

PARTE SPECIALE

- G -

REATI TRANSAZIONALI

Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 febbraio 2021



## PARTE SPECIALE “G” - REATI TRANSNAZIONALI

### G.1 Le tipologie dei reati transnazionali (legge 146/2006)

L'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”*, ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale, quali i reati di associazione, i reati di traffico di migranti e di intralcio alla giustizia.

Ai fini della qualificabilità di una fattispecie criminosa come “reato transnazionale”, è necessario che sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e che il reato:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Si provvede qui di seguito a fornire una breve descrizione dei reati suddivisi tra:

- reati potenzialmente realizzabili;
- reati la cui commissione è considerata remota/non ipotizzabile in considerazione delle attività svolte dalla Società ed in ogni caso ragionevolmente gestita dal rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali enunciate nel Codice Etico adottato dalla Società.

In particolare si ritiene:

- potenzialmente realizzabile il reato di “Associazione per delinquere”: essendo configurabile mediante la condotta di tre o più persone che si associano al fine di commettere delitti, è potenzialmente riferibile a qualsiasi attività a rischio reato individuata a seguito del risk assessment integrato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001. Si rinvia, pertanto, alle altre Parti Speciali per il dettaglio delle attività a rischio e dei connessi reati presupposto;
- potenzialmente realizzabili i reati di “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria” e di “Favoreggiamento personale”, riferibili a qualsiasi attività a rischio reato individuata a seguito del risk assessment integrato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001, in quanto trattasi di reati di natura trasversale;
- remota la possibilità che possano essere commessi i reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998, in merito ai quali si rinvia alla Parte speciale M - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, per un'analisi di dettaglio.



REATO	RIFERIMENTO	REALIZZABILITÀ
<i>Associazione per delinquere</i>	art. 416	possibile
<i>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</i>	art. 377-bis cp	possibile
<i>Favoreggiamento personale</i>	art. 378 cp)	possibile
<i>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine</i>	art. 12, comma 5 del d.lgs. 286/98	remota
<i>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine</i>	art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter del d.lgs. 286/98	remota
<i>Associazione di tipo mafioso</i>	art. 416-bis c.p.	non ipotizzabile
<i>Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (</i>	art. 74 del DPR 309/1990	non ipotizzabile
<i>Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri</i>	art. 291-quater del DPR 43/1973	non ipotizzabile

I reati che sono stati considerati potenzialmente realizzabili sono i seguenti:

#### **Associazione per delinquere (art. 416 cp)**

*“Chiunque pubblicamente istiga a commettere uno o più reati è punito, per il solo fatto dell'istigazione:*

- 1. con la reclusione da uno a cinque anni, se trattasi di istigazione a commettere delitti;*
- 2. con la reclusione fino a un anno, ovvero con la multa fino a euro 206, se trattasi di istigazione a commettere contravvenzioni.*

*Se si tratta di istigazione a commettere uno o più delitti e una o più contravvenzioni, si applica la pena stabilita nel n. 1.*

*Alla pena stabilita nel n. 1 soggiace anche chi pubblicamente fa l'apologia di uno o più delitti. La pena prevista dal presente comma nonché dal primo e dal secondo comma è aumentata se il fatto è commesso attraverso strumenti informatici o telematici.*

*Fuori dei casi di cui all'articolo 302, se l'istigazione o l'apologia di cui ai commi precedenti riguarda delitti di terrorismo o crimini contro l'umanità la pena è aumentata della metà. La pena è aumentata fino a due terzi se il fatto è commesso attraverso strumenti informatici o telematici.”*

Il reato si configura mediante la condotta di tre o più persone che si associano al fine di



commettere delitti.

#### **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis cp)**

*Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere, è punito con la reclusione da due a sei anni.*

#### **Favoreggiamento personale (art. 378 cp)**

*“Chiunque, dopo che fu commesso un delitto per il quale la legge stabilisce la pena di morte o l'ergastolo o la reclusione, e fuori dei casi di concorso nel medesimo [c.p. 110], aiuta taluno a eludere le investigazioni dell'autorità, comprese quelle svolte da organi della Corte penale internazionale, o a sottrarsi alle ricerche effettuate dai medesimi soggetti, è punito con la reclusione fino a quattro anni [c.p. 29].*

*Quando il delitto commesso è quello previsto dall'art. 416-bis, si applica, in ogni caso, la pena della reclusione non inferiore a due anni.*

*Se si tratta di delitti per i quali la legge stabilisce una pena diversa, ovvero di contravvenzioni, la pena è della multa fino a euro 516.*

*Le disposizioni di questo articolo si applicano anche quando la persona aiutata non è imputabile [c.p. 85, 88, 91, 93, 96, 97] o risulta che non ha commesso il delitto.”*

Il reato si configura qualora si ponga in essere un'azione diretta ad aiutare taluno ad eludere le investigazioni od a sottrarsi alle ricerche dell'Autorità.

I reati la cui commissione è stata ritenuta remota/non ipotizzabile, sono i seguenti:

#### **Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 5 del d.lgs. 286/98)**

*“5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà.”*

Il reato si configura mediante la condotta di atti diretti a procurare l'ingresso illegale o a favorire la permanenza illegale nel territorio dello Stato di uno straniero, ovvero atti diretti a procurare l'ingresso illegale in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente.



### **Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter del d.lgs. 286/98)**

*“3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui: a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone; b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti; e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplodenti.*

*3-bis. Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.*

*3-ter. La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3: a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento; b) sono commessi al fine di trarre profitto, anche indiretto.”*

### **Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis cp)**

*“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con qualsiasi mezzo e con qualsiasi forma di espressione, pubblicamente istiga a commettere, in danno di minorenni, uno o più delitti previsti dagli articoli 600-bis, 600-ter e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, 600-quinquies, 609-bis, 609-quater e 609-quinquies è punito con la reclusione da un anno e sei mesi a cinque anni.*

*Alla stessa pena soggiace anche chi pubblicamente fa l'apologia di uno o più delitti previsti dal primo comma.*

*Non possono essere invocate, a propria scusa, ragioni o finalità di carattere artistico, letterario, storico o di costume.”*

Il reato si configura mediante la partecipazione ad un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone. L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, di appalti e di servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o



per altri ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali.

#### **Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del DPR 43/1973)**

*“1. Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti tra quelli previsti dall'articolo 291-bis, coloro che promuovono, costituiscono, dirigono, organizzano o finanziano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a otto anni.*

*2. Chi partecipa all'associazione è punito con la reclusione da un anno a sei anni.*

*3. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.*

*4. Se l'associazione è armata ovvero se ricorrono le circostanze previste dalle lettere d) od e) del comma 2 dell'articolo 291-ter, si applica la pena della reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo, e da quattro a dieci anni nei casi previsti dal comma 2. L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento delle finalità dell'associazione, di armi o materie esplodenti, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.*

*5. Le pene previste dagli articoli 291-bis, 291-ter e dal presente articolo sono diminuite da un terzo alla metà nei confronti dell'imputato che, dissociandosi dagli altri, si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata ad ulteriori conseguenze anche aiutando concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di elementi decisivi per la ricostruzione dei fatti e per l'individuazione o la cattura degli autori del reato o per la individuazione di risorse rilevanti per la commissione dei delitti.”*

Tale reato si configura quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti tra quelli previsti dall'articolo 291-bis (i.e. contrabbando di tabacchi lavorati esteri), coloro che promuovono, costituiscono, dirigono, organizzano o finanziano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a otto anni. Chi partecipa all'associazione è punito con la reclusione da un anno a sei anni. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

#### **Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990)**

*“1. Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti tra quelli previsti dall'articolo 70, commi 4, 6 e 10, escluse le operazioni relative alle sostanze di cui alla categoria III dell'allegato I al regolamento (CE) n. 273/2004 e dell'allegato al regolamento (CE) n. 111/2005, ovvero dall'articolo 73, chi promuove, costituisce, dirige, organizza o finanzia l'associazione è punito per ciò solo con la reclusione non inferiore a venti anni.*

*2. Chi partecipa all'associazione è punito con la reclusione non inferiore a dieci anni.*

*3. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più o se tra i partecipanti vi sono persone dedite all'uso di sostanze stupefacenti o psicotrope.*



4. Se l'associazione è armata la pena, nei casi indicati dai commi 1 e 3, non può essere inferiore a ventiquattro anni di reclusione e, nel caso previsto dal comma 2, a dodici anni di reclusione. L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità di armi o materie esplodenti, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.

5. La pena è aumentata se ricorre la circostanza di cui alla lettera e) del comma 1 dell'articolo 80.

6. Se l'associazione è costituita per commettere i fatti descritti dal comma 5 dell'articolo 73, si applicano il primo e il secondo comma dell'articolo 416 del codice penale.

7. Le pene previste dai commi da 1 a 6 sono diminuite dalla metà a due terzi per chi si sia efficacemente adoperato per assicurare le prove del reato o per sottrarre all'associazione risorse decisive per la commissione dei delitti.

7-bis. Nei confronti del condannato è ordinata la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e dei beni che ne sono il profitto o il prodotto, salvo che appartengano a persona estranea al reato, ovvero quando essa non è possibile, la confisca di beni di cui il reo ha la disponibilità per un valore corrispondente a tale profitto o prodotto.

8. Quando in leggi e decreti è richiamato il reato previsto dall'articolo 75 della legge 22 dicembre 1975, n. 685, abrogato dall'articolo 38, comma 1, della legge 26 giugno 1990, n. 162, il richiamo si intende riferito al presente articolo.

Tale reato si configura quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti tra quelli previsti dall'articolo 73 (i.e. produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope), chi promuove, costituisce, dirige, organizza o finanzia l'associazione è punito per ciò solo con la reclusione non inferiore a venti anni. Chi partecipa all'associazione è punito con la reclusione non inferiore a dieci anni.

## G.2 Attività a Rischio Reato

L'attività a rischio reato rappresenta "un'attività riferita ad uno o più processi aziendali, nel cui ambito si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie". Nell'ambito del Risk assessment integrato (RAI) - svolto dalle strutture interne competenti ed aggiornato annualmente, anche attraverso interviste alle risorse delle Divisioni/Aree interessate, a conoscenza dello specifico ambito analizzato - sono individuate tutte le attività a rischio reato inerenti la presente parte speciale e riferite ai macro-processi ed ai processi aziendali.

Rif. Rischio	Attività a rischio reato	Descrizione rischio	Reati
//	//	Tutte le attività a rischio reato identificate nel RAI e nelle singole schede rischio come rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01, in quanto trattasi di reati di natura trasversale	- Associazione per delinquere (art. 416 cp) - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis cp) - Favoreggiamento personale (art. 378 cp)



Rif. Rischio	Attività a rischio reato	Descrizione rischio	Reati
R_120	<i>Selezione candidati</i>	Non corretta conduzione dell'iter di selezione di candidati, anche tramite società terze, in violazione delle regole procedurali interne al fine di: - favorire/sfavorire l'assunzione di un determinato candidato - sfavorire l'assunzione di un determinato candidato per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi - favorire l'assunzione di soggetti minori di età o privi del permesso di soggiorno, ovvero con permesso scaduto.	- <i>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 5 del d.lgs. 286/98)</i>
R_121	<i>Assunzione risorse - idoneità</i>	Assunzione di un candidato non idoneo alla posizione da ricoprire, in violazione delle regole procedurali/norme vigenti a garanzia della correttezza, trasparenza e dell'imparzialità della selezione	- <i>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 5 del d.lgs. 286/98)</i>
R_138	<i>Selezione collaboratori / consulenti</i>	Non corretta selezione di collaboratori/consulenti in violazione delle regole procedurali interne al fine di: - favorire/sfavorire la selezione di un determinato candidato (es. affidamento diretto invece di procedura comparativa/alterazione iter di valutazione per selezionare soggetto irregolare) - sfavorire la selezione di un determinato candidato per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi - favorire la selezione di soggetti minori di età o privi del permesso di soggiorno, ovvero con permesso scaduto	- <i>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 5 del d.lgs. 286/98)</i>

Per i dettagli inerenti l'evento di rischio ed i presidi di controllo si rimanda alle schede di rischio, elaborate per le singole attività, nelle quali sono dettagliatamente indicati:

- ✓ **Anagrafica evento rischio:** (i) attività a rischio e descrizione; (ii) Risk owner, contributor; (iii) Macro processo, Processo e Fase; (iv) Area e Sotto Area;
- ✓ **Dettaglio rischio:** (v) Fattori abilitanti; (vi) Conseguenze; (vii) Riferimenti normativa esterna ed interna; (viii) Anomalie significative; (ix) Indicatori di rischio;



- ✓ **Controlli:** (x) Sintesi misure di controllo; (xi) Misure generali; (xii) Misure specifiche.
- ✓ **Piani di azione:** sintesi degli interventi correttivi da implementare, monitorati dal RPCT.

### G.3 Principi di comportamento

Al fine di prevenire i reati sopra enunciati, tutti i destinatari devono rispettare, oltre i principi di comportamento già previsti ed espressi nel Codice Etico, anche quelli riportati nei documenti organizzativi adottati dalla Società, nonché tenere comportamenti conformi a quanto previsto dalle vigenti norme di legge. Inoltre i Destinatari del Modello, competenti per le attività oggetto di regolamentazione della presente Parte Speciale, sono tenuti ad osservare i seguenti principi di comportamento:

- o garantire l'attuazione del principio di segregazione dei compiti e delle funzioni anche attraverso la predisposizione di specifiche procedure;
- o garantire la tracciabilità e la documentabilità di tutte le operazioni effettuate, prevedendo specifici obblighi di archiviazione;
- o garantire che le attività a rischio prevedano i necessari controlli gerarchici, che devono essere tracciati/documentati;
- o garantire la piena collaborazione agli organi di controllo e alla Divisione Internal audit nell'ambito degli audit/controlli inseriti nel PIC, oltre che nell'ambito di eventuali indagini/accertamenti da parte di organi esterni;
- o garantire la corretta applicazione del Sistema disciplinare, in caso di mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- o tutte le attività e le operazioni poste in essere all'interno di Consip, ovvero per conto della stessa, devono essere improntate al rispetto delle leggi vigenti, nonché dei principi di correttezza e trasparenza, allo scopo di prevenire la commissione da parte dei Destinatari del Modello di reati transnazionali;
- o tutte le procedure interne della Società devono garantire il rispetto della normativa vigente in materia di immigrazione e di lavoro, anche con riferimento ai rapporti di Consip con società fornitrici di manodopera.

In generale, è fatto divieto ai Destinatari del Modello di porre in essere comportamenti che possano rientrare, anche potenzialmente, nelle fattispecie di reato richiamate nella presente Parte speciale, ovvero di collaborare o dare causa alla relativa realizzazione. Nell'ambito dei citati comportamenti è dunque fatto obbligo, in particolare, di:

- porre in essere, collaborare o dare causa a: (i) comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato richiamate nella Parte Speciale, ovvero (ii) comportamenti i quali, pur non comportando - ove considerati individualmente - la commissione di alcuna fattispecie di reato transnazionale, possano integrare un reato transnazionale se posti in essere in modo congiunto;



- avvalersi, anche attraverso l'interposizione di soggetti terzi, della manodopera fornita da soggetti illegalmente presenti sul territorio nazionale e/o in possesso di documenti d'identità contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti.

#### **G.4 Owner del rischio: referente aziendale**

Sulla base della metodologia adottata per la costruzione del Modello, fondata sull'analisi dei processi per rischio-reato, ciascun referente aziendale è responsabile dell'effettiva applicazione delle attività di controllo poste in essere per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto che, a livello teorico, è possibile siano commessi dai dipendenti di Consip, come riportato nell'Allegato "Matrice Rischio reato/referenti".

Tali referenti sono individuati nei responsabili delle Divisioni aziendali/Aree coinvolte in ciascuna area a rischio-reato individuata.

#### **G.5 Presidi di controllo e ruolo dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di mitigare i rischi connessi alla realizzazione delle fattispecie di reato previste dal Decreto, la Società, nell'ambito del sistema di presidi di controllo, prevede l'attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza, che vigila sulla efficacia del Modello e sul rispetto delle prescrizioni ivi contenute.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha la facoltà, ove lo ritenga opportuno, di verificare il rispetto dei canoni comportamentali e dei protocolli aziendali da parte dei Destinatari, oltre che di richiedere tutte le informazioni e la documentazione ritenute necessarie per tali attività. A tal fine, l'OdV riceve anche appositi flussi informativi dalle strutture aziendali individuate sia nel Modello e relative Parti speciali, sia nelle procedure aziendali di riferimento.

Le attività di controllo sono condotte in un'ottica di integrazione e di coordinamento tra gli organi di controllo (Collegio sindacale - OdV – RPCT – DPO – GSOS); viene pertanto definito annualmente il Piano Integrato dei Controlli correttamente bilanciato tra i vari organi, che tiene conto degli audit effettuati dall'Internal Audit e delle verifiche verticali effettuate dai diversi organi di controllo, alternando la tipologia di analisi; tale Piano prevede una gestione integrata delle raccomandazioni e dei follow-up nonché controlli ciclici dei maggiori centri di rischio.

ANAGRAFICA EVENTO RISCHIO						
<b>Codice rischio</b>	<b>120</b>	<b>Attività</b>	<b>Selezione candidati</b>	<b>Descrizione rischio</b>	<p>Non corretta conduzione dell'iter di selezione di candidati, anche tramite società terze, in violazione delle regole procedurali interne al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- favorire/sfavorire l'assunzione di un determinato candidato</li> <li>- sfavorire l'assunzione di un determinato candidato per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi</li> <li>- favorire l'assunzione di soggetti minori di età o privi del permesso di soggiorno, ovvero con permesso scaduto.</li> </ul>	
<b>Risk-owner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ AD</li> <li>→ DRC - Sviluppo Professionale</li> <li>→ Divisione richiedente</li> </ul>		<b>Contributor //</b>	<b>Macro-Processo</b>	Servizi di funzionamento	
				<b>Processo</b>	Risorse Umane	
				<b>Fase</b>	Recruiting e selezione del personale	
<b>Area</b>	Generale Acquisizione e progressione del personale		<b>Sotto Area</b>	Generale Reclutamento		
DETTAGLIO RISCHIO						
<b>Fattori abilitanti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Scarsa proceduralizzazione del processo</li> <li>✓ Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti</li> <li>✓ Errore operativo</li> <li>✓ Accordi illeciti</li> <li>✓ Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto</li> <li>✓ Mancato rispetto delle regole procedurali interne</li> <li>✓ Assenza controlli</li> </ul>			<b>Conseguenze</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ perdita economica</li> <li>✓ danno erariale</li> <li>✓ sanzioni</li> <li>✓ contenzioso</li> <li>✓ inefficienza</li> <li>✓ danno reputazionale</li> </ul>	
<b>Riferimenti normativa esterna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L. n. 190/2012</li> <li>• D.Lgs. n. 33/2013</li> <li>• D.Lgs. n. 231/2001</li> <li>• D.Lgs. n. 175/2016</li> <li>• D.Lgs. 165/01</li> <li>• D.Lgs. 196/03 - GDPR</li> </ul>		<b>Riferimenti normativa interna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Procedura di recruiting del personale</li> <li>○ Linee Guida Gestione Conflitto di Interessi</li> </ul>		
<b>Anomalie significative</b>	Irregolarità nel processo del selezione e assunzione del personale		<b>KRI</b>	0	<b>Indicatori di rischio</b>	0) Segnalazioni pervenute

CONTROLLI	
Sintesi misure di controllo	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Politiche di gestione del rischio (MOG/PTPC/CE)</li> <li>✓ Politiche di gestione del rischio privacy</li> <li>✓ Trasparenza</li> <li>✓ Segregazione compiti/funzioni</li> <li>✓ Controlli gerarchici</li> <li>✓ Audit/Controlli</li> <li>✓ Sistema deleghe/procure</li> <li>✓ Tracciabilità del processo</li> <li>✓ Archiviazione documentazione rilevante</li> <li>✓ Rotazione</li> <li>✓ Reporting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Flussi Informativi</li> <li>✓ Informatizzazione processo</li> <li>✓ Gestione conflitto interessi</li> <li>✓ Gestione incompatibilità</li> <li>✓ Gestione riservatezza informazioni</li> <li>✓ Formazione</li> <li>✓ Whistleblowing</li> <li>✓ Sistema disciplinare</li> <li>✓ Sistema procedurale interno</li> <li>✓ Accesso civico</li> <li>✓ Certificazione</li> <li>✓ Disciplina revolving doors</li> </ul>
Misure generali	Misure specifiche
<p>La Società si è dotata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PTPC, Codice etico e Modello ex D.Lgs. 231/2001</li> <li>- Sistema Privacy Consip, che disciplina le modalità di trattamento dei dati, le figure che operano in tale ambito e gli obblighi cui sono soggetti i destinatari del Sistema stesso</li> <li>- Specifiche regole a garanzia della riservatezza delle informazioni</li> <li>- Sistema gestione conflitto di interessi (Linee guida interne)</li> <li>- Disciplina revolving doors</li> <li>- Sistema disciplinare interno finalizzato a sanzionare il mancato rispetto del sistema procedurale interno e dei principi contenuti nel PTPC, del Codice etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001</li> <li>- Regolamento per la gestione dell'accesso civico semplice e generalizzato</li> <li>- Piano Integrato dei Controlli</li> <li>- Sistema di whistleblowing</li> <li>- Flussi informativi vs organi di controllo sia periodici che ad evento</li> <li>- Piano integrato di Formazione (d.lgs 231/2001, L. 190/12, d.lgs. 231/07 e GDPR)</li> <li>- Piano Pluriennale di rotazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La società si è dotata di una procedura interna che disciplina la ricerca, selezione, assunzione e inserimento del personale, elaborata nel rispetto della segregazione dei compiti e delle funzioni - per ciascuna fase sono individuati (i) i ruoli e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti; (ii) i controlli gerarchici nell'ambito della valutazione del candidato, sia da parte del responsabile di Area che del responsabile di Divisione.</li> <li>- Sono previsti distinti livelli di colloquio (almeno 2 obbligatori) con il candidato, tenuti dalla DRC e dalla Divisione richiedente, oltre a specifiche regole per l'assunzione dei dirigenti (commissione valutatrice composta da rappresentanti di strutture aziendali diverse) - l'elaborazione della short list è effettuata dalla DRC ed è condivisa con la Divisione richiedente prima della sua sottoposizione all'AD.</li> <li>- La sottoposizione dei CV è informaticamente tracciata – sono inoltre tracciate le valutazioni di tutti i CV pervenuti per la specifica posizione. In generale infatti (i) l'iter di selezione è documentato e tracciato nella scheda di selezione del candidato/data base aziendale riservato "Gestione candidati"; (ii) alla fine del processo la DRC predispone una nota finale per l'AD con la sintesi del processo di selezione e le motivazioni a supporto della proposta di assunzione; (iii) per ogni dipendente viene redatto un fascicolo contenente la documentazione necessaria per l'instaurazione del rapporto (documento d'identità, cod. fiscale, certificato casellario giudiziale, certificato penale, ecc.)</li> <li>- Il processo di selezione prevede (i) il rilascio di specifiche dichiarazioni in termini di incompatibilità ex dlgs 39/13 (per i dirigenti); (ii) il rilascio di specifiche dichiarazioni al fine della tracciatura del soggetto nel Registro delle Persone politicamente esposte (PEP)</li> <li>- Trasparenza: la Società pubblica nella sez. "Lavora con noi", in Società Trasparente (i) le informazioni sulle regole e procedure aziendali che disciplinano il processo di selezione del personale; (ii) le posizioni lavorative ricercate; (iii) gli esiti delle selezioni svolte e il link per l'invio del curriculum vitae</li> <li>- Obbligatoria la consultazione SIROP (Sistema Informativo per la consultazione dei profili Professionali)</li> <li>- I contratti stipulati con società terze di recruiting/somministrazione, è inserita la clausola con la quale si obbligano a rispettare i principi contenuti nel Codice etico, nel MOG e nel PTPC</li> <li>- Il processo di selezione è certificato: Certificazione ISO 9001:2015</li> </ul>

## PIANI D'AZIONE SUGGERITI NEL PTPC

- ✓ 2020 Gestione personale: Conclusione progetto per definizione Skill Map del personale interno e Modello delle figure professionali Consip

### SCORING PER FAMIGLIA DI RISCHIO

190/12			231/ 01			50/16			Trasparenza			Privacy		
Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo
ALTO	ADEGUATO	BASSO	ALTO	ADEGUATO	BASSO				ALTO	ADEGUATO	BASSO			

### SCORING PER FAMIGLIA DI RISCHIO

262/ 05			Sicurezza informazioni			Sicurezza fisica			AML			Rischio operativo		
Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo
												ALTO	ADEGUATO	BASSO

### SCORING COMPLESSIVO

Scoring Inerente complessivo			Scoring Residuo complessivo		
Minimo	Medio	Massimo	Minimo	Medio	Massimo
ALTO	ALTO	ALTO	BASSO	BASSO	BASSO

ANAGRAFICA EVENTO RISCHIO						
<b>Codice rischio</b>	<b>121</b>	<b>Attività</b>	<b>Assunzione risorse - idoneità</b>	<b>Descrizione rischio</b>	Assunzione di un candidato non idoneo alla posizione da ricoprire, in violazione delle regole procedurali/norme vigenti a garanzia della correttezza, trasparenza e dell'imparzialità della selezione	
<b>Risk-owner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ AD</li> <li>→ DRC - Sviluppo Professionale</li> <li>→ Divisione richiedente</li> </ul>		<b>Contributor</b> //		<b>Macro-Processo</b>	Servizi di funzionamento
					<b>Processo</b>	Risorse Umane
					<b>Fase</b>	Recruiting e selezione del personale
<b>Area</b>	Generale Acquisizione e progressione del personale			<b>Sotto Area</b>	Generale Reclutamento	
DETTAGLIO RISCHIO						
<b>Fattori abilitanti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Scarsa proceduralizzazione del processo</li> <li>✓ Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti</li> <li>✓ Errore operativo</li> <li>✓ Accordi illeciti</li> <li>✓ Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto</li> <li>✓ Mancato rispetto delle regole procedurali interne</li> <li>✓ Assenza controlli</li> </ul>				<b>Conseguenze</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ perdita economica</li> <li>✓ danno erariale</li> <li>✓ sanzioni</li> <li>✓ contenzioso</li> <li>✓ inefficienza</li> <li>✓ danno reputazionale</li> </ul>
<b>Riferimenti normativa esterna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L. n. 190/2012</li> <li>• D.Lgs. n. 33/2013</li> <li>• D.Lgs. n. 231/2001</li> <li>• D.Lgs. n. 175/2016</li> <li>• D.Lgs. 165/01</li> <li>• D.Lgs. 196/03 - GDPR</li> </ul>		<b>Riferimenti normativa interna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Procedura di recruiting del personale</li> <li>○ Linee Guida Gestione Conflitto di Interessi</li> </ul>		
<b>Anomalie significative</b>	Anomalie nella gestione delle assunzioni / collaborazioni		<b>KRI</b>	0 / 17	<b>Indicatori di rischio</b>	0) Segnalazioni pervenute 17a) Stipula contratti con soggetti nell'ambito del <i>black period</i>
CONTROLLI						
Sintesi misure di controllo						
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Politiche di gestione del rischio (MOG/PTPC/CE)</li> <li>✓ Politiche di gestione del rischio privacy</li> <li>✓ Trasparenza</li> <li>✓ Segregazione compiti/funzioni</li> <li>✓ Controlli gerarchici</li> <li>✓ Audit/Controlli</li> <li>✓ Sistema deleghe/procure</li> <li>✓ Tracciabilità del processo</li> <li>✓ Archiviazione documentazione rilevante</li> <li>✓ Rotazione</li> <li>✓ Reporting</li> <li>✓ Flussi Informativi</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informatizzazione processo</li> <li>✓ Gestione conflitto interessi</li> <li>✓ Gestione incompatibilità</li> <li>✓ Gestione riservatezza informazioni</li> <li>✓ Formazione</li> <li>✓ Whistleblowing</li> <li>✓ Sistema disciplinare</li> <li>✓ Sistema procedurale interno</li> <li>✓ Accesso civico</li> <li>✓ Certificazione</li> <li>✓ Disciplina revolving doors</li> </ul>		

Misure generali	Misure specifiche
<p>La Società si è dotata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PTPC, Codice etico e Modello ex D.Lgs. 231/2001</li> <li>- Sistema Privacy Consip, che disciplina le modalità di trattamento dei dati, le figure che operano in tale ambito e gli obblighi cui sono soggetti i destinatari del Sistema stesso</li> <li>- Specifiche regole a garanzia della riservatezza delle informazioni</li> <li>- Sistema gestione conflitto di interessi (Linee guida interne)</li> <li>- Disciplina revolving doors</li> <li>- Sistema disciplinare interno finalizzato a sanzionare il mancato rispetto del sistema procedurale interno e dei principi contenuti nel PTPC, del Codice etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001</li> <li>- Regolamento per la gestione dell'accesso civico semplice e generalizzato</li> <li>- Piano Integrato dei Controlli</li> <li>- Sistema di whistleblowing</li> <li>- Flussi informativi vs organi di controllo sia periodici che ad evento</li> <li>- Piano integrato di Formazione (d.lgs 231/2001, L. 190/12, d.lgs. 231/07 e GDPR)</li> <li>- Piano Pluriennale di rotazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La società si è dotata di una procedura interna che disciplina la ricerca, selezione, assunzione e inserimento del personale, elaborata nel rispetto della segregazione dei compiti e delle funzioni - per ciascuna fase sono individuati (i) i ruoli e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti; (ii) i controlli gerarchici nell'ambito della valutazione del candidato, sia da parte del responsabile di Area che del responsabile di Divisione.</li> <li>- Sono previsti distinti livelli di colloquio (almeno 2 obbligatori) con il candidato, tenuti dalla DRC e dalla Divisione richiedente, oltre a specifiche regole per l'assunzione dei dirigenti (commissione valutatrice composta da rappresentanti di strutture aziendali diverse) - l'elaborazione della short list è effettuata dalla DRC ed è condivisa con la Divisione richiedente prima della sua sottoposizione all'AD.</li> <li>- La sottoposizione dei CV è informaticamente tracciata – sono inoltre tracciate le valutazioni di tutti i CV pervenuti per la specifica posizione. In generale infatti (i) l'iter di selezione è documentato e tracciato nella scheda di selezione del candidato/data base aziendale riservato "Gestione candidati"; (ii) alla fine del processo la DRC predispone una nota finale per l'AD con la sintesi del processo di selezione e le motivazioni a supporto della proposta di assunzione; (iii) per ogni dipendente viene redatto un fascicolo contenente la documentazione necessaria per l'instaurazione del rapporto (documento d'identità, cod. fiscale, certificato casellario giudiziale, certificato penale, ecc.)</li> <li>- Il processo di assunzione prevede: (i) il rilascio di specifiche dichiarazioni in termini di incompatibilità ex dlgs 39/13 (per i dirigenti); (ii) il rilascio di specifiche dichiarazioni al fine della tracciatura del soggetto nel Registro delle Persone politicamente esposte (PEP); (iii) black period: se esponenti di Amministrazioni che svolgono attività ispettive nei confronti di Consip/se componenti degli organi di vertice delle Amministrazioni/enti con cui Consip ha in essere rapporti giuridici, divieto assunzione per un periodo determinato; (iv) dichiarazioni obbligo di rispettare MOG/PTPC/CE; (v) dichiarazioni assenza conflitto interessi; (vi) specifiche dichiarazioni in tema di revolving doors</li> <li>- Sono previste deleghe specifiche per l'assunzione di dirigenti (delibera CdA)</li> <li>- Trasparenza: la Società pubblica nella sez. "Lavora con noi", in Società Trasparente (i) le informazioni sulle regole e procedure aziendali che disciplinano il processo di selezione del personale; (ii) le posizioni lavorative ricercate; (iii) gli esiti delle selezioni svolte e il link per l'invio del curriculum vitae</li> <li>- Obbligatoria la consultazione SIROP (Sistema Informativo per la consultazione dei profili Professionali)</li> <li>- Il processo di selezione è certificato: Certificazione ISO 9001:2015</li> </ul>
<b>PIANI D'AZIONE SUGGERITI NEL PTPC</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2020 Gestione Personale: Conclusione progetto per definizione Skill Map del personale interno e Modello delle figure professionali Consip</li> </ul>	

SCORING PER FAMIGLIA DI RISCHIO														
190/12			231/ 01			50/16			Trasparenza			Privacy		
Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo
ALTO	ADEGUATO	BASSO	ALTO	ADEGUATO	BASSO									

SCORING PER FAMIGLIA DI RISCHIO														
262/ 05			Sicurezza informazioni			Sicurezza fisica			AML			Rischio operativo		
Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo
												ALTO	ADEGUATO	BASSO

SCORING COMPLESSIVO					
Scoring Inerente complessivo			Scoring Residuo complessivo		
Minimo	Medio	Massimo	Minimo	Medio	Massimo
ALTO	ALTO	ALTO	BASSO	BASSO	BASSO

ANAGRAFICA EVENTO RISCHIO						
<b>Codice rischio</b>	<b>138</b>	<b>Attività</b>	<b>Selezione collaboratori/consulenti</b>	<b>Descrizione rischio</b>	<p>Non corretta selezione di collaboratori/consulenti in violazione delle regole procedurali interne al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- favorire/sfavorire la selezione di un determinato candidato (es. affidamento diretto invece di procedura comparativa/alterazione iter di valutazione per selezionare soggetto irregolare)</li> <li>- sfavorire la selezione di un determinato candidato per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi</li> <li>- favorire la selezione di soggetti minori di età o privi del permesso di soggiorno, ovvero con permesso scaduto</li> </ul>	
<b>Risk-owner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ AD</li> <li>→ Divisione richiedente</li> <li>→ DAL - Ufficio Legale ed Evoluzione Normativa</li> <li>→ DRC - Sviluppo Professionale</li> <li>→ Comitato (DRC- DAL e/o DAFC - Divisione richiedente) - per l'iter di valutazione</li> </ul>		<b>Contributor</b> //	<b>Macro-Processo</b>	Servizi di funzionamento	
				<b>Processo</b>	Risorse Umane	
				<b>Fase</b>	Recruiting e selezione del personale	
<b>Area</b>	Generale Acquisizione e progressione del personale		<b>Sotto Area</b>	Generale Reclutamento		
DETTAGLIO RISCHIO						
<b>Fattori abilitanti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Scarsa proceduralizzazione del processo</li> <li>✓ Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti</li> <li>✓ Errore operativo</li> <li>✓ Accordi illeciti</li> <li>✓ Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto</li> <li>✓ Mancato rispetto delle regole procedurali interne</li> <li>✓ Assenza controlli</li> </ul>			<b>Conseguenze</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ perdita economica</li> <li>✓ danno erariale</li> <li>✓ sanzioni</li> <li>✓ contenzioso</li> <li>✓ inefficienza</li> <li>✓ danno reputazionale</li> </ul>	
<b>Riferimenti normativa esterna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L. n. 190/2012</li> <li>• D.Lgs. n. 33/2013</li> <li>• D.Lgs. n. 231/2001</li> <li>• D.Lgs. n. 175/2016</li> <li>• D.Lgs 196/03 GDPR</li> </ul>		<b>Riferimenti normativa interna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Procedura per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza</li> <li>○ Procedura per l'affidamento degli incarichi professionali esterni (sanità)</li> <li>○ Modalità operative relative alla fase istruttoria delle acquisizioni interne</li> <li>○ Linee Guida Gestione Conflitto di Interessi</li> </ul>		
<b>Anomalie significative</b>	Anomalie nella selezione di un consulente / collaboratore		<b>KRI</b>	0	<b>Indicatori di rischio</b>	0) Segnalazioni pervenute

CONTROLLI	
<b>Sintesi misure di controllo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Politiche di gestione del rischio (MOG/PTPC/CE)</li> <li>✓ Politiche di gestione del rischio privacy</li> <li>✓ Trasparenza</li> <li>✓ Segregazione compiti/funzioni</li> <li>✓ Controlli gerarchici</li> <li>✓ Audit/Controlli</li> <li>✓ Sistema deleghe/procure</li> <li>✓ Tracciabilità del processo</li> <li>✓ Archiviazione documentazione rilevante</li> <li>✓ Rotazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reporting</li> <li>✓ Flussi informativi</li> <li>✓ Gestione conflitto interessi</li> <li>✓ Gestione riservatezza informazioni</li> <li>✓ Formazione</li> <li>✓ Whistleblowing</li> <li>✓ Sistema disciplinare</li> <li>✓ Sistema procedurale interno</li> <li>✓ Accesso civico</li> <li>✓ Certificazione</li> <li>✓ Disciplina revolving doors</li> </ul>
Misure generali	Misure specifiche
<p>La Società si è dotata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PTPC, Codice etico e Modello ex D.Lgs. 231/2001</li> <li>- Sistema Privacy Consip, che disciplina le modalità di trattamento dei dati, le figure che operano in tale ambito e gli obblighi cui sono soggetti i destinatari del Sistema stesso</li> <li>- Specifiche regole a garanzia della riservatezza delle informazioni</li> <li>- Sistema gestione conflitto di interessi (Linee guida interne)</li> <li>- Disciplina revolving doors</li> <li>- Sistema disciplinare interno finalizzato a sanzionare il mancato rispetto del sistema procedurale interno e dei principi contenuti nel PTPC, del Codice etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001</li> <li>- Regolamento per la gestione dell'accesso civico semplice e generalizzato</li> <li>- Piano Integrato dei Controlli</li> <li>- Sistema di whistleblowing</li> <li>- Flussi informativi vs organi di controllo sia periodici che ad evento</li> <li>- Piano integrato di Formazione (d.lgs 231/2001, L. 190/12, d.lgs. 231/07 e GDPR)</li> <li>- Piano Pluriennale di rotazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La società si è dotata di una procedura interna che disciplina il conferimento degli incarichi tramite procedura comparativa o affidamento diretto, elaborata nel rispetto della segregazione dei compiti e delle funzioni - per ciascuna fase sono individuati (i) i ruoli e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti; (ii) i controlli gerarchici nell'ambito della valutazione del candidato, prevedendo nel caso di procedura comparativa, anche uno specifico Comitato di valutazione</li> <li>- La sottoposizione dei CV è tracciata – sono inoltre tracciate le valutazioni di tutti i CV pervenuti per la specifica posizione. In generale infatti (i) l'iter di selezione è documentato e tracciato nella scheda di valutazione del candidato; (ii) in caso di procedura comparativa, redazione da parte del Comitato di una nota contenente una sintesi dell'iter di valutazione effettuato, la rosa dei candidati ritenuti idonei in ordine di preferenza e le motivazioni in base alle quali gli altri candidati non sono ritenuti idonei, una breve descrizione del candidato prescelto e l'offerta economica che si intende proporre: questa viene poi sottoposta all'approvazione dell'AD unitamente al relativo contratto di collaborazione; (iii) in caso di affidamento diretto, redazione della PRAC (Processo d'acquisto) interna da parte della Divisione richiedente, con indicazione delle motivazioni del ricorso all'affidamento diretto (preventiva condivisione con l'Area legale competente) e successiva sottoposizione all'AD per l'approvazione finale, unitamente al contratto di collaborazione</li> <li>- La procedura interna prevede regole specifiche e stringenti in tema di proroga e rinnovo dei contratti, onde garantire la rotazione degli stessi. A tale riguardo sono previsti flussi specifici verso il RPCT/OdV</li> <li>- I poteri per la sottoscrizione di contratti aventi ad oggetto la singola prestazione di opera intellettuale sono conferiti unicamente all'AD con limiti di importo: prevista reportistica periodica vs CdA - non sono infatti previste procure interne</li> <li>- Trasparenza: la Società pubblica nella sez. "Consulenti e collaboratori", in Società Trasparente le informazioni previste dal d.lgs. 33/2013 relative al singolo incarico</li> <li>- Il processo di selezione è certificato: Certificazione ISO 9001:2015</li> </ul>
PIANI D'AZIONE SUGGERITI NEL PTPC	
//	

SCORING PER FAMIGLIA DI RISCHIO														
190/12			231/ 01			50/16			Trasparenza			Privacy		
Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo
ALTO	ADEGUATO	BASSO	ALTO	ADEGUATO	BASSO				ALTO	ADEGUATO	BASSO			

SCORING PER FAMIGLIA DI RISCHIO														
262/ 05			Sicurezza informazioni			Sicurezza fisica			AML			Rischio operativo		
Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo
												ALTO	ADEGUATO	BASSO

SCORING COMPLESSIVO					
Scoring Inerente complessivo			Scoring Residuo complessivo		
Minimo	Medio	Massimo	Minimo	Medio	Massimo
ALTO	ALTO	ALTO	BASSO	BASSO	BASSO