

Allegato 2: Mappatura dei Processi di Vigevano 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 ASSEGNATO	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	VALIDAZIONE DELLE MISURE IN ESSERE	PONDERAZIONE DEL RISCHIO		AZIONI DA PIANIFICARE PER MITIGARE IL RISCHIO RESIDUO	RESPONSABILE ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPERATA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA ULTERIORE PIANIFICATA
					DESCRIZIONE DEI RISCHI (esempi)	FATTORI ABILITANTI	INDICATORE 1	INDICATORE 2	INDICATORE 3	INDICATORE 4	INDICATORE 5										RATING DI RISCHIOSITA' RISCHIO INERENTE	BATING DI RISCHIOSITA' RISCHIO RESIDUO			
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Reclutamento di personale	Processo di selezione	Servizi Amministrativi (colloquio) - Personale	Società Esterna di selezione	Incoerenza con le reali necessità; Offesa del Recrutere politico-regionali	*Scarsa Responsabilizzazione interna; **Indagazione diffusa 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 aspetti relativi al decorrenza, la rilevante rilevanza dell'attività di ricerca e reclutamento di personale per la prosecuzione dei processi di sviluppo e gestione del personale non si ritiene opportuno assegnare rating elevato. Non si esclude però l'eventuale degradazione del rating in caso di inadempimento o di mancato monitoraggio.	MIS 01 Trasparenza MIS 03 Codici etici MIS 05 Informazione MIS 04 Migliorare dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Addestrare in caso di conflitto di interesse MIS 06 Delineare le linee di condotta/obblighi/impossibilità di incarichi delegati e di ricerca e reclutamento di personale MIS 07 Promuovere per verificare l'esistenza di precedenti penalità e dell'attribuzione di incarichi a assegnazione ad ufficio MIS 08 Prevalenza per evitare casi di parallelismo MIS 10 Formazione MIS 11 Raccomanda esclusiva MIS 12 Raccomanda straordinaria MIS 13 Monitoraggio MIS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modalità di Organizzazione Sistema Controllo di tipo 231(2005), Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U.	Dipartimento livello (Responsabile Area); di servizio livello (Procuratore); di servizio livello (A.L. ODV)	Non rilevate non conformità. Attenuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza capacità della strategia programmatica di contenimento del rischio	ANSIUSTA	BASSO	N.A.	N.A.	N.A.
	Assunzione di personale mediante concorso pubblico	Evidenza necessità; Definizione dei requisiti richiesti per la copertura del posto; Predilezione locale di impiego; Nomina della Commissione; Valutazione delle prove; Assunzione	Area Amministrativa – Ufficio Risorse umane	Società Esterna di selezione	Ritardio di risposte specifici non giustificati dalla procedura di risposta; Affermazione di un prelievo soggettivo; Pressione di requisiti di natura "territoriale"; ed insufficienza di informazioni oggettive e trasparenti idonee a verificare l'esistenza dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni da riempire che sono di notevole sensibilità politica	*Scarsa Responsabilizzazione interna; **Indagazione diffusa della cultura della legalità; *Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO		MEDIO	MEDIO	BASSO	ALTO	Il rischio è valutato come ALTO, considerando gli aspetti relativi al decorrenza, la possibile significatività rilevante economica e amministrativa di questa attività, la possibilità di interferenze politiche e di natura "territoriale" e di natura "politica" che potrebbe determinare impatti negativi significativi. Non si esclude però l'eventuale degradazione del rating in caso di inadempimento o di mancato monitoraggio.	MIS 01 Trasparenza MIS 03 Codici etici MIS 05 Informazione MIS 04 Migliorare dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Addestrare in caso di conflitto di interesse MIS 06 Delineare le linee di condotta/obblighi/impossibilità di incarichi delegati e di ricerca e reclutamento di personale MIS 07 Promuovere per verificare l'esistenza di precedenti penalità e dell'attribuzione di incarichi a assegnazione ad ufficio MIS 08 Prevalenza per evitare casi di parallelismo MIS 10 Formazione MIS 11 Raccomanda esclusiva MIS 12 Raccomanda straordinaria MIS 13 Monitoraggio MIS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modalità di Organizzazione Sistema Controllo di tipo 231(2005).	In essere	Responsabile del Settore Presidente	Dipartimento livello (Responsabile Area); di servizio livello (Procuratore); di servizio livello (A.L. ODV)	Non rilevate non conformità. Attenuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza capacità della strategia programmatica di contenimento del rischio	ANSIUSTA	MEDIO		Implementazione di criteri preddefiniti per la selezione qualificata del personale	MPT – Area Amministrativa – Ufficio Risorse umane	Anno 2025
	Assunzione di personale mediante Agenzia di reclutamento	Evidenza necessità; Definizione dei requisiti richiesti per la copertura del posto; Gestione rapporti con Agenzie di Reclutamento; Valutazione; Contratto;	Area Amministrativa – Ufficio Risorse umane	Agenzie di reclutamento	Tutta richiesta delle medesime Agenzie di reclutamento relativamente all'offerta; Affermazione di un prelievo soggettivo; Pressione di requisiti specifici non giustificati dalla procedura di risposta; Affermazione di un prelievo soggettivo; Pressione di requisiti di natura "territoriale"; ed insufficienza di informazioni oggettive e trasparenti idonee a verificare l'esistenza dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni da riempire che sono di notevole sensibilità politica	*Scarsa Responsabilizzazione interna; **Indagazione diffusa della cultura della legalità; *Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO		MEDIO	MEDIO	BASSO	ALTO	Il rischio è valutato come ALTO, considerando gli aspetti relativi al decorrenza, la possibile significatività rilevante economica e amministrativa di questa attività, la possibilità di interferenze politiche e di natura "territoriale" e di natura "politica" che potrebbe determinare impatti negativi significativi. Non si esclude però l'eventuale degradazione del rating in caso di inadempimento o di mancato monitoraggio.	MIS 01 Trasparenza MIS 03 Codici etici MIS 05 Informazione MIS 04 Migliorare dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Addestrare in caso di conflitto di interesse MIS 06 Delineare le linee di condotta/obblighi/impossibilità di incarichi delegati e di ricerca e reclutamento di personale MIS 07 Promuovere per verificare l'esistenza di precedenti penalità e dell'attribuzione di incarichi a assegnazione ad ufficio MIS 08 Prevalenza per evitare casi di parallelismo MIS 10 Formazione MIS 11 Raccomanda esclusiva MIS 12 Raccomanda straordinaria MIS 13 Monitoraggio MIS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modalità di Organizzazione Sistema Controllo di tipo 231(2005), Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.L., Coordinatore Area Amministrativa	Dipartimento livello (Responsabile Area); di servizio livello (Procuratore); di servizio livello (A.L. ODV)	Non rilevate non conformità. Attenuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza capacità della strategia programmatica di contenimento del rischio	ANSIUSTA	MEDIO		Implementazione di criteri preddefiniti per la selezione qualificata del personale	MPT – Area Amministrativa – Ufficio Risorse umane	Anno 2025
	Assunzione di personale mediante Agenzia specializzata	Evidenza necessità; Definizione dei requisiti richiesti per la copertura del posto; Gestione rapporti con Agenzie Internazionali; Valutazione; Contratto;	Ufficio Reclutazione, Ufficio Risorse umane, A.L.	Agenzie internaz.	Incoerenza con le reali necessità; Offesa del Recrutere politico-regionali	*Scarsa Responsabilizzazione interna; **Indagazione diffusa della cultura della legalità; *Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO		MEDIO	MEDIO	BASSO	BAASSO	BASSO	Il rischio è valutato come BASSO, considerando gli aspetti relativi al decorrenza, la possibile significatività rilevante economica e amministrativa di questa attività, la possibilità di interferenze politiche e di natura "territoriale" e di natura "politica" che potrebbe determinare impatti negativi significativi. Non si esclude però l'eventuale degradazione del rating in caso di inadempimento o di mancato monitoraggio.	MIS 01 Trasparenza MIS 03 Codici etici MIS 05 Informazione MIS 04 Migliorare dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Addestrare in caso di conflitto di interesse MIS 06 Delineare le linee di condotta/obblighi/impossibilità di incarichi delegati e di ricerca e reclutamento di personale MIS 07 Promuovere per verificare l'esistenza di precedenti penalità e dell'attribuzione di incarichi a assegnazione ad ufficio MIS 08 Prevalenza per evitare casi di parallelismo MIS 10 Formazione MIS 11 Raccomanda esclusiva MIS 12 Raccomanda straordinaria MIS 13 Monitoraggio MIS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modalità di Organizzazione Sistema Controllo di tipo 231(2005), Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.L., Coordinatore Area Amministrativa	Dipartimento livello (Responsabile Area); di servizio livello (Procuratore); di servizio livello (A.L. ODV)	Non rilevate non conformità. Attenuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza capacità della strategia programmatica di contenimento del rischio	ANSIUSTA	BASSO	N.A.	N.A.	N.A.
	Proposizioni di carriera	Valutazione proiezioni di carriera	Ufficio del dipendente, Ufficio Risorse umane, A.L.	N.A.	Favoritismi; perfezionamento di attività di tipo varietale.	*Scarsa Responsabilizzazione interna; **Indagazione diffusa della cultura della legalità; *Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO		MEDIO	MEDIO	BASSO	BAASSO	BASSO	Il rischio è valutato come BASSO, considerando gli aspetti relativi al decorrenza, la possibile significatività rilevante economica e amministrativa di questa attività, la possibilità di interferenze politiche e di natura "territoriale" e di natura "politica" che potrebbe determinare impatti negativi significativi. Non si esclude però l'eventuale degradazione del rating in caso di inadempimento o di mancato monitoraggio.	MIS 01 Trasparenza MIS 03 Codici etici MIS 05 Informazione MIS 04 Migliorare dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Addestrare in caso di conflitto di interesse MIS 06 Delineare le linee di condotta/obblighi/impossibilità di incarichi delegati e di ricerca e reclutamento di personale MIS 07 Promuovere per verificare l'esistenza di precedenti penalità e dell'attribuzione di incarichi a assegnazione ad ufficio MIS 08 Prevalenza per evitare casi di parallelismo MIS 10 Formazione MIS 11 Raccomanda esclusiva MIS 12 Raccomanda straordinaria MIS 13 Monitoraggio MIS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modalità di Organizzazione Sistema Controllo di tipo 231(2005), Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U.,	Dipartimento livello (A.L. ODV)	Non rilevate non conformità. Attenuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza capacità della strategia programmatica di contenimento del rischio	ANSIUSTA	BASSO	N.A.	N.A.	N.A.
	Attribuzioni di premi e bonus	Validazione attribuzione di premi a bonus	Ufficio del dipendente, Ufficio Risorse umane, A.L.	N.A.	Favoritismi; perfezionamento di attività di tipo varietale.	*Scarsa Responsabilizzazione interna; **Indagazione diffusa della cultura della legalità; *Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	ALTO		MEDIO	MEDIO	BASSO	BAASSO	BASSO	Il rischio è valutato come BASSO, considerando gli aspetti relativi al decorrenza, la possibile significatività rilevante economica e amministrativa di questa attività, la possibilità di interferenze politiche e di natura "territoriale" e di natura "politica" che potrebbe determinare impatti negativi significativi. Non si esclude però l'eventuale degradazione del rating in caso di inadempimento o di mancato monitoraggio.	MIS 01 Trasparenza MIS 03 Codici etici MIS 05 Informazione MIS 04 Migliorare dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Addestrare in caso di conflitto di interesse MIS 06 Delineare le linee di condotta/obblighi/impossibilità di incarichi delegati e di ricerca e reclutamento di personale MIS 07 Promuovere per verificare l'esistenza di precedenti penalità e dell'attribuzione di incarichi a assegnazione ad ufficio MIS 08 Prevalenza per evitare casi di parallelismo MIS 10 Formazione MIS 11 Raccomanda esclusiva MIS 12 Raccomanda straordinaria MIS 13 Monitoraggio MIS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modalità di Organizzazione Sistema Controllo di tipo 231(2005), Regolamento reclutamento del personale.	In essere	A.U.	Dipartimento livello (A.L. ODV)	Non rilevate non conformità. Attenuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza capacità della strategia programmatica di contenimento del rischio	ANSIUSTA	BASSO	N.A.	N.A.	N.A.
	Valutazione di prestazioni dei dipendenti	Contestazione, analisi motivazione, decisione, stesso procedimento	Ufficio del dipendente, Ufficio Risorse umane, A.L.	E.c. Soggetti esterni	Contestazioni e applicazioni di sanzioni non giustificati in base al predetto o a determinati soggetti, anche in favore di un altro.	*Scarsa Responsabilizzazione interna; **Indagazione diffusa della cultura della legalità; *Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.	MEDIO		MEDIO	MEDIO	BASSO	BAASSO	BASSO	Il rischio è valutato come BASSO, nonostante un profilo medio di decorrenza, una possibile rilevanza economica e amministrativa di questa attività, la possibilità di interferenze politiche e di natura "territoriale" e di natura "politica" che potrebbe determinare impatti negativi significativi. Non si esclude però l'eventuale degradazione del rating in caso di inadempimento o di mancato monitoraggio. L'eventuale rischio di inadempimento è compensato dal fatto che la presenza di un solo mezzo di intervento esterno.	MIS 01 Trasparenza MIS 03 Codici etici MIS 05 Informazione MIS 04 Migliorare dei procedimenti e monitoraggio dei termini MIS 05 Addestrare in caso di conflitto di interesse MIS 06 Delineare le linee di condotta/obblighi/impossibilità di incarichi delegati e di ricerca e reclutamento di personale MIS 07 Promuovere per verificare l'esistenza di precedenti penalità e dell'attribuzione di incarichi a assegnazione ad ufficio MIS 08 Prevalenza per evitare casi di parallelismo MIS 10 Formazione MIS 11 Raccomanda esclusiva MIS 12 Raccomanda straordinaria MIS 13 Monitoraggio MIS 14 Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile	Policy Corporate and Finance del Modalità di Organizzazione Sistema Controllo di tipo 231(2005).	In essere	A.U.	Dipartimento livello (A.L. ODV)	Non rilevate non conformità. Attenuazione della misura di prevenzione programmatica. Efficienza capacità della strategia programmatica di contenimento del rischio	ANSIUSTA	BASSO	N.A.	N.A.	N.A.