

MAPPATURA PROCESSI, FASI E ATTIVITA'						Identificazione e valutazione dei rischi			Piano di trattamento dei rischi sopra soglia di accettabilità								
Funzione	Processo sensibile	Fase del processo	Attività della fase	Esecutore dell'attività	Attività regolamentata da	Descrizione del comportamento a rischio corruzione (evento a rischio)	Impatto	Probabilità	Rischio	Azione da avviare e obiettivi dell'azione	Tempistica implementare l'intervento mitigazione	Responsabile dell'attuazione	Stima del livello di rischio residuo dopo il compimento delle strategie di risposta	Responsabile del monitoraggio dell'efficacia dell'intervento deciso			
Gestione risorse umane	1. Selezione del personale	1.1 Ricognizione delle esigenze	1.1.1 Analisi dei carichi di lavoro per profilo professionale	Direttore di dipartimento/Direttore Risorse umane	Regolamento sulle procedure di selezione e Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Valutazione discrezionale dei carichi di lavoro eccessivi per evidenziare carenze di personale nell'organico e conseguentemente favorire l'assunzione di soggetti segnalati.		2	2	4					1		
			1.1.2 Analisi delle risorse umane in organico	Direttore di dipartimento/Direttore Risorse umane	Regolamento sulle procedure di selezione e Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Non si rilevano comportamenti potenzialmente a rischio di corruzione				0							2
			1.1.3 Determinazione dei posti disponibili (fabbisogno di personale)	Direttore risorse umane	Regolamento sulle procedure di selezione e Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Sopravalutazione/sottovalutazione del fabbisogno al fine di favorire il reclutamento di determinate persone.		2	2	4							
		1.2 Elaborazione e pubblicazione dell'avviso di selezione	1.2.1 Elaborazione dei contenuti dell'avviso di selezione	Direttore di dipartimento/Direttore Risorse umane	Regolamento sulle procedure di selezione e Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Previsione di alcuni requisiti all'interno dell'avviso di selezione personalizzati al fine di favorire la selezione di determinati candidati segnalati.		2	2	4							4
		1.3 Fase di preparazione della selezione	1.3.1 Ricezione delle domande di partecipazione e verifica della correttezza della documentazione fornita	Sviluppo organizzativo (Direzioe Risorse )	Regolamento sulle procedure di selezione e Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Non si rilevano comportamenti potenzialmente a rischio di corruzione				0							5
			1.3.2 Nomina della commissione che effettuerà la selezione	Direttore Generale per i ruoli di Quadri e Dirigenti/ Direttore Risorse umane per gli altri ruoli	Regolamento sulle procedure di selezione e Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Nomina di componenti della commissione giudicatrice condizionabili o con interesse a favorire determinati candidati.		2	2	4							
		1.4 Fase della selezione	1.4.1 Valutazione delle domande ricevute e verifica della documentazione fornita (analisi dei CV e dei titoli richiesti )	Commissione di selezione	Regolamento sulle procedure di selezione e Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Erronea valutazione del possesso dei requisiti allo scopo di reclutare candidati particolari.		3	2	6							
			1.4.2 Decisioni su eventuali esclusioni	Commissione di selezione	Regolamento sulle procedure di selezione e Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Erronea valutazione del possesso dei requisiti allo scopo escludere altri candidati e non escludere candidati segnalati al fine di favorire gli stessi.		3	2	6							
			1.4.3 Fase dei colloqui ed eventuale prova scritta per i candidati ammessi	Commissione di selezione	Regolamento sulle procedure di selezione e Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Effettuazione di domande di difficoltà inferiore al fine di favorire determinati candidati		3	2	6							
		1.5 Fase conclusiva della selezione	1.5.1 Redazione della graduatoria di merito da parte della commissione	Commissione giudicatrice	Regolamento sulle procedure di selezione e Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Erronea assegnazione dei punteggi allo scopo di reclutare candidati particolare.		3	2	6							
			1.5.2 Delibera di approvazione della graduatoria da parte del CdA	Consiglio di amministrazione	Regolamento sulle procedure di selezione e Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Non si rilevano comportamenti potenzialmente a rischio di corruzione		2	2	4							
			1.5.3 Sottoscrizione del contratto di lavoro	Direttore risorse umane	Contratto di lavoro	Non si rilevano comportamenti potenzialmente a rischio di corruzione				0							

<b>2. Formazione del personale interno</b>	2.1 <i>Analisi dei fabbisogni formativi</i> 2.2 <i>Predisposizione del piano di formazione</i>	2.1.1 Raccolta a valutazione dei fabbisogni formativi	Direttore risorse umane su segnalazione dei dirigenti operativi	Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Non corretta o omessa valutazione di richieste formative. Es. Si effettua un' analisi soggettiva delle richieste al fine di favorire un soggetto specifico o gli enti potenzialmente interessati ad allargire formazione.	3	2	6						
		2.2.1 Predisposizione del documento	Direttore risorse umane	Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Determinazione di priorità formative al fine di agevolare esigenze particolari ( favoritismi interni ed esterni quali i fornitori di corsi di formazione)	2	2	4						
		2.2.2 Approvazione del documento	Direttore risorse umane	Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Non si rilevano comportamenti potenzialmente a rischio di corruzione			0						
	2.3 <i>Attivazione dei corsi di formazione</i>	2.3.1 Analisi dell'offerta formativa	Direttore risorse umane	PGQ03 Approvvigionamento di beni e servizi. Il Cinea attiva prioritariamente le società di formazione che fanno riferimento ai fondi di tipo contrattuale, owerosia formazione finanziata.	Scelta di un determinato corso per favorire un particolare fornitore/ente erogatore di corsi di formazione	3	2	6						
		2.3.2 Scelta dei corsi da attivare	Direttore risorse umane	PGQ03 Approvvigionamento di beni e servizi	Scelta di un determinato corso per favorire un particolare fornitore/ente erogatore di corsi di formazione	3	2	6						
		2.4.1 Definizione dei criteri di selezione e comunicazione al dipendenti del corso in attivazione	Direttore risorse umane	Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Previsione di criteri personalizzati quali ad es. l'individuazione di criteri esclusivi in possesso di soggetti specifici	2	2	4						
	2.4 <i>Scelta del personale da formare</i>	2.4.2 Raccolta delle richieste e scelta del personale da formare	Direttore risorse umane su segnalazione dei dirigenti operativi	Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Avantaggiare alcuni soggetti nella partecipazione a corsi di formazione senza rispettare i criteri previsti	2	2	4						
	2.5 <i>gestione della procedura di attivazione del corso</i>	2.5.1 Attivazione del corso , gestione presenze del personale partecipante al corso; verifica dell'attestato conseguito	Sviluppo organizzativo (Direzione Risorse )	Procedura PGQ05 "Selezione, addestramento, qualificazione e consapevolezza del personale"	Mancata verifica di attestati di presenza ai corsi; Assenteismo giustificato.	2	3	6						
	<b>3. Progressioni di carriera</b>	3.1 <i>Gestione dei passaggi di qualifica</i>	3.1.1 Predisposizione delle proposte di progressione al Direttore delle risorse umane	Dirigente proponente	CCNL del Commercio: declaratorie dei profili professionali; titolarità della posizione organizzativa e relative aree di responsabilità	Previsione requisiti personalizzati al fine di favorire soggetti particolari	3	3	9	Redazione del manuale organizzativo con evidenza della mappatura dei ruoli richiesti dall'organizzazione e delle competenze richieste per	Entro il 31/12/2018	Direttore Risorse umane	Responsabile anticorruzione	6
			3.1.2 Valutazione dei requisiti e delle competenze richieste per ricoprire il ruolo	Direttore Gestione risorse umane e Direttore Generale	CCNL del Commercio: declaratorie dei profili professionali; titolarità della posizione organizzativa e relative aree di responsabilità	Errata valutazione del possesso dei requisiti allo scopo di favorire determinati soggetti.	3	3	9	Redazione del manuale organizzativo con evidenza della mappatura dei ruoli richiesti dall'organizzazione e delle competenze richieste per	Entro il 31/12/2018	Direttore Risorse umane	Responsabile anticorruzione	6
3.1.3 Verifica e approvazione delle proposte di avanzamenti di carriera			Direttore Generale	Proposte di progressioni di carriera	Non si rilevano comportamenti potenzialmente a rischio di corruzione									
3.1.4 Delibera delle proposte di avanzamenti di carriera			Cda	Documento pratiche del personale	Non si rilevano comportamenti potenzialmente a rischio di corruzione									
4.1 <i>Assegnazione di incarichi di consulenza</i>			4.1.1 Delibera di assegnazione di incarico	Direttore Generale; CDA	Regolamento amministrativo	Importi non congruenti rispetto alla prestazione per favorire determinati soggetti	3	3	9	Revisione del regolamento amministrativo	Entro 30/05/2018	Direttore Amministrazione e finanza	Responsabile anticorruzione	6

Scala per probabilità di accadimento	Scala analisi dell'impatto (entità del danno)				
	Nulla/ incidentale 1	Minore 2	Impatto moderato 3	Maggiore 4	Estremo 5
Molto alta/frequente (5)	5	10	15	20	25
Alta/probabile (4)	4	8	12	16	20
Media/possibile (3)	3	6	9	12	15
Bassa/poco probabile (2)	2	4	6	8	10
Molto bassa/rara (1)	1	2	3	4	5



Esecuzione contratto	Controllo esecuzione	Controllo esecuzione	Verifiche in corso di esecuzione	RUP; Dirigente	Contratto	1) Mancata o insufficiente verifica dello stato avanzamento; 2) Non corretta applicazione di penali atta a favorire il fornitore.	3	2	6				
	Controllo esecuzione	Controllo esecuzione	Verifica subappalto	RUP; Dirigente	Contratto	1) Autorizzazione al subappalto non conforme a norma ovvero alla dichiarazione di gara al fine di favorire l'impresa; 2) Accordi collusivi tra imprese partecipanti a gara volti a utilizzare il subappalto quale meccanismo per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso	3	2	6				
	Controllo esecuzione	Controllo esecuzione	Collaudo	RUP; Dirigente	Contratto	1) Nomina componenti commissione collaudo con criteri non conformi alla norma; 2) mancata denuncia dei vizi della fornitura	3	2	6				
	Controllo esecuzione	PAGAMENTI (IL MANDATO DI PAGAMENTO è A CARICO DI ALTRO UFFICIO - Amministrazione e Finanza)	Controllo fatture	Amministrazione e Finanza	Contratto	Mancato rispetto dei termini di pagamento	2	2	4				