

P.T.P.C.T. Aspes S.p.A. - Mappatura, analisi, valutazione e trattamento del rischio																											
Macroprocesso: Selezione e assunzione del personale																											
MAPPATURA PROCESSI/ATTIVITÀ				IDENTIFICAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUPTIVO								TRATTAMENTO DEL RISCHIO															
MACROPROCESSO	PROCESSO	ATTIVITÀ	RESPONSABILE ATTUAZIONE	EVENTO A RISCHIO: DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE O DI MALADMISSTRATION (RISCHIO ASTRATO E IPOTETICO) (EVENTO A RISCHIO)	FACTORI ABILITANTI	VALUTAZIONE DEL RISCHIO			MOTIVAZIONE	MISURE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO																	
						IMPATTO	PROBABILITÀ	STIMA SINTETICA DEL RISCHIO		Trasparenza	Codice Etico e di Comportamento	Whistleblowing	Rotazione del personale	Conflitto di interessi	Incompatibilità e incompatibilità di funzioni e comunicazione	Portavoce	Pari di dignità	R.A.S.A.	Individuazione e attivazione	Misure di controllo	Misure di regolamentazione e regolazione	Ulteriori misure specifiche	Stato di attuazione al 1/01/2026	Fasi e tempi di attuazione			
SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE	SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE	Predisposizione del Programma annuale approvato dal CdA	DG	Sopravvalutazione/sottovalutazione del fabbisogno al fine di favorire il reclutamento di determinati candidati		Uso improprio o distorto della discrezionalità	ALTO	MEDIO	ALTO	Processo composto da una sequenza di attività che hanno inizio un grado "Alto" di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possono verificarsi eventi corruittivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo compatibilmente con l'efficienza organizzativa e investendo sugli aspetti legati all'etica comportamentale	X	X	X								Ricostruibilità processo autorizzatorio (accountability); segregazione/segregazione dei compiti e/o funzioni; tracciabilità di ogni operazione	"Regolamento per l'assunzione del personale"; Protocollo "Assunzione e gestione del personale" del MOGC; Ordine di servizio del Direttore Generale (policy 30.07.21); Art. 18 Codice Etico e di Comportamento; Regolamento di disciplina - Sanzioni disciplinari	Tutte le misure indicate sono già in attuazione	Continuativa			
		Manifestazione esigenza di personale al DG	Tutti i RS	Valutazione soggettiva dei carichi di lavoro eccessivi per evidenziare carenze di personale in servizio e conseguentemente favorire il reclutamento di determinati soggetti		Uso improprio o distorto della discrezionalità	ALTO	MEDIO	ALTO		X	X	X														
		Avviso pubblico di selezione che assicura il confronto di più soggetti candidati idonei rispetto ai requisiti richiesti e secondo la procedura descritta nel Protocollo "Assunzione e gestione del personale" del MOGC231 e nel "Regolamento per l'assunzione del personale presso Aspes S.p.A."	Responsabile Affari del Personale (RAP)	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari		Uso improprio o distorto della discrezionalità	ALTO	MEDIO	ALTO		X	X	X	X													
		Nomina Commissione esaminatrice o Società specializzata nella ricerca e selezione del personale	DG	Mancato rispetto dei criteri per la nomina della Commissione esaminatrice; Impropria composizione della Commissione di selezione finalizzata al reclutamento di particolari candidati		Uso improprio o distorto della discrezionalità	ALTO	MEDIO	ALTO		X	X	X														
		Prove selettive	Commissione di selezione	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione; non corretta valutazione del possesso dei requisiti allo scopo di favorire determinati candidati; impropria o arbitraria / soggettiva selezione candidature, staffing di personale familiare/vicino a controparti della P.A.		Uso improprio o distorto della discrezionalità	ALTO	MEDIO	ALTO		X	X	X	X													
		Graduatoria finale dei candidati	Commissione di selezione	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	n.a.	-	-	-			X	X	X	X													
		Pubblicazione Graduatoria	RAP	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	n.a.	-	-	-			X	X	X	X													
		Formalizzazione del contratto di assunzione	RAP	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	n.a.	-	-	-			X	X	X	X				X									
		Gestione fascicolo di ogni singolo dipendente	RAP	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	n.a.	-	-	-			X	X	X				X										
SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE	VALUTAZIONE DEL PERSONALE	Approvazione del sistema di valutazione	DG	Distorsione/Inadeguatezza dei processi di valutazione e di analisi; Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione		Uso improprio o distorto della discrezionalità; Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	ALTO	MEDIO	ALTO	Processo composto da una sequenza di attività che hanno inizio un grado "Alto" di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possono verificarsi eventi corruittivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo compatibilmente con l'efficienza organizzativa e investendo sugli aspetti legati all'etica comportamentale	X	X	X								Ricostruibilità processo autorizzatorio (accountability); segregazione/sep arazione dei compiti e/o funzioni; tracciabilità di ogni operazione	Accordi sindacali in materia di Premio di Risultato; Art. 19 Codice Etico e di Comportamento	Tutte le misure indicate sono già in attuazione	Continuativa			
		Definizione e assegnazione degli obiettivi annuali al personale di qualifica dirigenziale e non dirigenziale	DG	Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione		Uso improprio o distorto della discrezionalità; Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	ALTO	MEDIO	ALTO		X	X	X														
		Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	DG	Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione		Uso improprio o distorto della discrezionalità; Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	ALTO	MEDIO	ALTO		X	X	X														
		Erogazione agli aventi diritto del Premio di Risultato annuale, secondo le modalità ed i termini stabiliti dall'Accordo sindacale in materia	DG	Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione		Uso improprio o distorto della discrezionalità; Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	MEDIO	MEDIO	MEDIO		X	X	X														
		Gestione giornaliera delle presenze tramite software dedicato	Responsabile Affari del Personale (RAP)	Alterato inserimento e/o omissione delle informazioni		Alterato inserimento e/o omissione delle informazioni	BASSO	BASSO	BASSO	Processo composto da una sequenza di	X	X	X							Ricostruibilità	"Regolamento per l'assunzione del personale";						

P.T.P.C.T. Aspes S.p.A. - Mappatura, analisi, valutazione e trattamento del rischio																											
Macroprocesso: Selezione e assunzione del personale																											
MAPPATURA PROCESSI/ATTIVITÀ				IDENTIFICAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUPTIVO							TRATTAMENTO DEL RISCHIO																
MACROPROCESSO	PROCESSO	ATTIVITÀ	RESPONSABILE ATTUAZIONE	EVENTO A RISCHIO: DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE O DI MALADMISSTRATION (RISCHIO ASTRATO E IPOTETICO) (EVENTO A RISCHIO)	FATTORI ABILITANTI	VALUTAZIONE DEL RISCHIO			MOTIVAZIONE	MISURE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO																	
						IMPATTO	PROBABILITÀ	STIMA SINTETICA DEL RISCHIO		Trasparenza	Codice Elico e di Comportamento	Whistleblowing	Riutilizzo del personale	Conflitto di interessi	Inconfermati e incompatibili	Formalizzate e comunicate	Porta chiavi	Parli di integrità	R.A.S.A.	Incidenze e controlli	Misure di controllo	Misure di regolamentazione e regolazione	Ulteriori misure specifiche	Stato di attuazione al 1/01/2026	Fasi e tempi di attuazione		
GESTIONE DELLE PRESENZE	Verifica dei dati rilevati dal sistema e/o inseriti dal dipendente nel mese di riferimento	Responsabile Affari del Personale (RAP)	Alterato inserimento e/o omissione delle informazioni al fine di favorire determinati soggetti. (es. inserire la presenza in luogo di un giorno di assenza)	Alterazione/manipolazione /utilizzo improprio di informazioni e documentazione	BASSO	BASSO	BASSO	attività che hanno insito un grado "Basso" di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possono verificarsi eventi corrutivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo compatibilmente con l'efficienza organizzativa e investendo sugli aspetti legati all'etica comportamentale		X	X										processo autorizzatorio (accountability); segregazione/ separazione dei compiti e/o funzioni; tracciabilità di ogni operazione	personale, protocollo "Assunzione e gestione del personale" del MOGC; Ordine di servizio del Direttore Generale (policy 30.07.21); Art. 18 Codice Elico e di Comportamento; Regolamento di disciplina - Sanzioni disciplinari	Informatizzazione dei processi: sistema automatico di rilevazione delle presenze/assenze	Tutte le misure indicate sono già in attuazione	Continuativa		
	Trasmisione mensile delle presenze all'Ufficio Paghe	Responsabile Affari del Personale (RAP)	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	n.a.	-	-	-			X	X																
	Autorizzazione alla trasferta e della eventuale documentazione necessaria per ottenere il rimborso delle spese sostenute	Tutti i RS	Ampliamento della sfera di ammissibilità al rimborso della documentazione presentata (ad esempio forzando l'inclusione di spese dubbia ammissibilità al rimborso o spese non rimborsabili)	Inadeguatezza delle procedure di controllo	MEDIO	MEDIO	MEDIO	Processo composto da una sequenza di attività che hanno insito un grado "Medio" di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possono verificarsi eventi corrutivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo compatibilmente con l'efficienza organizzativa e investendo sugli aspetti legati all'etica comportamentale		X	X									Ricostruibilità processo autorizzatorio (accountability); segregazione/ separazione dei compiti e/o funzioni; tracciabilità di ogni operazione	"Regolamento per l'assunzione del personale"; Protocollo "Assunzione e gestione del personale" del MOGC; Ordine di servizio del Direttore Generale (policy 30.07.21); Art. 18 Codice Elico e di Comportamento; Regolamento di disciplina - Sanzioni disciplinari	Tutte le misure indicate sono già in attuazione	Continuativa				
	Registrazione delle trasferte e delle richieste di rimborso spese	Responsabile Affari del Personale (RAP)	Ampliamento della sfera di ammissibilità al rimborso della documentazione presentata. Ad esempio forzando l'inclusione di spese dubbia ammissibilità al rimborso o spese non rimborsabili	Inadeguatezza delle procedure di controllo	MEDIO	MEDIO	MEDIO			X	X																