

**Area di rischio AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO**

Processo	Fasi	Descrizione Azione	Elenco dei possibili eventi rischiosi	Anomalie significative	Allegato n.5 PNA			Responsabile	Indicatori	Misure di prevenzione individuate	Tempi di attuazione
					Indice di valutazione della probabilità	Indice di valutazione dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio				
Affari Legali	Pre-contenzioso	Analisi della fattispecie e identificazione delle funzioni/servizi aziendali coinvolti e valutazione del grado di rilevanza aziendale	Falsa valutazione del grado di rilevanza al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione (+/-) dei tempi		1,83	1,25	2,29	Responsabile di Funzione	NUPR	Codice Etico e di Comportamento	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente"
		Approfondimenti sulle attività aziendali oggetto della fattispecie e ricerca degli elementi documentali presenti in azienda	Omissione totale o parziale nella richiesta di informazioni o rilevazione di evidenze aziendali al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione		1,67	1,25	2,09	Responsabile di Funzione		Codice Etico e di Comportamento. Previsione del coinvolgimento di più funzioni responsabili (segregazione delle funzioni)	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente". Coinvolgimento di più funzioni già attivo
		Eventuale contatto/interlocuzione con la controparte	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella interlocuzione con la controparte ovvero ingiustificato trattamento di favore o di sfavore della controparte al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione	Difficoltà di applicare il principio di rotazione del personale per ragioni di competenze presenti in azienda	2,17	1,25	2,71	Direzione aziendale		Codice Etico e di Comportamento. Totale assenza di autonomia decisionale del Responsabile di Funzione	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente"
		Redazione di una proposta di soluzione	Uso improprio o distorto della discrezionalità al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti	Difficoltà di applicare il principio di rotazione del personale per ragioni di competenze presenti in azienda	2,33	1,25	2,91	Responsabile di Funzione		Ove coinvolta una parte tecnica dell'azienda, validazione della congruità della soluzione prospettata dal punto di vista tecnico	già attivo
		Eventuale coinvolgimento di un consulente per validare ovvero sviluppare l'eventuale proposta di soluzione ( cfr. Processo "Incarichi di consulenza e di prestazioni professionali")	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta del consulente.	Possibilità di reiterato affidamento di incarichi ai medesimi professionisti. Difficoltà di applicare il principio di rotazione del personale per ragioni di competenze presenti in azienda						Cfr. valutazione del rischio e misure di prevenzione del processo "Incarichi di consulenza e di prestazioni professionali"	
		Redazione dell'eventuale relazione da predisporre quale informativa al CdA	Omissione totale o parziale di elementi sostanziali al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione		2,17	1,25	2,71	Direzione aziendale		Codice Etico e di Comportamento	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente"
		Formalizzazione della soluzione proposta	Omissione totale o parziale di elementi sostanziali al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione		2,67	1,25	3,34	Responsabile di Funzione		Codice Etico e di Comportamento	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente"
	Accordi, Convenzioni con istituzioni, enti e società pubbliche	Analisi della fattispecie oggetto dell'atto	Falsa valutazione del grado di rilevanza al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione (+/-) dei tempi		1,83	1,25	2,29	Responsabile di Funzione	ELAC	Codice Etico e di Comportamento	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente"
		Studio della normativa di riferimento	Omissione totale o parziale nella rilevazione di riferimenti normativi sostanziali al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione		1,33	1,25	1,66	Responsabile di Funzione		Codice Etico e di Comportamento	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente"
		Eventuale coinvolgimento di un consulente esperto nella materia specifica per validare ovvero sviluppare l'eventuale proposta	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta del consulente	Difficoltà di applicare il principio di rotazione del personale per ragioni di competenze presenti in azienda						Cfr. valutazione del rischio e misure di prevenzione del processo "Incarichi di consulenza e di prestazioni professionali"	
		Attività di coordinamento e stesura congiunta con le funzioni/servizi aziendali coinvolte e con i rappresentanti dell'Ente controparte della bozza di documento da sottoporre agli organi decisionali competenti	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella interlocuzione con la controparte ovvero ingiustificato trattamento di favore o di sfavore della controparte al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione	Difficoltà di applicare il principio di rotazione del personale per ragioni di competenze presenti in azienda	2,83	1,25	3,54	Responsabile di Funzione		Codice Etico e di Comportamento. Previsione del coinvolgimento di più funzioni responsabili (segregazione delle funzioni)	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente". Coinvolgimento di più funzioni già attivo
	Presa in carico dei ricorsi	Analisi della fattispecie e identificazione delle funzioni/servizi aziendali coinvolti	Falsa valutazione del grado di rilevanza al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione (+/-) dei tempi		1,83	1,25	2,29	Responsabile di Funzione		Codice Etico e di Comportamento	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente"
		Approfondimenti sulle attività aziendali oggetto del contenzioso e ricerca degli elementi documentali presenti in azienda. Produzione delle eventuali integrazioni documentali necessarie a definire l'istruttoria	Omissione totale o parziale nella richiesta di informazioni o rilevazione di evidenze aziendali al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione		1,67	1,25	2,09	Responsabile di Funzione		Codice Etico e di Comportamento. Previsione del coinvolgimento di più funzioni responsabili (segregazione delle funzioni)	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente". Coinvolgimento di più funzioni già attivo

**Area di rischio AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO**

Processo	Fasi	Descrizione Azione	Elenco dei possibili eventi rischiosi	Anomalie significative	Allegato n.5 PNA			Responsabile	Indicatori	Misure di prevenzione individuate	Tempi di attuazione
					Indice di valutazione della probabilità	Indice di valutazione dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio				
Contenzioso	Individuazione del consulente	cfr. Processo "Incarichi di consulenza e di prestazioni professionali"	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta del consulente.	Possibilità di reiterato affidamento di incarichi ai medesimi professionisti. Difficoltà di applicare il principio di rotazione del personale per ragioni di competenze presenti in azienda					NAPL	Cfr. valutazione del rischio e misure di prevenzione del processo "Incarichi di consulenza e di prestazioni professionali"	
	Supporto alla gestione del contenzioso da parte del consulente e monitoraggio dell'attività svolta	Predisposizione di note, memorie, approfondimenti di natura specialistica. Rilettura degli atti giudiziari predisposti a difesa della Società	Omissione totale o parziale di elementi sostanziali al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione		1,67	1,25	2,09	Responsabile di Funzione		Codice Etico e di Comportamento	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente"
		Monitoraggio e verifica degli esiti dell'attività di udienza. Lettura degli atti (sentenze, ordinanze, decreti) conseguenti all'attività processuale e conseguente comunicazione alle funzioni aziendali interessate	Falsa valutazione del grado di rilevanza al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione (+/-) dei tempi		2,17	1,25	2,71	Responsabile di Funzione		Codice Etico e di Comportamento	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente"
	Informativa al Consiglio di Amministrazione e verifica degli eventuali adempimenti deliberati in CdA	Predisposizione relazioni e elementi a supporto dell'informativa	Omissione totale o parziale di elementi sostanziali al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione		2,67	1,25	3,34	Direzione aziendale	ESSV	Codice Etico e di Comportamento. Norme sulla pubblicazione degli atti e Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente". PTI già vigente
Societario	Verbali Consiglio di Amministrazione	Predisposizione di bozze e documenti definitivi dell'attività di CdA	Omessa o falsa o infedele rappresentazione dei contenuti delle riunioni di Consiglio		2,67	1,25	3,34	Segretario di CdA	in corso di valutazione	Statuto Procedura di approvazione dei verbali Codice Etico e di Comportamento Regolamento di vigilanza e controllo su Società ed Enti controllati	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente". L. R. 6/2009 e D.Lgs. 33/2013 sulla pubblicazione degli atti deliberativi
	Rendicontazione degli adempimenti deliberati in CdA	Redazione dei rendiconti su attività delegata al Presidente con delibera di Consiglio	Omissione totale o parziale di elementi sostanziali al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione		2,5	1,25	3,13	Segretario di CdA		Statuto Codice Etico e di Comportamento Regolamento attività di vigilanza e controllo su Società ed Enti Partecipati	Testo del Codice già redatto in attesa di approvazione (ipotesi entro giugno 2016).
	Verbali di Assemblea dei Soci	Predisposizione di bozze e documenti definitivi dell'attività di Assemblea	Omessa o infedele rappresentazione delle riunioni di Assemblea		2,67	1,25	3,34	Segretario di Assemblea		Statuto Codice Etico e di Comportamento Regolamento attività di vigilanza e controllo su Società ed Enti Partecipati	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente"
	Verifica adempimenti successivi alle decisioni del Socio	Monitoraggio e verifica delle attività conseguenti alle decisioni del Socio	Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione		1,67	1,25	2,09	Segretario di Assemblea		Statuto Codice Etico e di Comportamento Regolamento attività di vigilanza e controllo su Società ed Enti Partecipati	Approvato dal CdA il 30/06/2016 comunicato al Personale dalla Funzione Risorse Umane con e-mail del 17/10/2016. Pubblicato nella sezione del sito "Società trasparente"

**Nota:**

La classificazione del livello di rischio si è ottenuta applicando il questionario di valutazione del rischio "Tabella valutazione del rischio", contenuto nell'Allegato 5 del P.N.A.: per ciascuna attività sono stati valutati i singoli indicatori di probabilità che si verifichi l'evento corruttivo (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) ed i singoli indicatori delle dimensioni dell'impatto (economico, organizzativo, reputazionale) a seguito dell'evento corruttivo. Moltiplicando per ciascuna attività individuata il valore medio degli indicatori di valutazione della probabilità e il valore medio degli indicatori dell'impatto, si è ottenuto un valore numerico corrisponde al livello di rischio

**Valori e frequenze dei Valori e importa Valutazione complessiva del rischio:**

Altamente Probabile = Superiore = 5; Gravissimo < = 25;  
 Molto Probabile = 4; Serio = 4; Grave < = 15;  
 Probabile=3; Soglia = 3; Medio < = 9;  
 Poco probabile =2; Minore =2; Lieve < = 3;  
 Improbabile =1; Marginale = 1;  
 Nessuna probabilità = Nessuna impatto = 0