

Allegato 2: Mappatura dei Processi di Vigevavano Distribuzione Gas srl ai fini della valutazione e prevenzione del rischio corruttivo - Area di rischio Acquisizione e Gestione del Personale

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO					VALUTAZIONE DEL RISCHIO										TRATTAMENTO DEL RISCHIO										
AREA	PROCESSO	FASI DEL PROCESSO	PRINCIPALI UFFICI E SOGGETTI INTERNI COINVOLTI	ULTERIORI UFFICI O SOGGETTI ESTERNI COINVOLTI NEL PROCESSO	IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO		ANALISI DEL RISCHIO					PONDERAZIONE DEL RISCHIO	MOTIVAZIONE DEL RATING ASSUNTO	MISURE DI PREVENZIONE DI LIVELLO GENERALE	MISURA DI PREVENZIONE DI LIVELLO SPECIFICO	STATO DI ATTUAZIONE (in essere / da attuare entro il)	RESPONSABILE DELLA ATTUAZIONE DELLA MISURA	TIPOLOGIA DI MONITORAGGIO	ESITI MONITORAGGIO	VALUTAZIONE DELLE MISURE IN ESSERE	PONDERAZIONE DEL RISCHIO		AZIONI DA PIANIFICARE PER MITIGARE IL RISCHIO RESIDUO	RESPONSABILE ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPERISTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA ULTERIORE PIANIFICATA
					DESCRIZIONE DEI RISCHI (esempi)	FATTORI ABILITANTI	INDICATORE 1	INDICATORE 2	INDICATORE 3	INDICATORE 4	INDICATORE 5										RATING DI RISCHIO* Rischio Residuo				
							IL PROCESSO È PRESENTATO IN MODI INADEGUATI	IL PROCESSO NON RISPONDE ALLE ESIGENZE (DEFINITE DA INTERESSI)	LA PRESSIONE DI INTERESSE INFLUENZA IL PROCESSO IN MODO INADEGUATO	IL PROCESSO NON RISPONDE ALLE ESIGENZE (DEFINITE DA INTERESSI)	IL PROCESSO NON RISPONDE ALLE ESIGENZE (DEFINITE DA INTERESSI)														
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Riciclaggio del personale	Processo di selezione	Servizi Aziendali (richiedenti) Personale	Servizi Aziendali di selezione	Inconformità con le reali necessità, al fine di favorire particolari soggetti	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "l'indagine sull'efficienza della cultura della legalità", "Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	MEDIO	Il rischio è valutato come MEDIO, considerando gli ampi profili di discrezionalità, la rilevante rilevanza economica e il coinvolgimento di pochi soggetti. Dal processo non si rilevano elementi negativi significativi. Non si segnalano per il presente episodi corruttivi o di malversazione.	MS 01 Trasparenza MS 02 Cultura etica MS 03 Informazione MS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MS 05 Attenzione in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/incompatibilità di incarichi MS 07 Protocolli per verificare l'assenza di precedenti penali al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocolli per evitare casi di parzialità MS 09 Formazione MS 10 Rottamazione MS 11 Rottamazione ordinaria MS 12 Rottamazione straordinaria MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finanza del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ai d. lgs. 231/2001, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U.	Di primo livello (Responsabile Area), di secondo livello (Procuratore), di terzo livello (A.U. ODV)	Non rilevante non conformità. Attuazione delle misure di prevenzione programmate. Efficienza esposita della strategia programmatica di contenimento del rischio	ASSAGGIATA	BASSO	n.a.	n.a.	n.a.	
	Assunzione di personale mediante concorso pubblico	Inps: 1) Iniziative d'ufficio. AlboRA 1) Definizione dei requisiti richiesti per la copertura del posto, 2) Bando di concorso 3) Norme della Commissione 4) Valutazione delle prove 5) Design 6) Assunzione	Area Amministrativa - Ufficio Risorse umane	Servizi Aziendali di selezione	Richiesta di requisiti specifici non giustificati dalla posizione da riempire, al fine di favorire in particolare soggetti. Presenza di requisiti di riserva "personali" ed insufficienza di requisiti oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da riempire da scopi di reclutare candidati particolari.	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "l'indagine sull'efficienza della cultura della legalità", "Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	MEDIO	MEDIO	BASSO	ALTO	ALTO	Il rischio è valutato come ALTO, considerando gli ampi profili di discrezionalità, la rilevante rilevanza economica e il coinvolgimento di pochi soggetti. Dal processo potrebbero insorgere elementi negativi significativi. Non si segnalano per il presente episodi corruttivi o di malversazione.	MS 01 Trasparenza MS 02 Cultura etica MS 03 Informazione MS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MS 05 Attenzione in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/incompatibilità di incarichi MS 07 Protocolli per verificare l'assenza di precedenti penali al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocolli per evitare casi di parzialità MS 09 Formazione MS 10 Rottamazione MS 11 Rottamazione ordinaria MS 12 Rottamazione straordinaria MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finanza del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ai d. lgs. 231/2001, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	Responsabile del Settore Prossimale	Di primo livello (Responsabile Area), di secondo livello (Procuratore), di terzo livello (A.U. ODV)	Non rilevante non conformità. Attuazione delle misure di prevenzione programmate. Efficienza esposita della strategia programmatica di contenimento del rischio	ASSAGGIATA	MEDIO	Implementazione di criteri predeterminati per la selezione qualificata del personale	RPCT - Area Amministrativa - Ufficio Risorse umane	2024	
	Assunzione di personale mediante Agenzia di reclutamento	Inps: 1) Iniziative d'ufficio. AlboRA 1) Definizione dei requisiti richiesti per la copertura del posto, 2) Bando di concorso	Area Amministrativa - Ufficio Risorse umane	Agenzia di reclutamento	Richiesta di requisiti specifici non giustificati dalla posizione da riempire, al fine di favorire in particolare soggetti. Presenza di requisiti di riserva "personali" ed insufficienza di requisiti oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da riempire da scopi di reclutare candidati particolari.	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "l'indagine sull'efficienza della cultura della legalità", "Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	MEDIO	MEDIO	BASSO	ALTO	ALTO	Il rischio è valutato come ALTO, considerando gli ampi profili di discrezionalità, la rilevante rilevanza economica e il coinvolgimento di pochi soggetti. Dal processo potrebbero insorgere elementi negativi significativi. Non si segnalano per il presente episodi corruttivi o di malversazione.	MS 01 Trasparenza MS 02 Cultura etica MS 03 Informazione MS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MS 05 Attenzione in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/incompatibilità di incarichi MS 07 Protocolli per verificare l'assenza di precedenti penali al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocolli per evitare casi di parzialità MS 09 Formazione MS 10 Rottamazione MS 11 Rottamazione ordinaria MS 12 Rottamazione straordinaria MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finanza del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ai d. lgs. 231/2001, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U., Coordinatore Area Amministrativa	Di primo livello (Responsabile Area), di secondo livello (Procuratore), di terzo livello (A.U. ODV)	Non rilevante non conformità. Attuazione delle misure di prevenzione programmate. Efficienza esposita della strategia programmatica di contenimento del rischio	ASSAGGIATA	MEDIO	Implementazione di criteri predeterminati per la selezione qualificata del personale. Richiesta di certificazione di qualità di legalità con la Agenzia di reclutamento	RPCT - Area Amministrativa - Ufficio Risorse umane	2024-2025	
	Assunzione di personale mediante Agenzia intermediaria	Inps: 1) Iniziative d'ufficio in relazione di interesse. AlboRA 1) Definizione dei requisiti richiesti per la copertura del posto	Ufficio richiedente, Ufficio Risorse Umane	Agenzia intermediaria	Inconformità con le reali necessità, al fine di favorire particolari soggetti	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "l'indagine sull'efficienza della cultura della legalità", "Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	Il rischio è valutato come BASSO, nonostante gli ampi profili di discrezionalità, la rilevante rilevanza economica e il coinvolgimento di pochi soggetti. Dal processo potrebbero insorgere elementi negativi significativi. Non si segnalano per il presente episodi corruttivi o di malversazione.	MS 01 Trasparenza MS 02 Cultura etica MS 03 Informazione MS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MS 05 Attenzione in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/incompatibilità di incarichi MS 07 Protocolli per verificare l'assenza di precedenti penali al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocolli per evitare casi di parzialità MS 09 Formazione MS 10 Rottamazione MS 11 Rottamazione ordinaria MS 12 Rottamazione straordinaria MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finanza del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ai d. lgs. 231/2001, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U., Coordinatore Area Amministrativa	Di primo livello (Responsabile Area), di secondo livello (Procuratore), di terzo livello (A.U. ODV)	Non rilevante non conformità. Attuazione delle misure di prevenzione programmate. Efficienza esposita della strategia programmatica di contenimento del rischio	ASSAGGIATA	BASSO	n.a.	n.a.	n.a.	
	Proposizione di carriera	Inps: 1) Iniziative d'ufficio	Ufficio del dipendente, Ufficio Risorse umane, A.U.	n.a.	Favoritismo; perfezionamento di attività di tipo corruttivo.	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "l'indagine sull'efficienza della cultura della legalità", "Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	Il rischio è valutato come BASSO, nonostante gli ampi profili di discrezionalità, la rilevante rilevanza economica e il coinvolgimento di pochi soggetti. Dal processo potrebbero insorgere elementi negativi significativi. Non si segnalano per il presente episodi corruttivi o di malversazione.	MS 01 Trasparenza MS 02 Cultura etica MS 03 Informazione MS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MS 05 Attenzione in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/incompatibilità di incarichi MS 07 Protocolli per verificare l'assenza di precedenti penali al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocolli per evitare casi di parzialità MS 09 Formazione MS 10 Rottamazione MS 11 Rottamazione ordinaria MS 12 Rottamazione straordinaria MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finanza del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ai d. lgs. 231/2001, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U.,	Di terzo livello (A.U. ODV)	Non rilevante non conformità. Attuazione delle misure di prevenzione programmate. Efficienza esposita della strategia programmatica di contenimento del rischio	ASSAGGIATA	BASSO	n.a.	n.a.	n.a.	
Attribuzione di premi e bonus	Inps: 1) Iniziative d'ufficio	Ufficio del dipendente, Ufficio Risorse umane, A.U.	n.a.	Favoritismo; perfezionamento di attività di tipo corruttivo.	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "l'indagine sull'efficienza della cultura della legalità", "Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	Il rischio è valutato come BASSO, nonostante gli ampi profili di discrezionalità, la rilevante rilevanza economica e il coinvolgimento di pochi soggetti. Dal processo potrebbero insorgere elementi negativi significativi. Non si segnalano per il presente episodi corruttivi o di malversazione.	MS 01 Trasparenza MS 02 Cultura etica MS 03 Informazione MS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MS 05 Attenzione in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/incompatibilità di incarichi MS 07 Protocolli per verificare l'assenza di precedenti penali al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocolli per evitare casi di parzialità MS 09 Formazione MS 10 Rottamazione MS 11 Rottamazione ordinaria MS 12 Rottamazione straordinaria MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finanza del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ai d. lgs. 231/2001, Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U.	Di terzo livello (A.U. ODV)	Non rilevante non conformità. Attuazione delle misure di prevenzione programmate. Efficienza esposita della strategia programmatica di contenimento del rischio	ASSAGGIATA	BASSO	n.a.	n.a.	n.a.		
	Gestione di procedimenti disciplinari	Inps: 1) Iniziative d'ufficio	Ufficio del dipendente, Ufficio Risorse umane, A.U.	Dir. Soggettivazione	Conferimento e applicazione di sanzioni non giustificati al fine di perseguire un determinato soggetto, anche in favore di un altro.	* Scarsa Responsabilizzazione interna, "l'indagine sull'efficienza della cultura della legalità", "Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	Il rischio è valutato come BASSO, nonostante un profilo medio di discrezionalità, una possibile rilevanza economica e il coinvolgimento di pochi soggetti. Non si rilevano infatti che dal processo potrebbero derivare elementi negativi significativi e non si segnalano per il presente episodi corruttivi o di malversazione. Si evidenziano inoltre alcune competenze del personale addetto al processo in presenza di un livello medio di interesse esterno.	MS 01 Trasparenza MS 02 Cultura etica MS 03 Informazione MS 04 Mappatura dei procedimenti e monitoraggio dei termini MS 05 Attenzione in caso di conflitto di interesse MS 06 Dichiarazione in tema di incompatibilità/incompatibilità di incarichi MS 07 Protocolli per verificare l'assenza di precedenti penali al fine dell'attribuzione di incarichi e assegnazione all'ufficio MS 08 Protocolli per evitare casi di parzialità MS 09 Formazione MS 10 Rottamazione MS 11 Rottamazione ordinaria MS 12 Rottamazione straordinaria MS 13 Whistleblowing MS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Policy Corporate and Finanza del Modello di Organizzazione Gestione Controllo ai d. lgs. 231/2001	In essere	A.U.	Di terzo livello (A.U. ODV)	Non rilevante non conformità. Attuazione delle misure di prevenzione programmate. Efficienza esposita della strategia programmatica di contenimento del rischio	ASSAGGIATA	BASSO	n.a.	n.a.	n.a.	