di imparzialità e parità di trattamento. Segregazione funzione proponente da quella che conferisce l'incarico. Controlli gerarchici. Obbligo di reportistica vs RPCTcome da indicatori.

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO					TRATTAMENTO DEL RISCHIO	
			IDENTIFICAZIONE			ANALISI		MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO	
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
A4	Gestione banche dati RU	DPO	<ul style="list-style-type: none"> Illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione. Cessione indebita dei dati a soggetti non autorizzati. Omissione della protezione del dato di alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenerne vantaggi. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. Assenza di regolamentazione specifica. Scarsa regolamentazione del processo. Scarsa cultura sulla sensibilità dei dati personali. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali</u> • Sanzioni GDPR .</p>	N.A.	5,55	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Sistema Gestione Privacy - Manuale Operativo per la Protezione dei Dati Personali rev 00 del 27.11.2015. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Nomine soggetti incaricati della gestione dei dati personali, in conformità a quanto previsto dal nuovo regolamento europeo in materia.
A5	Rilevazione ed elaborazione presenze del personale. Gestione ore lavorate, recuperi e straordinari	RRU PER RDF RUP (buoni pasto)	<ul style="list-style-type: none"> Manomissione dei Registri digitali di Rilevazione presenza del personale Falsa attestazione di presenza e omesso controllo Manomissione dati presenza/ assenza prima durante e dopo la fase di controllo Errata gestione ed omesso controllo sulla contabilizzazione delle presenze al fine di far risultare presente il personale anche in caso di assenza. falsificazione dei moduli di autorizzazione all'ingresso e all'uscita. Manomissione registri digitali per l'inserimento di straordinari. Falsificazione moduli autorizzazione straordinari. Falsa attestazione di recupero ore 	<ul style="list-style-type: none"> Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. Assenza di procedure di controllo specifiche. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali</u> • Danni erariali</p>	N.A.	7,50	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p>	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Informatizzazione delle altre attività connesse alla gestione delle presenze. Verifica applicabilità nuovi strumenti che possono assicurare maggiore efficacia dei controlli sull'identità del personale in fase di entrata / uscita dal luogo di lavoro. Revisione del regolamento aziendale del telelavoro. Istruzione operativa per la rilevazione delle presenze tramite dispositivo mobile. Modulistica per la rilevazione delle presenze in caso di non utilizzo dei dispositivi. Modulistica per la rilevazione delle presenze in telelavoro. Modulistica per al gestione dello straordinario.
A6	Gestione economica del personale (INAIL, INPS etc, buoni pasto, buste paga)	RRU PER	<ul style="list-style-type: none"> Anticipi su retribuzione e conferimento di indennità non dovute. Manomissione busta paga. Errata gestione delle buste paga al fine di non far emergere eventuali errori e quindi errata corresponsione delle paghe e dei contributi. Inadeguata gestione degli adempimenti assicurativi sanitari e contributivi. Omesso controllo errata contabilizzazione al fine di favorire. Maggiore vantaggio al percettore. Errato calcolo contributi ai fini pensionistici e trattamento fine rapporto. Induzione a riconoscimenti non dovuti. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. Assenza di procedure di controllo specifiche. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali</u> • Danni erariali. • Accordo collusivo al fine di ottenere somme non dovute.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Anticipi su retribuzioni / totale retribuzioni mensili erogate. 	5,00	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. Disciplina conflitto di interessi. Disciplina incompatibilità/inconferibilità. Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. Disciplina revolving doors. Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori.
A7	Procedimenti disciplinari	AU	<ul style="list-style-type: none"> Sanzione non corretta. Sanzione tardiva. Omesso provvedimento disciplinare. Provvedimento e/o sanzione non commisurata alla negligenza connessa. Distorta interpretazione del regolamento della disciplina al fine di favorire un dipendente. Cancellazione di provvedimenti disciplinari allo scopo di favorire un dipendente o sfavorire determinati dipendenti. Omessa, incompleta o errata applicazione di sanzioni a seguito di azioni disciplinari. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> • Omesso provvedimento a fronte di una violazione nota. • Reiterati provvedimenti nei confronti del medesimo soggetto.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u> • Accordi illeciti al fine di favorire / sfavorire alcuni soggetti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Report trimestrale OdV relativo ai provvedimenti disciplinari adottati dalla Società. 	3,66	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. Disciplina conflitto di interessi. Disciplina incompatibilità/inconferibilità. Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. Disciplina revolving doors. Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Flussi segnalazioni verso OdV delle sanzioni irrogate in violazione del MOGC 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Adozione del regolamento disciplinare interno in materia di violazioni del MOGC, del Codice Etico e del PTPCT . Controlli gerarchici. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori.

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO				TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI		MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO		
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
A8	Infortuni sul luogo di lavoro	RSPP	<ul style="list-style-type: none"> Elusione dell'obbligo di segnalazione. Mancanza di controlli o verifiche al fine di ottenere vantaggi. Occultamento di documentazione al fine di ottenere vantaggi. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Ripetizione di infortuni occorsi allo stesso soggetto. Concentrazioni di infortuni nella stessa unità operativa. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Accordi illeciti al fine di ottenere vantaggi. Conseguenze di natura penale in capo all'amministratore e/o alla società 	<ul style="list-style-type: none"> Report trimestrale infortuni, ripartiti per unità operativa. 	4,34	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. Disciplina conflitto di interessi. Disciplina incompatibilità/inconferibilità. Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. Disciplina revolving doors. Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Controlli gerarchici. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Controlli gerarchici. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori.
A9	Concessione di aspettative, permessi, permessi sindacali e gestione malattia	AU	<ul style="list-style-type: none"> Concessione e/o negazione di ferie e permessi, orari agevolati, etc. al fine di favorire/sfavorire un dipendente. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <p>N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Accordi illeciti per favorire/sfavorire un dipendente. Mancanza di continuità del servizio per l'assenza non programmata di personale. 	N.A.	4,67	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Controlli gerarchici. Modulistica per la registrazione di ferie e permessi. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Controlli gerarchici. Modulistica per la registrazione di ferie e permessi.
A10	Cessione prestiti ai dipendenti	AU	<ul style="list-style-type: none"> Impropria gestione delle pratiche di finanziamento al fine di favorire / sfavorire determinati soggetti. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <p>N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Ritardi o accelerazioni di pratiche per privilegiare una finanziaria piuttosto che un'altra. 	<ul style="list-style-type: none"> Report semestrale contenente elenco finanziario con relativo ammontare dei singoli prestiti concessi. 	8,62	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Regolamento aziendale per la gestione della cessione prestiti a dipendenti. Rispetto della cronologia di arrivo delle richieste. Rotazione del personale addetto alle pratiche di finanziamento. Controlli gerarchici. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Regolamento aziendale per la gestione della cessione prestiti a dipendenti. Rispetto della cronologia di arrivo delle richieste. Rotazione del personale addetto alle pratiche di finanziamento. Controlli gerarchici. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori.
A11	Gestioni rimborsi spese e missioni. Utilizzo auto aziendali.	RRU AU	<ul style="list-style-type: none"> Riconoscimento indebito di rimborsi spese sostenute fittizie o aumentate. Assenza di giustificativi di spesa. Utilizzo di beni aziendali non autorizzato. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Rimborsi spese trasferita con documentazione giustificativa incompleta o assente. Rimborsi di spese di rappresentanza effettuate da soggetti non titolari a sostenerle. Rimborsi di spese di rappresentanza aventi motivazioni generiche circa le finalità ed i destinatari. Elevata concentrazione di spese di rappresentanza in una unità organizzativa rispetto alla media aziendale. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Accordi illeciti per rimborsi spese non dovuti. 	N.A.	7,93	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Rimborsi spese e missione vertici aziendali pubblicati nel sito aziendale. Controlli eseguiti dal Collegio Sindacale. Controlli effettuati dalla società di revisione. Restrizione dell'uso del contante. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione regolamento aziendale che disciplina rimborsi e missioni di servizio. Regolamento aziendale per gli acquisti economici, che disciplina l'utilizzo della piccola cassa e le metodologie di controllo. Revisione regolamento utilizzo automezzi aziendali. Controlli gerarchici.

LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO



MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO				TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI		MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO		
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
					da 1 a 3,99	da 4 a 6,99	da 7 a 12,99	da 13 a 15	

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO					TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI			MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO		
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI DI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE	
<p>AREA DI RISCHIO GENERALE</p> <p>AREA B. CONTRATTI PUBBLICI</p> <p>Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture</p>	B1	<p>Programmazione - Individuazione fabbisogni</p>	AU	<ul style="list-style-type: none"> Definizione di un fabbisogno non reale ovvero errato / incompleto rispetto alle esigenze della Società, al fine di favorire uno o più operatori economici. Intempestiva predisposizione ed approvazione degli strumenti di programmazione degli acquisti, al fine di favorire/sfavorire interessi particolari. Frazionamento artificioso degli acquisti al fine di eludere le norme applicabili e favorire uno o più operatori economici. Anomalie nella gestione operativa degli impianti e delle infrastrutture volte a favorire il ricorso a servizi di manutenzione esterni. 	<ul style="list-style-type: none"> Insufficiente attenzione alla fase di programmazione / assenza di una corretta pianificazione degli acquisti. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Scarsa regolamentazione del processo di approvvigionamento. Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fasi di processo. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Mancata / errata approvazione degli strumenti di programmazione. Eccessivo ricorso a procedure di urgenza. Eccessivo ricorso a proroghe contrattuali. Presenza di gare aggiudicate allo stesso fornitore. Presenza di gare aggiudicate in presenza di una sola offerta valida. Elevate rinunce a formulare offerte e/o ricezione di meno di tre offerte. Assenza di accordi-quadro di manutentori. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Accordi illeciti in merito alla definizione dei fabbisogni. 	<ul style="list-style-type: none"> a) n° affidamenti stesso fornitore / totali affidamenti nell'anno b) n° procedure aggiudicate in presenza di una sola offerta valida / totale procedure aggiudicate c) n° affidamenti interessati da proroghe / totale affidamenti nell'anno d) n° affidamenti in via d'urgenza / totale affidamenti nell'anno 	11,00	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Programmazione basata su effettive e documentate esigenze delle diverse aree organizzative coinvolte. Analisi del fabbisogno, accorpamento di acquisti omogenei per categoria merceologica, criteri di priorità. Flussi di comunicazione delle scadenze contrattuali. <p>• Piano triennale delle attività da presentare, entro il 30 settembre dell'anno precedente, all'Ufficio Speciale Controllo partecipare della Regione Campania, comprensivo anche del programma delle attività e degli investimenti.</p> <p>• Programma degli acquisti e Programma dettagliato annuale degli acquisti.</p> <p>• Programmi di manutenzione predittiva di impianti e infrastrutture, anche mediante il ricorso ad idonei strumenti di approvvigionamento continuativo (ad es. accordo quadro).</p> <p>• Controlli gerarchici.</p> <p>• Obbligo trasmissione RPCT e OdV riepilogo semestrale acquisiti sotto soglia, procedure in via d'urgenza, affidamenti prorogati.</p> <p>• Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori.</p>
	B2	<p>Progettazione - Nomina del RUP</p>	AU	<ul style="list-style-type: none"> Nomina del RUP in rapporto di contiguità con operatori economici concorrenti (soprattutto se esecutori uscenti) ovvero privi dei requisiti di terzietà e indipendenza, al fine di favorire/sfavorire uno o più operatori economici. Fuga di notizie circa le procedure di gara non ancora pubblicate. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Assenza requisiti di professionalità previsti dal legislatore / assenza o inadeguate competenze professionali del RUP. Mancato rispetto dei presidi esistenti. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Non corretta alternanza del ruolo di RUP/DEC per le medesime procedure di affidamento. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Accordi illeciti in merito alla scelta dei fornitori. 	<ul style="list-style-type: none"> n° procedimenti con oggetto rientrante nel medesimo settore o categoria di opere assegnati ad un unico RUP nell'anno. 	12,25	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Nomina del RUP a soggetti in possesso dei requisiti di professionalità necessari. Procedure interne che individuino criteri di rotazione per i ruoli del RUP. Obbligo di comunicazione tempestiva al RPCT nomina ed eventuale sostituzione del RUP. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori.
	B3	<p>Progettazione - Individuazione strumento / istituto per l'affidamento</p>	RUP AU	<ul style="list-style-type: none"> Uso distorto e improprio di discrezionalità / illegittimità nella scelta del sistema di affidamento, eludendo le regole di evidenza pubblica al fine di favorire uno o più operatori economici (es. procedura negoziata o artificioso frazionamento di un acquisto al fine di poter procedere con affidamenti diretti). Strategia di acquisto incoerente con il più ampio programma di approvvigionamento. 	<ul style="list-style-type: none"> Assente o errata programmazione. Scarsa regolamentazione del processo. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fasi di processo. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Ripetizione di affidamenti, anche di piccolo importo, aventi il medesimo oggetto ove gli stessi siano oggettivamente pianificabili. Acquisto autonomo di beni e servizi presenti in convenzioni, accordi quadro, mercato elettronico ed altri strumenti di Centrali d'acquisto. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Accordi illeciti in merito alla scelta dei fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> a) n° procedimenti con oggetto rientrante nel medesimo settore o categoria di opere (sotto soglia) / totale affidamenti nell'anno; b) n° affidamenti diretti / totale affidamenti nell'anno; c) n° affidamenti stesso fornitore / totali affidamenti nell'anno; d) n° adesioni convenzioni - altri strumenti centrali d'acquisto / totali affidamenti nell'anno. 	10,53	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Programma degli acquisti. <p>• Istituzione appositi albi fornitori che possano integrare gli operatori economici cui rivolgersi tramite le centrali di acquisto.</p> <p>• Convenzioni / accordi quadro per beni e servizi standardizzabili, nonchè per manutenzione ordinaria.</p> <p>• Controlli gerarchici.</p> <p>• Obbligo trasmissione RPCT riepilogo semestrale acquisiti sotto soglia.</p> <p>• Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori.</p>

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO				TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI		MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO		
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI DI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
B4	Progettazione - Definizione dell'oggetto dell'affidamento	RUP AU	<ul style="list-style-type: none"> Errata, incompleta o infedele rappresentazione dell'oggetto dell'appalto, incluso il capitolato tecnico, al fine di favorire uno o più operatori economici. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fasi di processo. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p>Anomalie significative:</p> <ul style="list-style-type: none"> Presenza di gare aggiudicate con frequenza agli stessi soggetti. Progetto tecnico (incluso capitolato) approssimativo, che non prescrive in dettaglio l'oggetto dell'esecuzione. Documentazione tecnica a supporto della gara assente e/o carente. Carente esplicitazione degli elementi essenziali del contratto. <p>Conseguenze potenziali:</p> <ul style="list-style-type: none"> Accordi illeciti in merito alla definizione dell'oggetto della gara 	<ul style="list-style-type: none"> a) n° affidamenti stesso fornitore / totali affidamenti nell'anno 	9,38	<p>Generali:</p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p>Specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p>Generali:</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p>Specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento, definendone le responsabilità associate alle diverse attività correlate e interagenti. Controlli gerarchici. Obbligo di indicare nella determina a contrarre la motivazione riguardo la scelta della procedura. Obbligo trasmissione RPCT e OdV riepilogo semestrale acquisiti sotto soglia. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.
B5	Progettazione - Scelta della procedura di affidamento - Procedure negoziate e affidamenti diretti	RUP AU	<ul style="list-style-type: none"> Improprio ricorso ad una procedura negoziata senza bando o ad un affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge, al fine di favorire uno o più operatori economici. Uso distorto e improprio di discrezionalità nella determinazione delle imprese cui inviare una richiesta di offerta al fine di favorire un operatore economico. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancato rispetto della normativa e/o dei presidi esistenti. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fasi di processo. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p>Anomalie significative:</p> <ul style="list-style-type: none"> Eccessivo ricorso a procedure negoziate senza bando e/o affidamenti diretti. Non contestualità nella trasmissione degli inviti a presentare offerte. Mancanza o incompletezza della determina a contrarre ovvero mancata pubblicazione della stessa. Presenza di gare aggiudicate con frequenza agli stessi operatori economici. <p>Conseguenze potenziali:</p> <ul style="list-style-type: none"> Accordi illeciti in merito alla definizione della procedura di affidamento di un appalto. 	<ul style="list-style-type: none"> a) n° affidamenti diretti / totale affidamenti nell'anno. b) n° affidamenti stesso fornitore / totali affidamenti nell'anno 	10,53	<p>Generali:</p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p>Specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p>Generali:</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p>Specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Istituire appositi albi fornitori che possano integrare gli operatori economici cui rivolgersi tramite le centrali di acquisto, elenchi da disciplinare con apposito regolamento. Creazione di data base degli operatori economici affidatari e invitati a procedure. Controlli gerarchici. Indicazione nella determina a contrarre dei criteri utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare. Obbligo trasmissione RPCT e OdV riepilogo semestrale acquisiti sotto soglia. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.
B6	Progettazione - Definizione dei criteri di partecipazione e dei requisiti di qualificazione	RUP AU	<ul style="list-style-type: none"> Errata, incompleta o infedele definizione dei requisiti di accesso (in particolare i requisiti speciali) all'appalto al fine di favorire uno o più operatori economici. Predisposizione di clausole contrattuali volte a disincentivare la partecipazione alla gara ovvero consentire varianti in sede di esecuzione, favorendo viceversa uno o più operatori economici. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza requisiti di professionalità previsti dal legislatore / assenza o inadeguate competenze professionali del RUP. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p>Anomalie significative:</p> <ul style="list-style-type: none"> Previsione di requisiti restrittivi di partecipazione. Previsione di specifiche tecniche discriminatorie (c.d. "bandi fotografia"). Presenza di gare aggiudicate con frequenza agli stessi soggetti. Elevate rinunce a formulare offerte e/o ricezione di meno di tre offerte. <p>Conseguenze potenziali:</p> <ul style="list-style-type: none"> Accordi illeciti in merito alla definizione dei requisiti di qualificazione. 	<ul style="list-style-type: none"> a) n° affidamenti stesso fornitore / totali affidamenti nell'anno b) n° ricorsi in cui la Società risulta soccombente in primo grado riguardo i requisiti di qualificazione. 	7,13	<p>Generali:</p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p>Specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p>Generali:</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p>Specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Controlli gerarchici. Obbligo trasmissione RPCT riepilogo semestrale acquisiti sotto soglia. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.
B7	Progettazione - Definizioni dei criteri di aggiudicazione	RUP AU	<ul style="list-style-type: none"> Distorta definizione di criteri di valutazione dell'offerta / prezzo a base d'asta / valore stimato dell'appalto al fine di favorire uno o più operatori economici. Uso distorto e improprio di discrezionalità nell'individuare l'operatore economico o gli operatori economici cui inviare una richiesta di offerta. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancato rispetto della normativa e/o dei presidi esistenti. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Assenza requisiti di professionalità previsti dal legislatore / scarse competenze professionali del RUP. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p>Anomalie significative:</p> <ul style="list-style-type: none"> Criteri di aggiudicazione eccessivamente discrezionali o non coerenti con l'oggetto dell'appalto. Insufficiente stima del valore dell'appalto di servizi / forniture senza aver considerato la conclusione di contratti analoghi nel periodo di riferimento dell'art. 21 del Codice dei contratti pubblici. Presenza di gare aggiudicate con frequenza agli stessi soggetti. Ribassi minimi o con scarti ravvicinati in sede di gara ("cartello"). Presenza di offerte anomale eccessivamente alte o basse rispetto al valore economico atteso e alla media delle offerte pervenute. <p>Conseguenze potenziali:</p> <ul style="list-style-type: none"> Accordi illeciti in merito alla definizione dei requisiti di aggiudicazione / prezzo a base di gara 	<ul style="list-style-type: none"> a) n° affidamenti stesso fornitore / totali affidamenti nell'anno b) n° procedure aggiudicate in presenza di una sola offerta valida / totale procedure aggiudicate c) n° gare andate deserte nell'anno. d) n° ricorsi in cui la Società risulta soccombente in primo grado riguardo i requisiti di qualificazione. 	9,00	<p>Generali:</p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p>Specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p>Generali:</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di disciplinare il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p>Specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Controlli gerarchici. Obbligo trasmissione RPCT riepilogo semestrale acquisiti sotto soglia. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO					TRATTAMENTO DEL RISCHIO	
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI			MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO	
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI DI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
B8	Progettazione - Predisposizione documentazione di gara	RUP AU	<ul style="list-style-type: none"> • Uso distorto e improprio di discrezionalità nel predisporre la documentazione di gara in modo errato, incompleto o infedele rispetto all'oggetto dell'appalto, al fine di favorire uno o più operatori economici. 	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa regolamentazione del processo. • Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. • Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. • Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. • Assenza requisiti di professionalità previsti dal legislatore / assenza o inadeguate competenze professionali del RUP. • Assenza di controlli. • Mancanza di trasparenza. • Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u> • Accordi illeciti in merito alla predisposizione della documentazione di gara</p>	N.A.	7,13	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • MOGC. • Codice etico. • Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. • Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u> • Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici.</p>	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. • Regolamento rotazione personale. • Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). • Informatizzazione flussi trasparenza. • Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u> • Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. • Verifica della documentazione di gara di conformità ai bandi tipo ANAC. • Controlli gerarchici. • Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.</p>
B9	Selezione - Pubblicazione del bando	RUP AU	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusione di informazioni relative al bando prima della pubblicazione ovvero uso discrezionale / strumentale della definizione delle tempistiche di pubblicazione del bando, al fine di favorire uno o più operatori economici. • Utilizzo artificioso della riapertura dei termini o della revoca per la partecipazione alla gara, al fine di consentire la partecipazione ovvero di escludere soggetti predefiniti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa regolamentazione del processo. • Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. • Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. • Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. • Scarsa responsabilizzazione interna. • Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fasi di processo. • Assenza di controlli. • Mancanza di trasparenza. • Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> • Assenza di pubblicità del bando e dell'ulteriore documentazione di gara rilevante.</p> <p>• Immotivata concessione di proroghe rispetto al termine di presentazione delle offerte previsto.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u> • Accordi illeciti al fine di ritardare la pubblicazione di bandi e avvisi pubblici.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • n° bandi + avvisi pubblici con termine di scadenza prorogato / totale bandi + avvisi pubblici nell'anno. 	8,75	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • MOGC. • Codice etico. • Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. • Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u> • Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici.</p>	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. • Regolamento rotazione personale. • Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). • Informatizzazione flussi trasparenza. • Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u> • Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. • Progetto di gara deve riportare i tempi di pubblicazione e stipula contratto, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. n. 50/2016. • In caso di documentazione non accessibile on line, predisposizione e pubblicazione delle modalità per acquisire la documentazione e/o le informazioni complementari. • Controlli gerarchici. • Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. • Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici</p>
B10	Selezione - Gestione informazioni complementari e richiesta chiarimenti	RUP	<ul style="list-style-type: none"> • Uso distorto e improprio di discrezionalità nella formulazione (errata e/o incompleta) delle risposte alle FAQ, al fine di favorire/sfavorire determinate imprese concorrenti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa regolamentazione del processo. • Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. • Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. • Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. • Scarsa responsabilizzazione interna. • Assenza requisiti di professionalità previsti dal legislatore / assenza o inadeguate competenze professionali del RUP. • Assenza di controlli. • Mancanza di trasparenza. • Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	N.A.	N.A.	6,37	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • MOGC. • Codice etico. • Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. • Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u> • Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici.</p>	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. • Regolamento rotazione personale. • Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). • Informatizzazione flussi trasparenza. • Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u> • Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. • Progetto di gara deve riportare i tempi di pubblicazione e stipula contratto, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. n. 50/2016. • In caso di documentazione non accessibile on line, predisposizione e pubblicazione delle modalità per acquisire la documentazione e/o le informazioni complementari. • Controlli gerarchici. • Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.</p>
B11	Selezione - Gestione documentazione di gara, trattamento e custodia	RUP	<ul style="list-style-type: none"> • Alterazione o sottrazione della documentazione di gara per limitare la conoscenza dell'affidamento. • Accettazione consapevole di documentazione falsa o irregolare al fine di favorire uno o più operatori economici. 	<p><u>Cause:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Scarsa regolamentazione del processo. • Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. • Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. • Scarsa responsabilizzazione interna. • Assenza di controlli. • Mancanza di trasparenza. • Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. <p><u>Conseguenze:</u> • Intervenire fraudolentemente sui documenti ricevuti (es. per modificare la data di ricezione) e sulla conservazione dei documenti di gara.</p>	<p><u>Anomalie significative:</u> N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u> • Accordi illeciti in merito alla richiesta di chiarimenti</p>	N.A.	6,00	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • MOGC. • Codice etico. • Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. • Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u> • Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici.</p>	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. • Regolamento rotazione personale. • Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). • Informatizzazione flussi trasparenza. • Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u> • Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. • Previsione che, in caso di malfunzionamento del sistema di protocollazione automatica, l'attestazione di data e ora avvenga alla presenza di più funzionari della stazione appaltante. • Obbligo di menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta. • Individuazione di appositi archivi (fisici e/o informatici) per la custodia della documentazione. • Obbligo di rendere disponibile il Documento di Gara Unico Europeo (DGUE) in formato elettronico. • Controlli gerarchici. • Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.</p>

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO					TRATTAMENTO DEL RISCHIO	
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI			MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO	
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI DI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
B12	Selezione - Nomina commissione / seggio di gara	AU	<ul style="list-style-type: none"> Scelta dei membri della commissione / seggio di gara al fine di favorire uno o più operatori economici. Nomina membri commissione / seggio di gara in conflitto di interesse o privi dei requisiti necessari. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso discrezionalità da parte di uno o più soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Mancato rispetto delle disposizioni che regolano la nomina dei commissari di gara (ad es. formalizzazione nomina prima della scadenza del bando, omessa verifica situazioni di incompatibilità o conflitto di interessi, ecc.). <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Composizione commissione / seggio di gara non conforme alle prescrizioni normative e/o procedurali interne. 	N.A.	12,25	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Rilascio da parte dei componenti commissione / seggio di gara delle dichiarazioni riguardo l'assenza di cause ostative all'incarico.
B13	Selezione - Valutazione offerte	RUP Commissione / seggio di gara	<ul style="list-style-type: none"> Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione al fine di manipolare l'esito al fine di favorire/sfavorire uno o più operatori economici concorrenti. 	<ul style="list-style-type: none"> Eccesso discrezionalità da parte di uno o più soggetti. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Mancata applicazione del principio di rotazione dei commissari. Scarsa responsabilizzazione interna. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Alto numero di concorrenti esclusi. Presenza di reclami o ricorsi di concorrenti esclusi. Assenza di motivazioni sufficienti a rendere trasparente l'attribuzione di punteggi discrezionali. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Errata formazione della graduatoria di merito delle offerte. 	<ul style="list-style-type: none"> n° ricorsi di concorrenti esclusi in cui la Società risulta soccombente in primo grado. 	6,66	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori.
B14	Selezione - Verifica anomalia offerte	RUP Commissione / seggio di gara	<ul style="list-style-type: none"> Omessa rilevazione di un'offerta anomala / errata verifica di anomalia al fine di favorire uno o più operatori economici 	<ul style="list-style-type: none"> Eccesso discrezionalità da parte di uno o più soggetti. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fasi di processo. Mancata applicazione del principio di rotazione dei commissari. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Assenza di adeguata motivazione sulla non congruità dell'offerta, in particolare in presenza di giustificazioni addotte dal concorrente, ovvero l'accettazione di giustificazioni di cui non si è verificata la fondatezza. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Mancata esclusione di un operatore in caso di offerta anormalmente bassa non giustificata 	N.A.	6,34	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Misure atte a documentare il procedimento di valutazione delle offerte anormalmente basse e di verifica della congruità dell'anomalia, con obbligo di motivazione dell'esito del procedimento di verifica.
B15	Selezione - Revoca del bando / annullamento gara	RUP AU	<ul style="list-style-type: none"> Uso distorto e improprio del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rilevato diverso da quello atteso. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <p>N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Mancata aggiudicazione dell'offerta migliore. 	N.A.	11,10	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Obbligo trasmissione RPCT riepilogo semestrale gare revocate / annullate. Attivazione di verifiche di secondo livello nell'ipotesi di annullamento / revoca della gara. Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO				TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI		MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO		
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI DI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
B16	Aggiudicazione e affidamento - Controllo requisiti	RUP	<ul style="list-style-type: none"> Omissione o alterazione delle verifiche al fine di favorire un operatore economico privo dei requisiti richiesti ovvero al fine di sfavorire l'aggiudicatario a favore degli operatori economici che seguono in graduatoria. Violazione delle regole di trasparenza della procedura al fine di evitare o ritardare la presentazione di ricorsi degli operatori economici esclusi o non aggiudicatari. Omessa/incompleta segnalazione in caso di anomalie riscontrate al fine di favorire uno o più operatori economici. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fasi di processo. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u> • Mancata revoca dell'aggiudicazione in caso di documentazione non conforme agli atti di gara.</p>	N.A.	6,34	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Predisposizione check list per la verifica della documentazione per la stipula del contratto. Disciplinare l'utilizzo del dispositivo di firma digitale in modo da evitarne un uso improprio (es. assicurare la segretezza del codice PIN, da custodire separatamente rispetto al dispositivo). Controlli gerarchici. Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.
B17	Aggiudicazione e affidamento - Stipula del contratto	RUP LEG AU	<ul style="list-style-type: none"> Omissione o alterazione dei controlli sulla documentazione presentata dall'aggiudicatario ai fini della stipula del contratto. Immotivato ritardo nella formalizzazione del provvedimento di aggiudicazione e/o nella stipula del contratto al fine di indurre l'aggiudicatario a sciogliersi da ogni vincolo o recedere dal contratto. Improprio utilizzo del dispositivo di firma digitale intestato al Punto Ordinate per sottoscrivere convenzioni e ordini di acquisto tramite il mercato elettronico di centrali d'acquisto. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fasi di processo. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u> • Mancata revoca dell'aggiudicazione in caso di documentazione non conforme agli atti di gara.</p>	N.A.	9,58	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Predisposizione check list per la verifica della documentazione per la stipula del contratto. Controlli gerarchici. Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.
B18	Esecuzione - Subappalto	RUP	<ul style="list-style-type: none"> Omissione o alterazione delle verifiche al fine di eludere le disposizioni ed i limiti di legge, favorendo uno o più operatori economici: corretta qualificazione delle attività (ad es. manodopera) come subappalto / sub affidamento; documentazione a corredo della richiesta di subappalto / sub affidamento; collusione tra imprese partecipanti, non aggiudicatari ma sub appaltatrici / sub affidatarie; correttezza e tempestività dei pagamenti eseguiti dall'appaltatore a favore dei subappaltatori / sub affidatari. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fasi di processo. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u> • Autorizzazione al subappalto / sub affidamento in assenza dei requisiti.</p>	N.A.	8,25	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Predisposizione check list per le verifiche riguardo l'autorizzazione e l'esecuzione del subappalto. Controlli gerarchici. Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.
B19	Esecuzione - Varianti in corso di esecuzione / modifiche del contratto originario	RUP LEG AU	<ul style="list-style-type: none"> Uso improprio delle varianti al fine di favorire l'appaltatore riguardo il prezzo aggiudicato (recupero ribassi d'asta) e/o la partecipazione a una nuova gara. Modifiche agli elementi sostanziali del contratto (durata, prezzo, ecc.) al fine di favorire l'appaltatore evitando un confronto concorrenziale più ampio in sede di gara. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fasi di processo. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Motivazione illogica o incoerente del provvedimento di adozione di una variante, in particolare riguardo l'imprevedibilità dell'evento. Mancata acquisizione di pareri / autorizzazioni, ove richiesti. Esecuzione delle prestazioni in variante prima della relativa approvazione. Mancato assolvimento degli obblighi di comunicazione della variante all'ANAC. Concessione di proroghe dei termini di esecuzione del contratto. Contenzioso con l'appaltatore derivante dalla necessità di modifica del progetto. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Ammissioni di varianti / modifiche del contratto originario non giustificate. 	<ul style="list-style-type: none"> a) n° affidamenti con almeno una variante / totale affidamenti nell'anno; b) n° procedimenti avviati dall'ANAC per mancata trasmissione di varianti nell'anno; c) n° affidamenti interessati da proroghe / totale affidamenti; d) n° procedimenti che a seguito di varianti in corso d'opera hanno superato i valori soglia previsti dal legislatore. 	13,76	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Predisposizione check list per gli obblighi di trasmissione ANAC. Check list controllo tempi di esecuzione del contratto. Obbligo di comunicare RPCT/OdV/altri organi di controllo scostamenti significativi rispetto al cronoprogramma di contratto. Controlli gerarchici e livelli autorizzativi per l'approvazione di varianti / modifiche contrattuali in corso di esecuzione. Varianti / modifiche contrattuali con richiesta di almeno due firme di approvazione. Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO					TRATTAMENTO DEL RISCHIO	
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI			MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO	
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI DI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
B20	Esecuzione - Penali	RUP LEG AU	<ul style="list-style-type: none"> Mancata o insufficiente verifica dell'effettiva esecuzione del contratto al di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto, a vantaggio dell'appaltatore. Ricorso a sistemi alternativi di risoluzione delle controversie per favorire l'appaltatore. Mancato avvio del procedimento. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fase di processo. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u> • Mancata applicazione di una penale o applicazione in misura inferiore a quanto previsto</p>	N.A.	7,66	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Disciplina per la rotazione / segregazione dei compiti dei soggetti incaricati di eseguire i controlli di corretta esecuzione, da adeguare rispetto alle nuove linee guida ANAC in materia. Dichiarazione resa da tali soggetti di non trovarsi in situazioni di conflitti di interesse / incompatibilità, in particolare rispetto la preclusione di accettare incarichi professionali dall'impresa affidataria e l'obbligo di segnalazione di eventuali rapporti già esistenti con la medesima impresa. Obbligo di comunicare RPCT/OdV/altri organi di controllo significativi difformità o vizi rilevati in sede di esecuzione del contratto. Controlli gerarchici. Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.
B21	Rendicontazione - collaudo / verifica conformità o regolare esecuzione	RUP	<ul style="list-style-type: none"> Omissioni o alterazioni delle attività di controllo al fine di favorire gli interessi dell'appaltatore anche a fronte di prestazioni non effettivamente eseguite ovvero eseguite in difformità o con vizi non denunciati. Nomina collaudatori in rapporto di contiguità con l'impresa affidataria o privi dei requisiti ai fini della terzieta e indipendenza. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fase di processo. Attribuzione di incarico a complacenti collaudatori, componenti commissioni di collaudo, altri soggetti incaricati delle verifiche in corso di esecuzione, in cambio di vantaggi economici o altri favori. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Emissione di un certificato relativo a prestazioni non effettivamente eseguite ovvero eseguite palesemente in difformità o con vizi. Protrarsi dei tempi previsti di collaudo. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Emissione di certificato di collaudo o certificato di verifica di conformità o certificato di regolare esecuzione pur in assenza dei requisiti. Mancata denuncia di vizi o difformità dell'opera. 	<ul style="list-style-type: none"> a) scostamento % di costo per ogni singolo contratto nell'anno (rapporto tra differenza di costo finale-iniziale e valore iniziale del contratto); b) scostamento % di tempo per ogni singolo contratto nell'anno (rapporto tra differenza di tempo finale effettivo -iniziale previsto e tempo iniziale previsto). 	6,34	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Disciplina per la rotazione / segregazione dei compiti dei soggetti incaricati di eseguire i controlli di corretta esecuzione, da adeguare rispetto alle nuove linee guida ANAC in materia. Dichiarazione resa da tali soggetti di non trovarsi in situazioni di conflitti di interesse / incompatibilità, in particolare rispetto la preclusione di accettare incarichi professionali dall'impresa affidataria e l'obbligo di segnalazione di eventuali rapporti già esistenti con la medesima impresa. Obbligo di comunicare RPCT/OdV/altri organi di controllo significativi difformità o vizi rilevati in sede di esecuzione del contratto. Controlli gerarchici. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.
B22	Rendicontazione - Pagamento fornitori	RUP AU	<ul style="list-style-type: none"> Pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fase di processo. Attribuzione di incarico a complacenti collaudatori, componenti commissioni di collaudo, altri soggetti incaricati delle verifiche in corso di esecuzione, in cambio di vantaggi economici o altri favori. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Emissione di un certificato di pagamento relativo a prestazioni non effettivamente eseguite ovvero eseguite palesemente in difformità o con vizi. Mancata acquisizione del CIG / smartCIG. Mancata indicazione del CIG / smartCIG negli strumenti di pagamento. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Pagamenti di somme non giustificate. Pagamenti preferenziali a uno o più fornitori. 	N.A.	9,58	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Linee guida ANAC in materia di contratti pubblici. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo di approvvigionamento. Disciplina per la rotazione / segregazione dei compiti dei soggetti incaricati di eseguire i controlli di corretta esecuzione, da adeguare rispetto alle nuove linee guida ANAC in materia. Dichiarazione resa da tali soggetti di non trovarsi in situazioni di conflitti di interesse / incompatibilità, in particolare rispetto la preclusione di accettare incarichi professionali dall'impresa affidataria e l'obbligo di segnalazione di eventuali rapporti già esistenti con la medesima impresa. Obbligo di comunicare RPCT/OdV/altri organi di controllo significativi difformità o vizi rilevati in sede di esecuzione del contratto. Sistema di procure e deleghe. Controlli gerarchici. Piano (in)formazione in materia di appalti pubblici.

LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO

Basso	Moderato	Rilevante	Critico
da 1 a 3,99	da 4 a 6,99	da 7 a 12,99	da 13 a 15

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO				TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI		MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO		
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
AREA DI RISCHIO GENERALE AREA E: GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO Gestione delle entrate (attivo) e delle uscite (passivo)	E1 Erogazione pagamenti fornitori	AU	<ul style="list-style-type: none"> Alterazione di importi e tempistiche, determinando favoritismi e disparità di trattamento tra i fornitori. Deroga ai principi di contabilità. Anticipo pagamenti specifico fornitore. Omesso controllo DURC. Omesso controllo Equitalia. Elusione sulla tracciabilità del pagamento. Esecuzione del pagamento in assenza del benessere tecnico. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione / informatizzazione del processo. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Pagamento di fatture in anticipo rispetto ai tempi contrattualmente previsti. Mancato / non giustificato rispetto della cronologia delle scadenze di pagamento. Ripetizione di pagamenti per la stessa fattura. Pagamento di fatture non supportate dal relativo contratto / ordine di acquisto. Sovrafatturazione o fatturazione per prestazioni non eseguite ovvero difformi rispetto al contratto/ordine. Mancata e/o errata verifica delle prestazioni eseguite. Presenza di pagamenti ricorrenti verso fornitori con medesimo importo. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Pagamento preferenziale a un fornitore. Pagamento non giustificato. 	<ul style="list-style-type: none"> a) indicatore tempestività pagamenti trimestrale; b) elenco trimestrale fatture ricevute non abbinabili agli ordini inseriti a sistema. 	13,55	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Pubblicazione dati sui pagamenti (inclusi indicatore di tempestività, ammontare complessivo dei debiti, IBAN). Restrizione dell'uso del contante. Controlli eseguiti dal Collegio Sindacale. Controlli effettuati dalla società di revisione. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo della gestione amministrativa e finanziaria. Separazione di compiti, in modo che un pagamento non possa essere avviato e approvato dalla stessa persona. Attuazione di livelli gerarchici appropriati di autorità per l'approvazione di un pagamento, in modo che le transazioni più consistenti richiedano un livello più alto di autorizzazione, con previsione di una doppia autorizzazione per quelle più elevate. Sistemi di procure e deleghe. Approvazione di meccanismi di verifica che le prestazioni siano supportate da un contratto / ordine e che le stesse siano state effettivamente e regolarmente eseguite. Richiesta della documentazione di supporto appropriata in allegato alle approvazioni di pagamento. Implementazione piattaforma unica di gestione informatizzata per i cicli passivo / attivo. SW gestionale deve prevedere l'accoppiamento obbligatorio dei documenti originari con fattura e meccanismi di blocco delle operazioni difformi. Scadenario mensile dei pagamenti con l'indicazione delle posizioni di pagamento da sottoporre all'approvazione del DG. Descrizioni e classificazione dei pagamenti nei conti accurate e chiare. Obbligo trasmissione RPCT riepilogo trimestrale pagamenti eseguiti prima della scadenza, con relative motivazioni/autorizzazioni. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. Percorsi di aggiornamento formativo in materia.
	E2 Gestione incassi	AU	<ul style="list-style-type: none"> Impiego delle somme erogate a titolo di finanziamento in modo difforme rispetto alla destinazione vincolata del finanziamento, attraverso l'impropria consuntivazione di costi fittizi. Irregolare determinazione dei dati relativi all'avanzamento economico (costi) e fisico dei progetti finanziati. Sovrafatturazione o fatturazione per prestazioni non svolte. Impropria verifica dei pagamenti ricevuti a fronte di fatture emesse per le attività svolte in attuazione delle commesse affidate. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione / informatizzazione del processo. Scarsa responsabilizzazione interna. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <p>N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Incassi non giustificati. Corresponsione di finanziamenti pubblici non giustificati. Accordi illeciti per distrazione di fondi pubblici. 	N.A.	4,08	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Pubblicazione rendicontazioni commesse pubbliche. Controlli eseguiti dal Collegio Sindacale. Controlli eseguite dalla società di revisione. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo della gestione amministrativa e finanziaria Implementazione piattaforma unica di gestione informatizzata per i cicli passivo / attivo. Adeguamento della piattaforma software esistente al fine di poter gestire contabilità separate per business unit. Informatizzazione flussi di rilevazione/imputazione del costo del personale alle diverse commesse ("centri di finanziamento"). Informatizzazione flussi rendicontazione finanziaria delle singole commesse pubbliche, da pubblicare nella sezione amministrazione trasparente. Descrizioni e classificazione degli incassi nei conti accurate e chiare. Controlli gerarchici. Sistema di procure e deleghe. Percorsi di aggiornamento formativo in materia.
	E3 Registrazione fatture	AMM	<ul style="list-style-type: none"> Alterazione del sistema informatico contabile. Omessa, ritardata o errata registrazione. Volontario inserimento di dati manipolati in fattura cartacea. Registro fatture modificabile. Calcolo in eccesso delle fatture da ricevere. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione / informatizzazione del processo. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Eccessivi solleciti di pagamento <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Mancato rispetto dell'ordine cronologico nei pagamenti. Pignoramenti. 	N.A.	4,66	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Controlli eseguiti dal Collegio Sindacale. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Procedura interna che disciplini correttamente il processo della gestione amministrativa e finanziaria, definendone le responsabilità associate alle diverse attività correlate e interagenti, inclusa la fase del ciclo passivo. Informatizzazione flussi relativi agli acquisti, al fine della corretta imputazione delle fatture pervenute. Adeguamento della piattaforma software esistente al fine di poter gestire contabilità separate per business unit. Controlli gerarchici. Percorsi di aggiornamento formativo in materia.

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO				TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI		MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO		
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
Gestione del patrimonio	E4 Adempimenti fiscali e Bilancio	AMM AU	<ul style="list-style-type: none"> Impropria gestione delle attività di predisposizione e invio di dichiarazioni e denunce previste dalle norme fiscali e tributarie. Non corretta gestione dei flussi telematici con siti istituzionali (Agenzia delle Entrate, ecc.), ad esempio attraverso l'utilizzo improprio del dispositivo di firma digitale per inviare documentazione avente valore legale. Alterazione volontaria dei dati di bilancio al fine di non far emergere spese ingiustificate od operazioni occulte. Abuso di discrezionalità nella contabilizzazione di poste estimativo e/o di operazioni straordinarie. 	<ul style="list-style-type: none"> Assenza / carenza di controlli sui dati contabili di bilancio. Deroghe ai principi contabili. Scarsa regolamentazione / informatizzazione del processo. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> Eccesso di avvisi di accertamento da parte dell'Agenzia delle Entrate</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u> • Omessa / errata / incompleta dichiarazione / denuncia fiscale. • Omesso versamento contributi previdenziali. • Bilancio di esercizio non attendibile/veritiero.</p>	N.A.	8,49	<p><u>Generali:</u> • MOGC. • Codice etico. • Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. • Disciplina whistleblowing.</p> <p><u>Specifiche:</u> • Controlli eseguiti dal Collegio Sindacale • Ricorso a uno studio professionale per gli adempimenti fiscali.</p>	<p><u>Generali:</u> • Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. • Regolamento rotazione personale. • Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). • Informatizzazione flussi trasparenza. • Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. • Disciplina conflitto di interessi. • Disciplina incompatibilità/inconferibilità. • Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. • Disciplina revolving doors. • Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC.</p> <p><u>Specifiche:</u> • Disciplinare l'utilizzo del dispositivo di firma digitale in modo da evitarne un uso improprio (es. assicurare la segretezza del codice PIN, da custodire separatamente rispetto al dispositivo). • Procedura interna che disciplini correttamente il processo della gestione amministrativa e finanziaria. • Implementazione sistema informatizzato di budget. • Adeguamento della piattaforma software esistente al fine di poter gestire contabilità separate per business unit. • Informatizzazione dei flussi contabili, a garanzia anche della tracciabilità dei singoli passaggi del processo di formazione dei risultati. • Informatizzazione flussi costi del personale, da far confluire in automatico (senza imputazione manuale) dal sistema di rilevamento paghe e quello di contabilità. • Controlli gerarchici. • Sistema di procure e deleghe. • Pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente dei bilanci di esercizio non ancora approvati, corredati della relazioni sulla gestione, e trasmissione all'Ufficio Speciale regionale deputato al controllo analogo. • Percorsi di aggiornamento formativo in materia.</p>
	E5 Gestione conti correnti bancari e cassa	AMM	<ul style="list-style-type: none"> Incompleta o errata effettuazione delle riconciliazioni bancarie al fine di non far emergere un incasso. Effettuazione di movimentazioni bancarie non consentite. Movimenti finanziari non consentiti. Utilizzo improprio del fondo economale come modalità di spesa al fine di favorire determinati fornitori aggirando le procedure di affidamento tramite gara. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione / informatizzazione del processo. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u> • Pagamenti non giustificati o ammanchi di cassa.</p>	N.A.	8,68	<p><u>Generali:</u> • MOGC. • Codice etico. • Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. • Disciplina whistleblowing.</p> <p><u>Specifiche:</u> • Pubblicazione dati sui pagamenti (inclusi indicatore di tempestività, ammontare complessivo dei debiti, IBAN). • Controlli eseguiti dal Collegio Sindacale. • Restrizione dell'uso del contante.</p>	<p><u>Generali:</u> • Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. • Regolamento rotazione personale. • Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). • Informatizzazione flussi trasparenza. • Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati.</p> <p><u>Specifiche:</u> • Procedura interna che disciplini correttamente il processo della gestione amministrativa e finanziaria. • Informatizzazione flussi rendicontazione finanziaria dei singoli contratti, da pubblicare nella sezione amministrazione trasparente. • Predisposizione prospetto di riepilogo, con cadenza mensile, della riconciliazione del c/c, da mettere a disposizione degli organi di controllo. • Regolamento aziendale per gli acquisti economici, che disciplina l'utilizzo della piccola cassa e le metodologie di controllo. • Controlli gerarchici. • Sistema di procure e deleghe.</p>
	E6 Gestione cespiti	AMM AU	<ul style="list-style-type: none"> Errata valutazione circa l'obsolescenza dei cespiti. Errata valutazione circa la riparabilità del bene. Condizioni di acquisto / locazione in cui prevale l'interesse della controparte rispetto a quello della Società. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione / informatizzazione del processo. Scarsa responsabilizzazione interna. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> • Fitti attivi difforni dai valori di mercato. • Fitti passivi oltremodo onerosi.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u> • Accordi illeciti per favorire un affittuario. • Accordi illeciti in danno alla Società</p>	• Rapporto tra fitti passivi su fitti Osservatorio Mercato Immobiliare	4,76	<p><u>Generali:</u> • MOGC. • Codice etico. • Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. • Disciplina whistleblowing.</p> <p><u>Specifiche:</u> • Pubblicazione dati su immobili posseduti e canoni di locazione. • Progressiva riorganizzazione delle unità territoriali, privilegiando la scelta di sedi concesse dalle amministrazioni locali in comodato gratuito.</p>	<p><u>Generali:</u> • Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. • Regolamento rotazione personale. • Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). • Informatizzazione flussi trasparenza. • Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati.</p> <p><u>Specifiche:</u> • Controlli gerarchici. • Formattizzazione dei flussi informativi relativi al singolo cespite: identificazione, destinazione, dismissione, ecc. • Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. • Verifica preventiva a nuovi fitti passivi tramite la banca dati OIM.</p>

LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO

Basso da 1 a 3,99	Moderato da 4 a 6,99	Rilevante da 7 a 12,99	Critico da 13 a 15
-----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	------------------------------

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO				TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI		MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO		
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
AREA DI RISCHIO GENERALE	F1	LEG AU	<ul style="list-style-type: none"> Omesso controllo su falsa dichiarazione. Omessa dichiarazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Scarsa responsabilizzazione interna. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Assenza di controlli. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<u>Anomalie significative:</u> N.A. <u>Conseguenze potenziali:</u> <ul style="list-style-type: none"> Nomine / incarichi a favore di soggetti che si trovano in una situazione ostativa alla nomina / incarico. 	N.A.	9,99	<u>Generali:</u> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. 	<u>Generali:</u> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. Disciplina conflitto di interessi. Disciplina incompatibilità/inconferibilità. Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. Disciplina revolving doors. Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. <u>Specifiche:</u> <ul style="list-style-type: none"> Rilascio preliminare all'incarico / alla nomina da parte di ogni soggetto della dichiarazione riguardo l'assenza di cause ostative. Controlli gerarchici.

LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO

Basso	Moderato	Rilevante	Critico
da 1 a 3,99	da 4 a 6,99	da 7 a 12,99	da 13 a 15

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO				TRATTAMENTO DEL RISCHIO			
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI		MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO			
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE	
AREA DI RISCHIO GENERALE AREA G: INCARICHI E NOMINE	G1	Conferimento incarichi di collaborazione continuativa	AU / DG	<ul style="list-style-type: none"> Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione per favorire una specifica persona. Mancanza di trasparenza della fase dell'avviso per il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato, ovvero di incarichi di collaborazione, allo scopo di agevolare soggetti particolari. Omissione delle preventive verifiche di disponibilità di personale dipendente. Mancato rispetto dei criteri di valutazione comparativa, rotazione e trasparenza. Accordi collusivi nella scelta del candidato esterno. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Volontà di favorire particolari professionisti rispetto ad altri. Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fasi di processo. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Mancata tracciabilità del processo di affidamento dell'incarico. Incarichi a professionisti non qualificati e/o in possesso di adeguata esperienza riguardo l'oggetto (complessità, specificità, ecc.) dell'incarico. Affidamento incarichi in presenza di risorse interne di adeguato livello professionale disponibili per la fattispecie. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Conferimento di un incarico per una consulenza non necessaria. Accordi illeciti sulla selezione del collaboratore. 	N.A.	6,66	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. Disciplina conflitto di interessi. Disciplina incompatibilità/inconferibilità. Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. Disciplina revolving doors. Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. Normativa giuslavoristica. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Pubblicazione elenco incarichi conferiti. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Accertamento preventivo dell'impossibilità di svolgere l'incarico all'interno della Società. Selezione dei collaboratori esterni attraverso un processo tracciabile e di criteri definiti in funzione della natura, della complessità e della specificità dell'incarico. Segregazione funzione proponente da quella che conferisce l'incarico. Controlli gerarchici.
	G2	Conferimento incarichi professionali e di consulenza	RDF ACQ / INV LEG AU / DG	<ul style="list-style-type: none"> Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione per favorire una specifica persona. Mancanza di trasparenza della fase dell'avviso per il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato, ovvero di incarichi di collaborazione, allo scopo di agevolare soggetti particolari. Uso distorto e improprio di discrezionalità nella selezione di un legale/consulente tecnico esterno al fine di favorire un particolare soggetto in modo discriminatorio. Ricorso a consulenze esterne non supportate da reali esigenze, in assenza di una motiva verifica delle effettive carenze organizzative ovvero finalizzate ad aumentare intenzionalmente le posizioni da ricoprire. Incarichi che dissimulano illecite attribuzioni di utilità in danno dell'Amministrazione ovvero distrazioni di liquidità dalla contabilità ufficiale. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fasi di processo. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Mancata tracciabilità del processo di affidamento dell'incarico. Incarichi a professionisti non qualificati e/o in possesso di adeguata esperienza riguardo l'oggetto (complessità, specificità, ecc.) dell'incarico. Affidamento incarichi in presenza di risorse interne di adeguato livello professionale disponibili per la fattispecie. Reiterati incarichi allo stesso professionista e/o frequenza di incarichi in assenza di selezione competitiva. Reticenza del professionista incaricato a fornire le informazioni richieste riguardo l'eventuale (anche potenziale) conflitto di interesse. Conferimenti di incarichi con oggetto una prestazione generica. Pagamenti eseguiti a fronte di prestazioni fittizie e/o inesistenti. Pagamenti insolitamente elevati o che sembrano eccessivamente non ragionevoli rispetto alla prestazione. Riconoscimenti di rimborsi spese e/o altri emolumenti non previsti dall'incarico. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Conferimento di un incarico per una consulenza non necessaria. Accordi illeciti sulla selezione del collaboratore. 	n° incarichi annui allo stesso professionista.	7,88	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. Disciplina conflitto di interessi. Disciplina incompatibilità/inconferibilità. Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. Disciplina revolving doors. Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Short list professionisti aperte per categorie di specializzazione. Regolamento per la costituzione della short list e i criteri di iscrizione. Pubblicazione elenco incarichi conferiti. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Accertamento preventivo dell'impossibilità di svolgere l'incarico all'interno della Società. Selezione dei consulenti esterni attraverso un processo tracciabile e di criteri definiti in funzione della natura, della complessità e della specificità dell'incarico. Segregazione funzione proponente da quella che conferisce l'incarico. Disciplina rotazione incarichi, al fine di evitare il consolidarsi di rapporti solo con alcuni professionisti. Revisione e aggiornamento procedura e regolamento conferimento incarichi esterni di cui al MOGC in vigore. Controlli gerarchici. Reportistica vs RPCT come da indicatori.
	G3	Conferimento cariche amministrative e direttive	DG AU	<ul style="list-style-type: none"> Aumento artificioso del numero di posizioni da ricoprire / frammentazione di unità organizzative/operative ovvero (al contrario) ricorso ad incarichi ad interim o del "facente funzione". Mancato e/o carente osservanza dei criteri di imparzialità. Uso distorto e improprio di discrezionalità nella scelta dei requisiti. Uso distorto e improprio di discrezionalità al fine di favorire/sfavorire determinati candidati. Mancata rilevazione di una situazione di inconferibilità/incompatibilità/conflitto di interesse al fine di favorire il soggetto nominato. 	<ul style="list-style-type: none"> Assenza presupposti programmatici e/o motivata verifica delle effettive carenze organizzative. Assenza e/o carente regolamentazione interna. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Eccesso di incarichi in capo al medesimo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fasi di processo. Mancato e/o carente osservanza delle norme in materia di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Richiesta di requisiti eccessivamente dettagliati o, al contrario, generici. Attribuzione di punteggi incongruenti. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Concentrazione di potere su un unico centro decisionale. Accordi illeciti in merito alla definizione del fabbisogno organizzativo. Accordi illeciti in merito alla definizione dei requisiti professionali. Errata formazione della graduatoria dei candidati. Nomina di un soggetto che si trova in una situazione di inconferibilità / incompatibilità / conflitto di interessi. 	N.A.	11,25	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. Disciplina conflitto di interessi. Disciplina incompatibilità/inconferibilità. Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. Disciplina revolving doors. Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Controllo analogo da parte del socio unico Regione Campania. Controllo assenza cause inconferibilità per nomine proposte o effettuate dalla P.A. controllante. Pubblicazione nella sezione Società trasparente. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Verifica coerenza tra la richiesta di una posizione organizzativa direttiva e la dotazione organica, la sostenibilità economico-finanziaria nel m/l periodo. In caso di incarichi ad interim o del facente funzione, vincolare il tempo di assegnazione degli incarichi provvisori. Individuare elementi di specificità e concretezza nella definizione del profilo del candidato, così da agevolare il processo di valutazione rispetto alle esigenze rilevate. Utilizzo di strumenti che privilegiano il merito e l'integrità, al fine di garantire la tutela e il perseguimento dell'interesse pubblico. Pubblicazione di tutti gli atti ostensibili del processo di selezione. Indicare nel provvedimento di scelta del candidato la motivazione presupposto della decisione, in relazione a compiti, requisiti, criteri e previsti. Formazione in materia di verifiche di inconferibilità / incompatibilità / conflitto di interessi.

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO				TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI		MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO		
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
G4	Incarichi interni ed esterni a personale dipendente	AU	<ul style="list-style-type: none"> Mancato conferimento. Mancata autorizzazione. Mancata pubblicazione sul sito istituzionale. Mancato controllo dei titoli presentati. Mancata rilevazione/comunicazione di conflitti d'interesse e incompatibilità. Elusione delle norme sull'anagrafe dei compensi. Attività amministrativa indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del personale incaricato. Richiesta o accettazione impropria di regali in connessione con l'espletamento dei compiti affidati 	<ul style="list-style-type: none"> Eccesso di incarichi in capo al medesimo soggetto, con conseguente concentrazione di potere su un unico centro decisionale. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Assenza e/o carente regolamentazione interna. Mancanza di trasparenza. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fase di processo. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Instaurarsi di rapporti poco trasparenti tra dipendenti e soggetti terzi. Conferimento di un incarico a un soggetto che versa in una situazione di incompatibilità / conflitto di interesse. 	N.A.	10,09	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. Disciplina conflitto di interessi. Disciplina incompatibilità/inconferibilità. Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. Disciplina revolving doors. Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Disciplina conferimento / autorizzazione incarichi a dipendenti aziendali. Pubblicazione elenco incarichi conferiti / autorizzati. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Per gli incarichi interni occorre verificare preventivamente il possesso dei requisiti e della specifica professionalità richiesti. Comunicazione motivata di assenso o diniego alla richiesta.

LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO

Basso	Moderato	Rilevante	Critico
da 1 a 3,99	da 4 a 6,99	da 7 a 12,99	da 13 a 15

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO				TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI		MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO		
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
AREA DI RISCHIO GENERALE AREA H: AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	H1 Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale	LEG RRU	<ul style="list-style-type: none"> • Uso distorto e improprio di discrezionalità nella scelta della costituzione o meno in giudizio, nella scelta di impugnare o meno una sentenza o di attivare o meno un'azione, al fine di favorire / sfavorire la controparte. • Omissione / manomissione (parziale / totale) di informazioni / documenti / prove al fine di favorire / sfavorire la controparte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa regolamentazione del processo. • Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. • Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. • Scarsa responsabilizzazione interna. • Assenza di controlli. • Mancanza di trasparenza. • Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • N.A. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Compiere atti illeciti al fine di avvantaggiare / svantaggiare la Società o la controparte o terzi riguardo contenziosi avviati. 	<ul style="list-style-type: none"> • n° giudizi per i quali la Società è risultata soccombente in primo grado e per i quali non è stato avanzato ricorso. 	6,01	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • MOGC. • Codice etico. • Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. • Disciplina whistleblowing. • Disciplina conflitto di interessi. • Disciplina incompatibilità/inconferibilità. • Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. • Disciplina revolving doors. • Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Short list aperta dei legali. • Regolamento per la costituzione della short list e i criteri di iscrizione. • Pubblicazione elenco incarichi conferiti. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. • Regolamento rotazione personale. • Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). • Informatizzazione flussi trasparenza. • Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Regolamento per le progressioni in carriera, al fine di contenere l'elevato contenzioso con il personale aziendale. • Obbligo per ogni dipendente/collaboratore della Società di informare tempestivamente LEG di essere coinvolto (a qualsiasi titolo, anche testimoniale) in un giudizio per fatti connessi con l'espletamento dei propri compiti. • Controlli gerarchici. • Sistema di deleghe e procure. • Obbligo di comunicare tempestivamente a OdV/RPCT eventuali provvedimenti di Autorità su fattispecie rilevanti ai fini del MOGC e del PTPCT. • Obbligo di reportistica vs RPC come da indicatori.
	H2 Conferimento incarichi patrocinio legale / pareri connessi al giudizio	LEG AU / DG	<ul style="list-style-type: none"> • Uso distorto e improprio di discrezionalità nella selezione di un legale/consulente tecnico esterno al fine di favorire un particolare soggetto in modo discriminatorio.. 	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa regolamentazione del processo. • Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. • Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. • Scarsa responsabilizzazione interna. • Assenza o inadeguate competenze del personale addetto alle fase di processo. • Mancanza di trasparenza. • Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mancata tracciabilità del processo di affidamento dell'incarico. • Incarichi a professionisti non qualificati e/o in possesso di adeguata esperienza riguardo l'oggetto (complessità, specificità, ecc.) dell'incarico. • Conferimenti di incarichi con oggetto una prestazione generica. • Reiterati incarichi allo stesso professionista e/o frequenza di incarichi in assenza di selezione competitiva. • Reticenza del professionista incaricato a fornire le informazioni richieste riguardo l'eventuale (anche potenziale) conflitto di interesse. • Riconoscimenti di rimborsi spese e/o altri emolumenti non previsti dall'incarico. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Accordi illeciti sulla selezione del legale/consulente tecnico esterno. 	NA	6,75	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • MOGC. • Codice etico. • Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. • Disciplina whistleblowing. • Disciplina conflitto di interessi. • Disciplina incompatibilità/inconferibilità. • Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. • Disciplina revolving doors. • Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Short list aperta dei legali. • Regolamento per la costituzione della short list e i criteri di iscrizione. • Pubblicazione elenco incarichi conferiti. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. • Regolamento rotazione personale. • Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). • Informatizzazione flussi trasparenza. • Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisione procedura di affidamento degli incarichi legali in coerenza con le specifiche linee guida ANAC in fase di emanazione. • Disciplina rotazione incarichi, al fine di evitare il consolidarsi di rapporti solo con alcuni professionisti. • Accertamento preventivo dell'impossibilità di svolgere l'incarico (ad es. consulente tecnico) all'interno della Società. • Selezione dei consulenti esterni attraverso un processo tracciabile e di criteri definiti in funzione della natura, della complessità e della specificità dell'incarico. • Controlli gerarchici.
	H3 Gestione accordi stragiudiziali	LEG	<ul style="list-style-type: none"> • Uso distorto e improprio di discrezionalità nella definizione di accordi transattivi al fine di favorire / sfavorire la controparte o un terzo ovvero determinare indebiti vantaggi tramite distrazioni di liquidità. 	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa regolamentazione del processo. • Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. • Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. • Scarsa responsabilizzazione interna. • Assenza di controlli. • Mancanza di trasparenza. • Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Stipula di accordi transattivi non coerenti con i pareri espressi dai legali patrocinanti e/o con le valutazioni interne riguardo le probabilità di soccombenza. • Accordi transattivi frequenti con le medesime controparti. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Accordi illeciti stragiudiziali. 	<ul style="list-style-type: none"> • n° accordi transattivi / n° contenziosi in corso nell'anno. • n° accordi transattivi contrari ai pareri espressi dai legali patrocinanti e/o alle valutazioni interne sulla probabilità di soccombenza / totale accordi transattivi nell'anno. • n° accordi transattivi verso le medesime controparti / totale accordi transattivi nell'anno. 	6,00	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • MOGC. • Codice etico. • Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. • Disciplina whistleblowing. • Disciplina conflitto di interessi. • Disciplina incompatibilità/inconferibilità. • Disciplina rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. • Disciplina revolving doors. • Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Short list aperta dei legali. • Regolamento per la costituzione della short list e i criteri di iscrizione. • Pubblicazione elenco incarichi conferiti. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. • Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). • Informatizzazione flussi trasparenza. • Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisione procedura di affidamento degli incarichi legali in coerenza con le specifiche linee guida ANAC in fase di emanazione. • Disciplina rotazione incarichi, al fine di evitare il consolidarsi di rapporti solo con alcuni professionisti • Accertamento preventivo dell'impossibilità di svolgere l'incarico (ad es. consulente tecnico) all'interno della Società. • Selezione dei consulenti esterni attraverso un processo tracciabile e di criteri definiti in funzione della natura, della complessità e della specificità dell'incarico. • Formalizzazione della motivazione sottostante la decisione di sottoscrivere un accordo transattivo. • Controlli gerarchici. • Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori.

MAPPATURA DEI PROCESSI			VALUTAZIONE DEL RISCHIO				TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
			IDENTIFICAZIONE		ANALISI		MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO		
AREA DI RISCHIO	PROCESSI / AMBITI RISCHIO	STRUTTURE COINVOLTE	RISCHI SPECIFICI	CAUSE	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	MISURE ESISTENTI	NUOVE MISURE PROGRAMMATE
	H4 Rapporti con le autorità giudicanti	LEG	<ul style="list-style-type: none"> Gestione impropria dei rapporti con le Autorità pubbliche/giudiziarie al fine di ottenere decisioni favorevoli. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u> • Atti illeciti al fine di avvantaggiare la Società nei rapporti con le Autorità (es. indirizzare l'esito nel contenzioso).</p>	N.A.	4,25	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. Disciplina conflitto di interessi. Disciplina incompatibilità/inconferibilità. Normativa rotazione e segregazione dei compiti all'interno del processo. Disciplina revolving doors. Piano di (in)formazione integrato anticorruzione/MOGC. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Regolamento per le progressioni in carriera, al fine di contenere l'elevato contenzioso con il personale aziendale. Obbligo di comunicare tempestivamente a OdV/RPCT eventuali provvedimenti di Autorità su fattispecie rilevanti ai fini del MOGC e del PTPCT. Obbligo di comunicare tempestivamente a OdV/RPCT in caso di procedimenti penali a carico di personale della Società in rapporto all'attività lavorativa prestata.
	H5 Recupero crediti derivanti da sentenze favorevoli	LEG AMM	<ul style="list-style-type: none"> Omessa o volontaria richiesta dell'ottemperanza al disposto di sentenza. Ritardo nell'azione di recupero del credito. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u> N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali:</u> • Atti illeciti al fine di favorire il soggetto soccombente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> n° giudizi per i quali la Società è risultata creditrice in 1° e per i quali non sono state avanzate azioni di recupero 	2,51	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MOGC. Codice etico. Disciplinare aziendale e Linee guida ANAC n. 1309/2016 in materia di accesso civico. Disciplina whistleblowing. 	<p><u>Generali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisione del sistema disciplinare al fine di includere anche il mancato rispetto delle misure previste dal PTPCT. Regolamento rotazione personale. Informatizzazione gestione segnalazioni (whistleblowing). Informatizzazione flussi trasparenza. Aggiornamento sistema privacy (nuovo regolamento UE) per la protezione dei dati. <p><u>Specifiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Controlli gerarchici. Obbligo di comunicare elenco sentenze per le quali la Società è risultata creditrice in 1° Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori.

AU

LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO

Basso	Moderato	Rilevante	Critico
da 1 a 3,99	da 4 a 6,99	da 7 a 12,99	da 13 a 15

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A1 Reclutamento (concorsi pubblici), assunzioni obbligatorie, stabilizzazioni, incarichi dirigenziali a tempo determinato**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
1	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna		2			
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
1	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli					5

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	2
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	1
Controlli	5
Totale	15
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	2,5

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Processo / attività Processo di gestione del personale

Sottoprocesso / attività A1 Reclutamento (concorsi pubblici), assunzioni obbligatorie, stabilizzazioni, incarichi dirigenziali a tempo determinato

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	1 A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						5

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	5
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	12
INDICATORE MEDIO IMPATTO	3

RATING COMPLESSIVO	7,5
---------------------------	------------

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

 Processo / attività **Processo di gestione del personale**

 Sottoprocesso / attività **A2 Progressioni di carriera e/o retributive**

PROBABILITA'					
1	2	3	4	5	
1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)	
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità					
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					
1					
CONTROLLI					
1	2	3	4	5	
1 Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	2 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	3 Si, è molto efficace	4 Si, per una percentuale approssimativa del 50%	5 Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli					
5					

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	2
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	1
Controlli	5
Totale	15
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	2,5

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Processo / attività Processo di gestione del personale

Sottoprocesso / attività A2 Progressioni di carriera e/o retributive

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteri Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	1 A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						5

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	5
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	12
INDICATORE MEDIO IMPATTO	3

RATING COMPLESSIVO 7,5

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A3 Conferimento incarichi di collaborazione esterna con studi professionali e/o professionisti in ambito RU**

PROBABILITA'					
1	2	3	4	5	
1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)	
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità					
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					
CONTROLLI					
1	2	3	4	5	
1 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	2 Si, è molto efficace	3 Si, per una percentuale approssimativa del 50%	4 Si, ma in minima parte	5 No, il rischio rimane indifferente	
Giudizio controlli					
5					

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	4
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	5
Controlli	5
Totale	23
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,83

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Processo / attività Processo di gestione del personale

Sottoprocesso / attività A3 Conferimento incarichi di collaborazione esterna con studi professionali e/o professionisti in ambito RU

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Sì
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	1 A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						5

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	5
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	12
INDICATORE MEDIO IMPATTO	3

RATING COMPLESSIVO 11,49

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A4 Gestione banche dati RU**

PROBABILITA'					
1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	
(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)	
1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità			3		
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI					
1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli			4		

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	3
Valore economico	3
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	19
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,17

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A4 Gestione banche dati RU**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria						
Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo		1				
Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico		1				
Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale		1				
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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine					4	

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	4
Totale	7
INDICATORE MEDIO IMPATTO	1,75

RATING COMPLESSIVO **5,55**

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A5 Rilevazione ed elaborazione presenze del personale, Gestione ore lavorate, recuperi e straordinari**

PROBABILITA'	1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna		2			
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	2
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	5
Controlli	4
Totale	18
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Processo / attività Processo di gestione del personale

Sottoprocesso / attività A5 Rilevazione ed elaborazione presenze del personale, Gestione ore lavorate, recuperi e straordinari

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	1 A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine				3		

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	5
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	3
Totale	10
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,5

RATING COMPLESSIVO 7,50

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A6 Gestione economica del personale (INAIL, INPS etc, buoni pasto, buste paga)**

PROBABILITA'					
1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	
(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)	
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità	1				
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna		2			
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5

CONTROLLI					
1	2	3	4	5	
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli		3			

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	1
Rilevanza esterna	2
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	5
Controlli	3
Totale	15
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	2,5

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A6 Gestione economica del personale (INAIL, INPS etc, buoni pasto, buste paga)**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine		1				

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	5
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	1
Totale	8
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2

RATING COMPLESSIVO **5,00**

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A7 Procedimenti disciplinari**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna		1			
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico	1				
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	1
Complessità	1
Valore economico	1
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	11
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	1,83

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Processo / attività Processo di gestione del personale

Sottoprocesso / attività A7 Procedimenti disciplinari

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	1 A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						5

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	8
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2

RATING COMPLESSIVO 3,66

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A8 Infortuni sul luogo di lavoro**

PROBABILITA'					
1	2	3	4	5	
1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)	
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità	1				
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità			3		
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico	1				
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				
CONTROLLI					
1	2	3	4	5	
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli		2			

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	1
Rilevanza esterna	5
Complessità	3
Valore economico	1
Frazionabilità	1
Controlli	2
Totale	13
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	2,17

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A8 Infortuni sul luogo di lavoro**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	1 A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						5

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	8
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2

RATING COMPLESSIVO **4,34**

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A9 Concessione di aspettative, permessi, permessi sindacali e gestione malattia**

PROBABILITA'					
1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	
(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)	
1	2	3	4	5	
(altamente probabile)	(molto probabile)	(probabile)	(poco probabile)	(improbabile)	
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità					
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					
					5
CONTROLLI					
1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli					
					5

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	1
Complessità	1
Valore economico	1
Frazionabilità	5
Controlli	5
Totale	16
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	2,67

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A9 Concessione di aspettative, permessi, permessi sindacali e gestione malattia**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	2 A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine				3		

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	2
Organizzativo, economico, immagine	3
Totale	7
INDICATORE MEDIO IMPATTO	1,75

RATING COMPLESSIVO **4,67**

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A10 Cessione prestiti ai dipendenti**

PROBABILITA'	1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			4		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità			3		
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli			3		

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	4
Rilevanza esterna	5
Complessità	3
Valore economico	3
Frazionabilità	5
Controlli	3
Totale	23
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,83

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Processo / attività Processo di gestione del personale

Sottoprocesso / attività A10 Cessione prestiti ai dipendenti

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteri Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						5

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	9
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,25

RATING COMPLESSIVO 8,62

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Processo / attività **Processo di gestione del personale**

Sottoprocesso / attività **A11 Gestioni rimborsi spese e missioni. Utilizzo auto aziendali.**

PROBABILITA'					
1	2	3	4	5	
1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)	5 (altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità					
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	4 Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	2 Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	1 Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					
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	NON APPLICABILE	3 NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					
5					
CONTROLLI					
1	2	3	4	5	
1 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	2 Si, è molto efficace	3 Si, per una percentuale approssimativa del 50%	4 Si, ma in minima parte	5 No, il rischio rimane indifferente	
Giudizio controlli					
4					

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	4
Rilevanza esterna	2
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	5
Controlli	4
Totale	19
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,17

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Processo / attività Processo di gestione del personale

Sottoprocesso / attività A11 Gestioni rimborsi spese e missioni. Utilizzo auto aziendali.

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	3 A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						5

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	3
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	10
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,5

RATING COMPLESSIVO 7,93

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE	AREA B: CONTRATTI PUBBLICI
Processo / attività	Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture
Sottoprocesso / attività	B1 Programmazione - Individuazione fabbisogni

PROBABILITA'	1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5
CONTROLLI					
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli					5

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	5
Controlli	5
Totale	24
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	4

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B2 Progettazione - Nomina del RUP**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna		2			
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5
CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli					5

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	2
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	5
Controlli	5
Totale	21
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,5

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B2 Progettazione - Nomina del RUP

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Sì
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Sì, sulla stampa locale	Sì, sulla stampa nazionale	Sì, sulla stampa locale e nazionale	Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine					4	

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	5
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	4
Totale	14
INDICATORE MEDIO IMPATTO	3,5

RATING COMPLESSIVO 12,25

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B3 Progettazione - Individuazione strumento / istituto per l'affidamento**

PROBABILITA'	1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Si
Giudizio frazionabilità del processo					5
CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	5
Controlli	4
Totale	23
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,83

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B3 Progettazione - Individuazione strumento / istituto per l'affidamento

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine					4	

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	4
Totale	11
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,75

RATING COMPLESSIVO 10,53

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B4 Progettazione - Definizione dell'oggetto dell'affidamento**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità					5
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	5
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	5
Controlli	4
Totale	25
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	4,17

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B4 Progettazione - Definizione dell'oggetto dell'affidamento**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine			2		4	

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	9
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,25

RATING COMPLESSIVO	9,38
---------------------------	-------------

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B5 Progettazione - Scelta della procedura di affidamento - Procedure negoziate e affidamenti diretti**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	5
Controlli	4
Totale	23
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,83

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B5 Progettazione - Scelta della procedura di affidamento - Procedure negoziate e affidamenti diretti

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine					4	

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	4
Totale	11
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,75

RATING COMPLESSIVO 10,53

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B6 Progettazione - Definizione dei criteri di partecipazione e dei requisiti di qualificazione**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	19
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,17

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B6 Progettazione - Definizione dei criteri di partecipazione e dei requisiti di qualificazione**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteri Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	9
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,25

RATING COMPLESSIVO **7,13**

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B7 Progettazione - Definizioni dei criteri di aggiudicazione

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				5

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	6
Controlli	4
Totale	24
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	4

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B7 Progettazione - Definizioni dei criteri di aggiudicazione**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	9
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,25

RATING COMPLESSIVO **9,00**

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B8 Progettazione - Predisposizione documentazione di gara

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					
	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	19
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,17

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B8 Progettazione - Predisposizione documentazione di gara

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vevolevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	9
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,25

RATING COMPLESSIVO 7,13

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B9 Selezione - Pubblicazione del bando**

PROBABILITA'					
Criteria	1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità			3		
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI					
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	1 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	2 Si, è molto efficace	3 Si, per una percentuale approssimativa del 50%	4 Si, ma in minima parte	5 No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	3
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	21
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,5

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B9 Selezione - Pubblicazione del bando

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	4 A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine					4	

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vevolevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	4
Totale	10
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,5

RATING COMPLESSIVO 8,75

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B10 Selezione - Gestione informazioni complementari e richiesta chiarimenti**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli		2			

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	2
Totale	17
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	2,83

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B10 Selezione - Gestione informazioni complementari e richiesta chiarimenti

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	9
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,25

RATING COMPLESSIVO 6,37

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B11 Selezione - Gestione documentazione di gara, trattamento e custodia**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
1	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
1	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli			3		

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	3
Totale	18
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B11 Selezione - Gestione documentazione di gara, trattamento e custodia

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	4 A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine			2			

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvencono figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	8
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2

RATING COMPLESSIVO 6,00

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B12 Selezione - Nomina commissione / seggio di gara**

PROBABILITA'					
1	2	3	4	5	
1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)	
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità					
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					
	1				

CONTROLLI					
1	2	3	4	5	
1 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	2 Si, è molto efficace	3 Si, per una percentuale approssimativa del 50%	4 Si, ma in minima parte	5 No, il rischio rimane indifferente	
Giudizio controlli					
			4		

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	3
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	21
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,5

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B12 Selezione - Nomina commissione / seggio di gara

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Sì
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Sì, sulla stampa locale	Sì, sulla stampa nazionale	Sì, sulla stampa locale e nazionale	Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine					4	

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vevolevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	5
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	4
Totale	14
INDICATORE MEDIO IMPATTO	3,5

RATING COMPLESSIVO 12,25

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B13 Selezione - Valutazione offerte**

PROBABILITA'					
Criteria	1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità			3		
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI					
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	1 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	2 Si, è molto efficace	3 Si, per una percentuale approssimativa del 50%	4 Si, ma in minima parte	5 No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli			3		

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	3
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	3
Totale	20
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,33

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B13 Selezione - Valutazione offerte**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	4 A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine			2			

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	8
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2

RATING COMPLESSIVO **6,66**

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B14 Selezione - Verifica anomalia offerte**

PROBABILITA'					
Criteria	1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					
	1				
CONTROLLI					
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	1 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	2 Si, è molto efficace	3 Si, per una percentuale approssimativa del 50%	4 Si, ma in minima parte	5 No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	19
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,17

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B14 Selezione - Verifica anomalia offerte

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteri Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	4 A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine			2			

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvencono figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	8
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2

RATING COMPLESSIVO 6,34

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B15 Selezione - Revoca del bando / annullamento gara**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	19
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,17

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B15 Selezione - Revoca del bando / annullamento gara

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteri Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Sì
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Sì, sulla stampa locale	Sì, sulla stampa nazionale	Sì, sulla stampa locale e nazionale	Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	4 A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine					4	

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vevolevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	5
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	4
Totale	14
INDICATORE MEDIO IMPATTO	3,5

RATING COMPLESSIVO 11,10

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B16 Aggiudicazione e affidamento - Controllo requisiti

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					
	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	19
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,17

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B16 Aggiudicazione e affidamento - Controllo requisiti

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	4 A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine			2			

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvencono figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	8
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2

RATING COMPLESSIVO 6,34

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B17 Aggiudicazione e affidamento - Stipula del contratto**

PROBABILITA'	1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5
CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	5
Controlli	4
Totale	23
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,83

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B17 Aggiudicazione e affidamento - Stipula del contratto

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteri Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	4 A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine					4	

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vevolevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	4
Totale	10
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,5

RATING COMPLESSIVO 9,58

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

 Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

 Sottoprocesso / attività **B18 Esecuzione - Subappalto**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					
	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli			3		

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	3
Totale	18
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B18 Esecuzione - Subappalto

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	4 A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						5

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvencono figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	11
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,75

RATING COMPLESSIVO 8,25

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B19 Esecuzione - Varianti in corso di esecuzione / modifiche del contratto originario**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli			3		

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	5
Controlli	3
Totale	22
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,67

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B19 Esecuzione - Varianti in corso di esecuzione / modifiche del contratto originario

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteri Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Sì
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Sì, sulla stampa locale	Sì, sulla stampa nazionale	Sì, sulla stampa locale e nazionale	Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine					4	5

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vevolevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	5
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	15
INDICATORE MEDIO IMPATTO	3,75

RATING COMPLESSIVO 13,76

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B20 Esecuzione - Penali

PROBABILITA'	1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					Si
CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	5
Controlli	4
Totale	23
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,83

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B20 Esecuzione - Penali**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	4 A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine			2			

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	8
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2

RATING COMPLESSIVO **7,66**

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B21 Rendicontazione - collaudo / verifica conformità o regolare esecuzione

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	19
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,17

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B21 Rendicontazione - collaudo / verifica conformità o regolare esecuzione

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	4 A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine			2			

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	8
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2

RATING COMPLESSIVO 6,34

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA B: CONTRATTI PUBBLICI**

Processo / attività **Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture**

Sottoprocesso / attività **B22 Rendicontazione - Pagamento fornitori**

PROBABILITA'					
1	2	3	4	5	
1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)	
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità					
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					
CONTROLLI					
1	2	3	4	5	
1 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	2 Si, è molto efficace	3 Si, per una percentuale approssimativa del 50%	4 Si, ma in minima parte	5 No, il rischio rimane indifferente	
Giudizio controlli					

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	5
Controlli	4
Totale	23
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,83

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA B: CONTRATTI PUBBLICI

Processo / attività Processo di Approvvigionamento lavori, servizi e forniture

Sottoprocesso / attività B22 Rendicontazione - Pagamento fornitori

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteri Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	4 A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine					4	

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvencono figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	4
Totale	10
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,5

RATING COMPLESSIVO 9,58

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA E: GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO**

Processo / attività **Gestione delle entrate (attivo) e delle uscite (passivo)**

Sottoprocesso / attività **E1 Erogazione pagamenti fornitori**

PROBABILITA'					
Criteri	1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità					5
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità			3		
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5

CONTROLLI					
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	1 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	2 Si, è molto efficace	3 Si, per una percentuale approssimativa del 50%	4 Si, ma in minima parte	5 No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	5
Rilevanza esterna	5
Complessità	3
Valore economico	3
Frazionabilità	5
Controlli	4
Totale	25
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	4,17

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA E: GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO**

Processo / attività **Gestione delle entrate (attivo) e delle uscite (passivo)**

Sottoprocesso / attività **E1 Erogazione pagamenti fornitori**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
<p>Criteri</p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p>	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
<p>Giudizio impatto organizzativo</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p>	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p>	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
<p>Giudizio impatto reputazionale</p> <p>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?</p>	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
<p>Giudizio impatto org., economico, immagine</p>						

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	3
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	13
INDICATORE MEDIO IMPATTO	3,25

RATING COMPLESSIVO **13,55**

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA E: GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO**

Processo / attività **Gestione delle entrate (attivo) e delle uscite (passivo)**

Sottoprocesso / attività **E2 Gestione incassi**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna		2			
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità			3		
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico	1				
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	2
Complessità	3
Valore economico	1
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	14
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	2,33

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA E: GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO

Processo / attività Gestione delle entrate (attivo) e delle uscite (passivo)

Sottoprocesso / attività E2 Gestione incassi

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vevolevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	3
Totale	7
INDICATORE MEDIO IMPATTO	1,75

RATING COMPLESSIVO 4,08

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA E: GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO**

Processo / attività **Gestione delle entrate (attivo) e delle uscite (passivo)**

Sottoprocesso / attività **E3 Registrazione fatture**

PROBABILITA'					
1	2	3	4	5	
1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)	
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità					
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					
CONTROLLI					
1	2	3	4	5	
1 Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	2 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	3 Si, è molto efficace	4 Si, per una percentuale approssimativa del 50%	5 Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli					
5					

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	1
Complessità	3
Valore economico	1
Frazionabilità	1
Controlli	5
Totale	14
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	2,33

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA E: GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO**

Processo / attività **Gestione delle entrate (attivo) e delle uscite (passivo)**

Sottoprocesso / attività **E3 Registrazione fatture**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
<p>Criteri</p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p>	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
<p>Giudizio impatto organizzativo</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p>	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p>	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
<p>Giudizio impatto reputazionale</p> <p>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?</p>	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
<p>Giudizio impatto org., economico, immagine</p>						

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	3
Economico	1
Reputazionale	2
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	8
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2

RATING COMPLESSIVO **4,66**

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA E: GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO

Processo / attività Gestione delle entrate (attivo) e delle uscite (passivo)

Sottoprocesso / attività E4 Adempimenti fiscali e Bilancio

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità			3		
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico	1				
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	3
Valore economico	1
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	17
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	2,83

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA E: GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO

Processo / attività Gestione delle entrate (attivo) e delle uscite (passivo)

Sottoprocesso / attività E4 Adempimenti fiscali e Bilancio

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	3
Economico	1
Reputazionale	3
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	12
INDICATORE MEDIO IMPATTO	3

RATING COMPLESSIVO 8,49

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA E: GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO**

Processo / attività **Gestione del patrimonio**

Sottoprocesso / attività **E5 Gestione conti correnti bancari e cassa**

PROBABILITA'					
1	2	3	4	5	
1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)	1 (improbabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità					
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					

CONTROLLI					
1	2	3	4	5	
1 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	2 Si, è molto efficace	3 Si, per una percentuale approssimativa del 50%	4 Si, ma in minima parte	5 No, il rischio rimane indifferente	1 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione
Giudizio controlli					

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	1
Complessità	3
Valore economico	1
Frazionabilità	5
Controlli	3
Totale	16
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	2,67

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA E: GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO

Processo / attività Gestione del patrimonio

Sottoprocesso / attività E5 Gestione conti correnti bancari e cassa

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteri Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	3
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	13
INDICATORE MEDIO IMPATTO	3,25

RATING COMPLESSIVO 8,68

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA E: GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO**

Processo / attività **Gestione del patrimonio**

Sottoprocesso / attività **E6 Gestione cespiti**

PROBABILITA'					
Criteri	1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna		1			
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità			3		
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5

CONTROLLI					
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	1 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	2 Si, è molto efficace	3 Si, per una percentuale approssimativa del 50%	4 Si, ma in minima parte	5 No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	1
Complessità	3
Valore economico	3
Frazionabilità	5
Controlli	4
Totale	19
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,17

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA E: GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO**

Processo / attività **Gestione del patrimonio**

Sottoprocesso / attività **E6 Gestione cespiti**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteri Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	0 NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine				2		

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvencono figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	3
Economico	1
Reputazionale	0
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	6
INDICATORE MEDIO IMPATTO	1,5

RATING COMPLESSIVO **4,76**

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA F: CONTROLLI VERIFICHE ISPEZIONI E SANZIONI**

Processo / attività **Dichiarazioni sostitutive di insussistenza cause ostative**

Sottoprocesso / attività **F1 Dichiarazioni sostitutive di insussistenza cause ostative**

PROBABILITA'					
1	2	3	4	5	
1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)	
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità					
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità					
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					
1					
CONTROLLI					
1	2	3	4	5	
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli					
5					

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	5
Totale	20
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,33

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA F: CONTROLLI VERIFICHE ISPEZIONI E SANZIONI

Processo / attività Dichiarazioni sostitutive di insussistenza cause ostative

Sottoprocesso / attività F1 Dichiarazioni sostitutive di insussistenza cause ostative

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
<p>Criteria</p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p>	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
<p>Giudizio impatto organizzativo</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p>	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Si
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p>	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
<p>Giudizio impatto reputazionale</p> <p>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?</p>	NON APPLICABILE	1 A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
<p>Giudizio impatto org., economico, immagine</p>						5

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	5
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	12
INDICATORE MEDIO IMPATTO	3

RATING COMPLESSIVO 9,99

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA G: INCARICHI E NOMINE**

Processo / attività **Conferimento incarichi di collaborazione continuativa**

Sottoprocesso / attività **G1 Conferimento incarichi di collaborazione continuativa**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli			3		

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	5
Controlli	3
Totale	20
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,33

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA G: INCARICHI E NOMINE

Processo / attività Conferimento incarichi di collaborazione continuativa

Sottoprocesso / attività G1 Conferimento incarichi di collaborazione continuativa

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
<p>Criteria</p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p>	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
<p>Giudizio impatto organizzativo</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p>	NON APPLICABILE	1 No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p>	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
<p>Giudizio impatto reputazionale</p> <p>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?</p>	NON APPLICABILE	1 A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
<p>Giudizio impatto org., economico, immagine</p>						5

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vevolevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	1
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	8
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2

RATING COMPLESSIVO 6,66

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA G: INCARICHI E NOMINE**

Processo / attività **Conferimento incarichi professionali e di consulenza**

Sottoprocesso / attività **G2 Conferimento incarichi professionali e di consulenza**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità				4	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli			3		

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	4
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	5
Controlli	3
Totale	21
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,5

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA G: INCARICHI E NOMINE**

Processo / attività **Conferimento incarichi professionali e di consulenza**

Sottoprocesso / attività **G2 Conferimento incarichi professionali e di consulenza**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
<p>Criteri</p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p>	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
<p>Giudizio impatto organizzativo</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p>	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p>	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
<p>Giudizio impatto reputazionale</p> <p>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?</p>	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
<p>Giudizio impatto org., economico, immagine</p>						5

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvencono figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	9
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,25

RATING COMPLESSIVO	7,88
---------------------------	-------------

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA G: INCARICHI E NOMINE**

Processo / attività **Conferimento cariche amministrative e direttive**

Sottoprocesso / attività **G3 Conferimento cariche amministrative e direttive**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna		2			
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	2
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	5
Controlli	4
Totale	18
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA G: INCARICHI E NOMINE**

Processo / attività **Conferimento cariche amministrative e direttive**

Sottoprocesso / attività **G3 Conferimento cariche amministrative e direttive**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
Criteria Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
Giudizio impatto organizzativo Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Si
Giudizio impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	5 Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Giudizio impatto reputazionale 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?	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	4 A livello di capo dipartimento/segretario generale*
Giudizio impatto org., economico, immagine						5

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	5
Economico	1
Reputazionale	4
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	15
INDICATORE MEDIO IMPATTO	3,75

RATING COMPLESSIVO	11,25
---------------------------	--------------

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA G: INCARICHI E NOMINE**

Processo / attività **Incarichi interni ed esterni a personale dipendente**

Sottoprocesso / attività **G4 Incarichi interni ed esterni a personale dipendente**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità				4	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo					5

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	4
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	5
Controlli	4
Totale	22
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3,67

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA G: INCARICHI E NOMINE**

Processo / attività **Incarichi interni ed esterni a personale dipendente**

Sottoprocesso / attività **G4 Incarichi interni ed esterni a personale dipendente**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
<p>Criteri</p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p>	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
<p>Giudizio impatto organizzativo</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p>	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Sì
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p>	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
<p>Giudizio impatto reputazionale</p> <p>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?</p>	NON APPLICABILE	1 A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
<p>Giudizio impatto org., economico, immagine</p>					4	

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vevolevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	5
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	4
Totale	11
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,75

RATING COMPLESSIVO **10,09**

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA H: AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO**

Processo / attività **Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale**

Sottoprocesso / attività **H1 Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità		2			
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	2
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	16
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	2,67

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA H: AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO

Processo / attività Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale

Sottoprocesso / attività H1 Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
<p>Criteri</p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p>	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
<p>Giudizio impatto organizzativo</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p>	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p>	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
<p>Giudizio impatto reputazionale</p> <p>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?</p>	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
<p>Giudizio impatto org., economico, immagine</p>						5

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	9
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,25

RATING COMPLESSIVO 6,01

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA G: INCARICHI E NOMINE**

Processo / attività **Conferimento incarichi patrocinio legale / pareri connessi al giudizio**

Sottoprocesso / attività **H2 Conferimento incarichi patrocinio legale / pareri connessi al giudizio**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità				4	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	4
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	18
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA G: INCARICHI E NOMINE**

Processo / attività **Conferimento incarichi patrocinio legale / pareri connessi al giudizio**

Sottoprocesso / attività **H2 Conferimento incarichi patrocinio legale / pareri connessi al giudizio**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
<p>Criteria</p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p>	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
<p>Giudizio impatto organizzativo</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p>	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p>	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
<p>Giudizio impatto reputazionale</p> <p>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?</p>	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
<p>Giudizio impatto org., economico, immagine</p>						5

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvencono figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	9
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,25

RATING COMPLESSIVO **6,75**

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA G: INCARICHI E NOMINE**

Processo / attività **Conferimento incarichi patrocinio legale / pareri connessi al giudizio**

Sottoprocesso / attività **H3 Gestione accordi stragiudiziali**

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	4
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	3	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	4	NON APPLICABILE

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	4
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	18
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA G: INCARICHI E NOMINE

Processo / attività Conferimento incarichi patrocinio legale / pareri connessi al giudizio

Sottoprocesso / attività H3 Gestione accordi stragiudiziali

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
<p>Giudizio impatto organizzativo</p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p>	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p>	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p>	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
<p>Giudizio impatto reputazionale</p> <p>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?</p>	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
<p>Giudizio impatto org., economico, immagine</p>					4	

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvencono figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	4
Totale	8
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2

RATING COMPLESSIVO 6,00

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA G: INCARICHI E NOMINE

Processo / attività Rapporti con le autorità giudicanti

Sottoprocesso / attività H4 Rapporti con le autorità giudicanti

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico			3		
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI	1	2	3	4	5
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli				4	

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	5
Complessità	1
Valore economico	3
Frazionabilità	1
Controlli	4
Totale	17
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	2,83

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA G: INCARICHI E NOMINE**

Processo / attività **Rapporti con le autorità giudicanti**

Sottoprocesso / attività **H4 Rapporti con le autorità giudicanti**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
<p>Criteria</p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p>	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
<p>Giudizio impatto organizzativo</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p>	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p>	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
<p>Giudizio impatto reputazionale</p> <p>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?</p>	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
<p>Giudizio impatto org., economico, immagine</p>						

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	6
INDICATORE MEDIO IMPATTO	1,5

RATING COMPLESSIVO 4,25

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE AREA G: INCARICHI E NOMINE

Processo / attività Recupero crediti derivanti da sentenze favorevoli

Sottoprocesso / attività H5 Recupero crediti derivanti da sentenze favorevoli

PROBABILITA'	1	2	3	4	5
Criteri	(improbabile)	(poco probabile)	(probabile)	(molto probabile)	(altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità			3		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna		1			
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità	1				
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico	1				
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				
CONTROLLI					
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	Si, è molto efficace	Si, per una percentuale approssimativa del 50%	Si, ma in minima parte	No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli			3		

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	3
Rilevanza esterna	1
Complessità	1
Valore economico	1
Frazionabilità	1
Controlli	3
Totale	10
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	1,67

AREA DI RISCHIO GENERALE **AREA G: INCARICHI E NOMINE**

Processo / attività **Recupero crediti derivanti da sentenze favorevoli**

Sottoprocesso / attività **H5 Recupero crediti derivanti da sentenze favorevoli**

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
<p>Criteria</p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p>	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
<p>Giudizio impatto organizzativo</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p>	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p>	No	Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
<p>Giudizio impatto reputazionale</p> <p>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?</p>	NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
<p>Giudizio impatto org., economico, immagine</p>						

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vevolevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	2
Economico	1
Reputazionale	1
Organizzativo, economico, immagine	2
Totale	6
INDICATORE MEDIO IMPATTO	1,5

RATING COMPLESSIVO 2,51

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma

AREA DI RISCHIO GENERALE #RIF!

Processo / attività #RIF!

Sottoprocesso / attività #RIF!

PROBABILITA'					
Criteri	1 (improbabile)	2 (poco probabile)	3 (probabile)	4 (molto probabile)	5 (altamente probabile)
Il processo è discrezionale?	No, è del tutto vincolato	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' parzialmente vincolato solo dalla legge	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, procedure interne)	E' altamente discrezionale
Giudizio discrezionalità		2			
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente di riferimento?	NON APPLICABILE	No, ha solo rilevanza interna	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla società
Giudizio rilevanza esterna					5
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più enti (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	No, il processo coinvolge un solo ente	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 3 enti	NON APPLICABILE	Si, il processo coinvolge più di 5 enti
Giudizio complessità			3		
Qual è l'impatto economico del processo?	Ha rilevanza esclusivamente interna	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di media rilevanza economica (es. borsa di studio)	NON APPLICABILE	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni di elevata rilevanza economica (es. affidamento appalto)
Giudizio valore economico					5
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	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	Si
Giudizio frazionabilità del processo	1				

CONTROLLI					
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	1 Si, costituisce un efficace livello di neutralizzazione	2 Si, è molto efficace	3 Si, per una percentuale approssimativa del 50%	4 Si, ma in minima parte	5 No, il rischio rimane indifferente
Giudizio controlli		2			

INDICI PROBABILITA' (FREQUENZA)	
Discrezionalità	2
Rilevanza esterna	5
Complessità	3
Valore economico	5
Frazionabilità	1
Controlli	2
Totale	18
INDICATORE MEDIO PROBABILITA'	3

AREA DI RISCHIO GENERALE

Processo / attività

Sottoprocesso / attività

IMPATTO	0 (nessun impatto)	1 (marginale)	2 (minore)	3 (soglia)	4 (serio)	5 (superiore)
<p>Giudizio impatto organizzativo</p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase del processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p>	NON APPLICABILE	Fino a circa il 20%	Fino a circa il 40%	Fino a circa il 60%	Fino a circa l'80%	Fino a circa il 100%
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p>	NON APPLICABILE	No	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	5 Si
<p>Giudizio impatto economico</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p>	No	1 Non ne abbiamo memoria	Si, sulla stampa locale	Si, sulla stampa nazionale	Si, sulla stampa locale e nazionale	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
<p>Giudizio impatto reputazionale</p> <p>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?</p>	0 NON APPLICABILE	A livello di addetto	A livello di collaboratore o funzionario	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa*	A livello di dirigente di ufficio generale*	A livello di capo dipartimento/segretario generale*
<p>Giudizio impatto org., economico, immagine</p>						5

* Si fa presente che, nell'ambito della Società, non si rinvenivano figure di funzionari, dirigenti di ufficio o di capi dipartimento, in quanto categorie vaevoli nell'ambito della pubblica amministrazione. Si ritiene, dunque, che: (i) alla figura di funzionario siano equiparabili i dipendenti della Società qualificati come quadri o titolari di altri posizioni organizzative; (ii) alla figura di dirigente di ufficio ovvero di posizione apicale i dipendenti qualificati come dirigenti ovvero qualificati come direttore amministrativo o direttore tecnico; (iii) alla figura di dirigente di ufficio generale sia equiparata a quella di Direttore Generale; (iv) alla figura di capo dipartimento l'Amministratore Unico.

INDICI IMPATTO	
Organizzativo	5
Economico	1
Reputazionale	0
Organizzativo, economico, immagine	5
Totale	11
INDICATORE MEDIO IMPATTO	2,75

RATING COMPLESSIVO	8,25
---------------------------	-------------

data compilazione

Presenti:	Ruolo	Nominativo	Firma