

CONTROL RISK ASSESSMENT - Valutazione dei rischi e dei controlli per processo

A) AREA A RISCHIO GENERALE: RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Romagna Acque, Società che gestisce un servizio pubblico locale, a partecipazione pubblica totalitaria risulta assoggettata alla disciplina di cui all'art. 19, del D.L. 23 settembre 2016 n. 175,

Per gli aspetti relativi all'assunzione del personale, in applicazione delle disposizioni suddette, la Società si conforma ai seguenti principi generali:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, che non siano componenti degli organi societari, non ricoprano cariche politiche e non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Definizione e pubblicazione e di regole finalizzate al perseguimento degli obiettivi di contenimento dei costi del personale, così come stabiliti dai Soci.

A tal fine la Società si è dotata del Protocollo di Controllo - Selezione, assunzione e gestione del personale - Gestione dei rimborsi spese e dei beni assegnati ad uso promiscuo ai dipendenti, allegato G al MOG 231 e dei seguenti strumenti: Regolamento di disciplina di valorizzazione del personale dipendente; Regolamento aziendale per l'assunzione di incarichi esterni all'azienda; Regolamento per gestione e utilizzo automezzi aziendali e di quelli personali per finalità aziendale; Regolamento rimborsi spesa dei componenti del CdA; Regolamento per l'autorizzazione degli incarichi professionali; Codice Etico

Area a rischio	Processo	Attività	Condotte illecite	Fattispecie di reato configurabili	Personale coinvolto	Livello di interesse esterno	grado di discrezionalità del processo decisionale	manifestazione di eventi corruttivi	opacità del processo decisionale	stato di attuazione delle misure	probabilità di accadimento dell'evento corruttivo	impatto quale conseguenza dell'evento corruttivo	Sintesi del valutazione del rischio	azioni da intraprendere e motivazioni
ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE	Reclutamento, selezione del personale	Gestione delle fasi di individuazione dei fabbisogni; gestione delle fasi di selezione del personale; gestione delle relazioni sindacali; formazione del personale interno	Analisi e individuazione dei fabbisogni di personale con l'osservanza dei criteri di efficienza ed economicità e delle regole di trasparenza. 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. • Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità nella selezione;	<ul style="list-style-type: none"> - Concussione (art. 317 c.p.) - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.) - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319- quater c.p.) - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) - Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. art. 326) 	<ul style="list-style-type: none"> - Assemblea dei soci - Consiglio di Amministrazione; - Presidente - Direttore Generale; - Responsabile dell'Area/ Servizio richiedente; - Responsabile dell'Area Amministrazione, Finanza, Pianificazione e Controllo, Personale e Organizzazione. - Commissari 	elevato in quanto il reclutamento del personale da parte di RA rappresenta per il territorio locale, ma anche nazionale, un'opportunità occupazionale importante	il processo di reclutamento è tracciato e formalizzato in documenti, fin dalle fasi iniziali dell'individuazione del fabbisogno, ciò non esime dal considerare il permanere del rischio di una certa discrezionalità da parte dei soggetti preposti. Il rischio viene tenuto sotto controllo anche attraverso una forte segregazione delle funzioni, con passaggi anche attraverso gli organi collegiali.	non sono stati rilevati	il processo nelle sue varie fasi è tracciato e formalizzato	le misure previste nel 2021 sono state implementate e monitorate	BASSO	MEDIO	La gestione del personale in relazione all'interesse esterno in termini di reclutamento di nuove figure rappresenta sicuramente un processo potenzialmente a rischio, tuttavia i presidi ad oggi implementati, se correttamente e costantemente utilizzati, possono consentire un adeguato presidio al rischio che si ritiene pertanto medio	Completamento 2° fase del progetto "Ridefinizione dei profili di mansione: per ogni profilo migliore definizione delle attività e quindi dei requisiti tecnici e comportamentali richiesti"; nel 2021 sono stati ridefiniti circa il 40% dei profili, il progetto approvato nel 2021 prevede nel 2022 la ridefinizione del restante 60% (pari a circa n.42 posizioni a pianta organica vigente).
	Progressioni di carriera del personale	Gestione dei percorsi di progressioni di carriera; gestione delle relazioni sindacali; formazione del personale interno	Progressioni economiche o di carriera accordate legittimamente allo scopo di agevolare dipendenti o candidati	<ul style="list-style-type: none"> -G12 Concussione (art. 317 c.p.) - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.) - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319- quater c.p.) - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) - Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. art. 326) 	<ul style="list-style-type: none"> - Consiglio di Amministrazione; - Presidente - Direttore Generale; - Responsabile dell'Area/ Servizio coinvolto; - Responsabile dell'Area Amministrazione, Finanza, Pianificazione e Controllo, Personale e Organizzazione. 	Basso	il processo di gestione delle progressioni di carriera è tracciato e formalizzato in apposito regolamento, ciò non esime dal considerare il permanere del rischio di una certa discrezionalità da parte dei soggetti preposti. Il rischio viene tenuto sotto controllo anche attraverso una forte segregazione delle funzioni, con passaggi anche attraverso gli organi collegiali.	non sono stati rilevati	il processo nelle sue varie fasi è tracciato e formalizzato	le misure previste nel 2021 sono state implementate e monitorate	BASSO	MEDIO	La gestione del personale in relazione all'interesse interno per quanto riguarda le progressioni di carriera e comunque la concessione di benefici, rappresenta sicuramente un processo potenzialmente a rischio, tuttavia i presidi ad oggi implementati, se correttamente e costantemente utilizzati, possono consentire un adeguato presidio al rischio che si ritiene pertanto medio	Completamento 2° fase del progetto "Ridefinizione dei profili di mansione: per ogni profilo migliore definizione delle attività e quindi dei requisiti tecnici e comportamentali richiesti"; nel 2021 sono stati ridefiniti circa il 40% dei profili, il progetto approvato nel 2021 prevede nel 2022 la ridefinizione del restante 60% (pari a circa n.42 posizioni a pianta organica vigente).

