

		IDENTIFICAZIONE		ANALISI		IMPATTO											
Area	Sottosarea	Processo	Descrizione evento	Discrezionalità	Rilevanza esterna	Complessità del processo	PROBABILITA'	Valore economico	FRASIONABILITA' DEL PROCESSO	Controlli	PROBABILITA'	Impatto organizzativo	Impatto economico	Impatto reputazionale	Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
			Il processo è discrezionale?	Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	Qual è l'impatto economico del processo?	Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es. pluralità di affidamenti ridotti)?	Non, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Non, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Non, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Non, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Non, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Non, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Non, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Non, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Non, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Non, il processo coinvolge una sola p.a. [1]
A. Acquisizione e progressione del personale	A1. Reclutamento	Concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale dirigente e non dirigente	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti intrinseci e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati qualificati	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione [1]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A1. Reclutamento	Concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale dirigente e non dirigente	Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati "particolari"	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione [1]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A1. Reclutamento	Concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale dirigente e non dirigente	Regolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati "particolari"	No, è del tutto vincolato [1]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione [1]	2	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	4	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A1. Reclutamento	Concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale dirigente e non dirigente	Assenza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione allo scopo di reclutare candidati qualificati	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione [1]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio generale [4]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A1. Reclutamento	Conferimento incarichi P.O.	Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati "particolari"	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione [1]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	4	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Conferimento incarichi P.O.	Previsione di criteri di valutazione a fine di incarico determinati dall'amministrazione	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	No, ha come destinatario finale un ufficio interno [2]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, per una percentuale approssimativa del 50% [3]	2	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio generale [4]	2	4	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Conferimento incarichi P.O.	Alterazione di criteri di valutazione predefiniti al fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	No, ha come destinatario finale un ufficio interno [2]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, per una percentuale approssimativa del 50% [3]	2	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio generale [4]	2	4	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Conferimento incarichi P.O.	Accordi collusivi per l'individuazione di dipendenti "particolari"	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	No, ha come destinatario finale un ufficio interno [2]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, per una percentuale approssimativa del 50% [3]	2	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio generale [4]	2	4	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Conferimento incarichi P.O.	Reclutazione delle funzioni delle p.o. a fine di attribuire un incarico ad un determinato dipendente senza che ci sia l'effettiva necessità dell'amministrazione	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	No, ha come destinatario finale un ufficio interno [2]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, per una percentuale approssimativa del 50% [3]	2	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio generale [4]	2	4	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Conferimento incarichi P.O.	Assenza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione allo scopo di reclutare candidati qualificati	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	No, ha come destinatario finale un ufficio interno [2]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, per una percentuale approssimativa del 50% [3]	2	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio generale [4]	2	4	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Conferimento incarichi P.O.	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di assegnare soggetti "particolari"	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	No, ha come destinatario finale un ufficio interno [2]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio generale [4]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	"personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti di accesso "personalizzati"	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	No, ha come destinatario finale un ufficio interno [2]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione [1]	2	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Regolare predilezione al fine di favorire determinati partecipanti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	No, ha come destinatario finale un ufficio interno [2]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione [1]	2	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	No, il rischio rimane indifferente [5]	4	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	8	RILEVANTE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, per una percentuale approssimativa del 50% [3]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio generale [4]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, per una percentuale approssimativa del 50% [3]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio generale [4]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	No, ha come destinatario finale un ufficio interno [2]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione [1]	2	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di capo dipartimento/segretario generale [5]	2	6	MEDIO-BASSO
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Indifferimento e comando dei dipendenti	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale e di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE
A. Acquisizione e progressione del personale	A2. Progressioni di carriera	Progressione di carriera economica	Alterazione dei requisiti di fine di favorire un determinato candidato	1° parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministr													

AREE		IDENTIFICAZIONE		ANALISI												IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO	
Area	Sottoarea	Processo	Descrizione evento	Discrezionalità	Rilevanza esterna	Complessità del processo	PROBABILITA'	Valore economico	Frazionabilità del processo	Controlli	PROBABILITA'	Impatto organizzativo	Impatto economico	Impatto reputazionale	Impatto organizzativo, economico e sull'immagine				
				Il processo è discrezionale?	Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	Qual è l'impatto economico del processo?	Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale di operazioni finalizzate ad attività di tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	IMPATTO						
D. Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Mancata fissazione di criteri per la concessione di contributi e finanziamenti e mancato utilizzo di procedure di evidenza pubblica per l'individuazione dei beneficiari	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [4]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) [1]	No [1]	Si, ma in minima parte [4]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	Si, sulla stampa locale e nazionale [4]	A livello di dirigente di ufficio generale [4]	3	9	RILEVANTE		
D. Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Mancata acquisizione di idonea documentazione di spesa per l'erogazione di finanziamenti e contributi	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [4]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) [1]	No [1]	Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione [1]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	Si, sulla stampa locale e nazionale [4]	A livello di dirigente di ufficio generale [4]	3	9	RILEVANTE		
D. Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		Concessione di contributi assistenziali ai sensi della legge reg. n. 23 del 13.07.1987	Irregolarità dell'istruttoria per l'ammissibilità dell'istanza o la determinazione del contributo con indebito riconoscimento	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	No, ha come destinatario finale un ufficio interno [2]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione [1]	2	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE		
D. Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		Rimborso trattamento missioni Consigli regionali in Italia e all'estero	Irregolarità dell'istruttoria per l'ammissibilità dell'istanza o riconoscimento indebito rimborso	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [4]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) [1]	No [1]	Si, è molto efficace [2]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	Si, sulla stampa locale [2]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa [3]	2	6	MEDIO-BASSO		
D. Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		Gestione economica del trattamento degli eletti e beneficiari assegno vitellio	Irregolarità dell'istruttoria per l'ammissibilità dell'istanza o riconoscimento indebito indennità	No, è del tutto vincolato [1]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione [1]	2	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	Si, sulla stampa locale e nazionale [4]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa [3]	2	4	MEDIO-BASSO		
D. Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		Rimborso trattamento missioni Consulenti CO.RE.COM.	Irregolarità dell'istruttoria per l'ammissibilità dell'istanza o riconoscimento indebito rimborso	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [4]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) [1]	No [1]	Si, è molto efficace [2]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa [3]	1	3	TRASCURABILE		
D. Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		Rimborso trattamento missioni Componenti della Commissione Pari Opportunità	Irregolarità dell'istruttoria per l'ammissibilità dell'istanza o riconoscimento indebito rimborso	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [4]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) [1]	No [1]	Si, è molto efficace [2]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa [3]	1	3	TRASCURABILE		
D. Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		Erogazione contributi alle emittenti televisive locali	Mancato rispetto dei criteri fissati dalle disposizioni normative nella fase istruttoria e nel corso dell'approvazione della graduatoria, per l'erogazione dei contributi alle emittenti televisive locali.	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	Si, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni [1]	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) [5]	No [1]	Si, è molto efficace [2]	3	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa [3]	1	3	TRASCURABILE		
D. Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		Procedure di risoluzione delle controversie tra operatori di comunicazioni elettroniche ed utenti	Richiesta e/o accettazione di regali o altre utilità per ottenere conside preferenziali nella trattazione delle pratiche.	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) [2]	Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento [5]	No, il processo coinvolge una sola p.a. [1]	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) [1]	No [1]	Si, è molto efficace [2]	2	Fino a circa il 20% [1]	No [1]	No [0]	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa [3]	1	2	TRASCURABILE		