

AREA DI RISCHIO A: ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE (24 processi)															
PROCESSO	PRINCIPALE SETTORE/ UFFICIO RESPONSABILE	EVENTO CORRUTTIVO	FATTORI ABILITANTI	ANALISI, IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO									TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
				PROBABILITA'					IMPATTO		VALUTAZIONE DEL RISCHIO		MISURE DI PREVENZIONE E TEMPI		
				Presenza di interessi e benefici	Grado di discrezionalità del decisore interno	Manifestazione di pregressi eventi corruttivi	Opacità del processo decisionale	Livello di attuazione delle misure da parte del responsabile	Impatto sull'azione amministrativa	Impatto sugli stakeholder	Livello di rischio	Motivazione	Misure generali	Misure specifiche	Tempi di attuazione
Concorsi e progressioni verticali	Direzione generale Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione giuridica)	Predisposizione del bando al fine di favorire determinati partecipanti; irregolare composizione della commissione di concorso; divulgazione anticipata di informazioni	Mancanza di controlli e di trasparenza	altissima	bassa	alta	altissima	media	alto	altissimo	altissimo	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	Informatizzazione del processo istruttorio; assegnazione della responsabilità dell'attività istruttoria a più soggetti	n.a.
Ricognizione eccedenze	Direzione generale (Ufficio di Segreteria, Controllo di Gestione e Controllo Ispettivo)	Uso improprio della discrezionalità	Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	alta	media	bassa	bassa	media	alto	alto	medio	Riscontro a livello centrale	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse	n.i.	annuale
Trasferimento e mobilità del personale	Direzione generale Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione giuridica)	Irregolare valutazione dell'effettiva e motivata necessità dell'amministrazione	Mancanza di trasparenza	media	bassa	bassa	media	media	alto	alto	alto	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	n.i.	n.a.
Comandi	Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Giuridica; Gestione Economico-Previdenziale; Gestione Strutture Speciali)	Motivazione generica	Mancanza di trasparenza	media	bassa	bassa	media	media	alto	alto	alto	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	n.i.	n.a.
Costituzione rapporto di lavoro	Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Giuridica; Ufficio Gestione Economico-Previdenziale)	Uso improprio della discrezionalità; alterazione dei dati e della documentazione	Mancanza di controlli e di trasparenza	alta	bassa	bassa	bassa	media	alto	alto	medio	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	n.i.	n.a.
Acquisizione/assegnazione di collaboratori a tempo determinato presso le segreterie politiche	Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Strutture Speciali)	Istruttoria irregolare	Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	altissima	media	alta	media	media	alto	altissimo	altissimo	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	Informatizzazione del processo istruttorio; assegnazione della responsabilità dell'attività istruttoria a più soggetti	continuo
Gestione presenze/assenze (ferie, permessi, congedi, malattia, ecc.)	Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Giuridica; Ufficio Segreteria e procedimenti disciplinari; Ufficio Strutture speciali)	Alterazione dei dati e della documentazione	Mancanza di controlli e di trasparenza; eccessiva regolamentazione	alta	bassissima	media	media	media	altissimo	altissimo	alto	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; riduzione margini di discrezionalità	n.i.	continuo
Gestione aspettative varie	Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Giuridica; Ufficio Gestione Economico-Previdenziale)	Alterazione dei dati e della documentazione	Mancanza di controlli e di trasparenza; eccessiva regolamentazione	alta	bassissima	media	media	media	altissimo	altissimo	alto	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; riduzione margini di discrezionalità	n.i.	continuo
Infortuni	Settore Risorse Umane (Ufficio Segreteria e Procedimenti Disciplinari)	Alterazione dei dati e della documentazione	Mancanza di controlli e di trasparenza	media	bassissima	media	media	media	altissimo	altissimo	alto	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; riduzione margini di discrezionalità	n.i.	continuo
Malattia	Settore Risorse Umane	Alterazione dei dati e della documentazione	Mancanza di controlli e di trasparenza; inadeguata diffusione della cultura della legalità	media	bassissima	media	media	media	altissimo	altissimo	alto	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; riduzione margini di discrezionalità	n.i.	continuo
Procedimenti disciplinari	Unità organizzativa del soggetto Settre Risorse Umane (Ufficio Procedimenti disciplinari)	Inosservanza delle regole procedurali	Mancanza di controlli e di trasparenza	bassissima	bassissima	media	media	media	altissimo	altissimo	alto	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; obbligo di astensione	n.i.	Tempi previsti dalle disposizioni del Codice di comportamento
Autorizzazione allo svolgimento degli incarichi extraistituzionali (ex art. 53 del D.lgs. 165/2001, attività istruttoria e di controllo)	Unità organizzativa interessata Direzione generale (Ufficio di Segreteria, Controllo di Gestione e Controllo Ispettivo)	Alterazione dei dati e della documentazione	Mancanza di controlli e di trasparenza; scarsa responsabilizzazione interna	alta	bassa	bassa	bassa	media	alto	alto	medio	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Trasparenza	n.i.	continuo
Diritto allo studio	Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione giuridica)	Irregolare istruttoria; mancato rispetto dei criteri	Mancanza di controlli e di trasparenza; scarsa responsabilizzazione interna	bassissima	bassa	media	media	media	alto	alto	medio	Impatto sul personale	Codice di comportamento	n.i.	annuale
Buoni pasto	Settore Risorse Umane Settore Provveditorato, Economato e Contratti Settore Bilancio e Ragioneria	Irregolare istruttoria; mancato rispetto dei criteri	Mancanza di controlli e trasparenza	alta	bassa	media	media	media	alto	alto	medio	Impatto sul personale	Disciplinare sull'orario di lavoro, i buoni pasto e il trattamento di trasferta	Disciplinare sull'orario di lavoro, i buoni pasto e il trattamento di trasferta	annuale
Concessione prestito INPS (piccolo prestito e prestito pluriennale)	Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Economico-Previdenziale)	Irregolare istruttoria	Mancanza di controlli	media	bassa	media	media	media	alto	alto	medio	Impatto sul personale	Codice di comportamento	n.i.	n.a.
Concessione di cessione del quinto o delega	Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Economico-Previdenziale)	Irregolare istruttoria; mancato rispetto dei criteri	Mancanza di controlli	media	bassa	media	media	media	alto	alto	medio	Impatto sul personale	Codice di comportamento	n.i.	n.a.
Emolumenti del personale - Gestione straordinari	Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Economico-Previdenziale)	Uso improprio della discrezionalità	Mancanza di controlli e trasparenza	alta	bassa	media	media	media	alto	alto	alto	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; riduzione margini di discrezionalità	n.i.	continuo
Produttività individuale e collettiva del personale del comparto	Settore Bilancio e Ragioneria (Ufficio Gestione Bilancio, Ragioneria e Controllo Regolarità Contabile); Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Economico-Previdenziale); Settore di Supporto al Controllo Strategico (Ufficio Assistenza Tecnico-Giuridico)	Indebita attribuzione del trattamento economico accessorio	Mancanza di controlli e trasparenza; mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	alta	media	media	media	media	alto	alto	alto	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; riduzione margini di discrezionalità; trasparenza	n.i.	annuale

PROCESSO	PRINCIPALE SETTORE/ UFFICIO RESPONSABILE	EVENTO CORRUTTIVO	FATTORI ABILITANTI	ANALISI, IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO									TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
				PROBABILITA'					IMPATTO		VALUTAZIONE DEL RISCHIO		MISURE DI PREVENZIONE E TEMPI		
				Presenza di interessi e benefici	Grado di discrezionalità del decisore interno	Manifestazione di pregressi eventi corruttivi	Opacità del processo decisionale	Livello di attuazione delle misure da parte del responsabile	Impatto sull'azione amministrativa	Impatto sugli stakeholder	Livello di rischio	Motivazione	Misure generali	Misure specifiche	Tempi di attuazione
Costituzione del "Fondo Risorse decentrate" dell'Ente	Settore Risorse Umane; Settore Segreteria Ufficio di Presidenza; Settore Bilancio e ragioneria	Mancato rispetto dei criteri fissati dalle disposizioni normative	Mancanza di controlli e trasparenza; mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	alta	media	media	media	media	alto	alto	alto	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; riduzione margini di discrezionalità; trasparenza	n.i.	annuale
Supporto e assistenza in fase di contrattazione decentrata nelle relazioni sindacali	Settore Risorse Umane (Ufficio Relazioni Sindacali; Ufficio Gestione Economico-Previdenziale)	Alterazione dei dati e della documentazione	Mancanza di controlli e trasparenza	bassa	media	media	media	media	alto	alto	alto	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; riduzione margini di discrezionalità; trasparenza	n.i.	annuale
Emolumenti del personale - Gestione variazioni stipendiali	Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Economico-Previdenziale)	Alterazione dei dati e della documentazione	Mancanza di controlli e trasparenza	bassa	media	media	media	media	alto	alto	alto	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento	n.i.	n.a.
Conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione	Direzione generale (Ufficio Segreteria, Controllo di Gestione e Controllo Ispettivo); Dirigenti	Previsione di criteri di valutazione al fine di favorire determinati dipendenti; irregolare predisposizione dell'avviso; irregolare valutazione dell'effettiva e motivata necessità dell'Ente	Mancanza di controlli e trasparenza	altissima	media	bassa	media	media	alto	alto	alto	Impatto rilevante sul personale	Codice di comportamento; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità; trasparenza	n.i.	triennale
Collocamento a riposo per limiti di età - Risoluzione del rapporto di lavoro	Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Economico-Previdenziale)	Irregolare istruttoria; mancato rispetto dei criteri	Mancanza di controlli e trasparenza	bassissima	bassissima	bassissima	media	media	alto	alto	medio	Impatto rilevante sul personale	Codice di comportamento	n.i.	n.a.
Differenziali stipendiali (ex PEO)	Direzione generale Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Giuridica; Ufficio Gestione Economico-Previdenziale)	Previsione di criteri di valutazione al fine di favorire determinati dipendenti; irregolare predisposizione dell'avviso	Mancanza di controlli e trasparenza	altissima	media	media	media	media	alto	alto	alto	Impatto rilevante sul personale	Codice di comportamento; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità; trasparenza	n.i.	annuale

AREA DI RISCHIO A: ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE															
PROCESSO	FASI/ATTIVITA' E RESPONSABILE	EVENTO CORRUTTIVO	FATTORI ABILITANTI	ANALISI, IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO									TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
				PROBABILITA'					IMPATTO		VALUTAZIONE DEL RISCHIO		MISURE DI PREVENZIONE E TEMPI		
				Presenza di interessi e benefici	Grado di discrezionalità del decisore interno	Manifestazione di pregressi eventi corruttivi	Opacità del processo decisionale	Livello di attuazione delle misure da parte del responsabile	Impatto sull'azione amministrativa	Impatto sugli stakeholder	Livello di rischio	Motivazione	Misure generali	Misure specifiche	Tempi di attuazione
Concorsi e progressioni verticali	1. Predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per individuare, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, le esigenze di personale in termini di tipologia di professioni, in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini nel rispetto del limite di spesa potenziale massima Direzione generale Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione giuridica) Dirigenti	Definizione di un fabbisogno non rispondente ai criteri di legge (rispetto degli equilibri di finanza pubblica, esigenze di personale in termini di tipologia di professioni, in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini nel rispetto del limite di spesa potenziale massima)	Mancanza di controlli e di trasparenza; ritardo o mancata approvazione del piano	altissima	bassa	alta	altissima	media	alto	altissimo	altissimo	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	Predeterminazione dei criteri; coinvolgimento dei soggetti competenti	annuale
	2. Richiesta del personale in disponibilità ex art. 34 bis D.lgs. n. 165/2001 Direzione generale; Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Giuridica)	Irrregolare istruttoria	Mancanza di controlli e di trasparenza	altissima	bassa	alta	altissima	media	alto	altissimo	altissimo	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	Misure di trasparenza	art. 34 bis D.lgs. 165/2001
	3. Predisposizione e pubblicazione bando ovvero (nel caso sia possibile, sulla base della normativa vigente) predisposizione determina scorrimento graduatoria ancora valida Direzione generale	Predisposizione del bando al fine di favorire determinati partecipanti; irregolare composizione della commissione di concorso; divulgazione anticipata di informazioni	Mancanza di controlli e di trasparenza	altissima	bassa	alta	altissima	media	alto	altissimo	altissimo	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	Informatizzazione del processo istruttorio; assegnazione della responsabilità dell'attività istruttoria a più soggetti; misure di trasparenza	n.a.
	4. Istruttoria domande Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Giuridica)	Inosservanza delle regole procedurali al fine di favorire determinati partecipanti	Mancanza di controlli e di trasparenza	altissima	bassa	alta	altissima	media	alto	altissimo	altissimo	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	Informatizzazione del processo istruttorio; assegnazione della responsabilità dell'attività istruttoria a più soggetti	Dopo la scadenza del termine di partecipazione
	5. Formulazione elenco ammessi Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Giuridica)			altissima	bassa	alta	altissima	media	alto	altissimo	altissimo	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	Informatizzazione del processo istruttorio; assegnazione della responsabilità dell'attività istruttoria a più soggetti	Dopo l'esperimento della fase istruttoria
	6. Nomina commissione Direzione generale	Irrregolare composizione della commissione di concorso	Mancanza di trasparenza e controlli	altissima	bassa	alta	altissima	media	alto	altissimo	altissimo	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	Acquisizione delle dichiarazioni previste con relativo controllo	Termini indicati nel bando di concorso
	7. Espletamento prove selettive Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Giuridica)	Inosservanza delle regole di imparzialità nella valutazione e selezione dei candidati	Mancanza di trasparenza e controlli	altissima	bassa	alta	altissima	media	alto	altissimo	altissimo	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	Misure di trasparenza	Termini dettati dalle comunicazioni di riferimento
	8. Predisposizione e pubblicazione determina approvazione graduatoria Direzione generale	n.i.	n.i.	altissima	bassa	alta	altissima	media	alto	altissimo	altissimo	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	n.i.	n.a.
	9. Assunzione in servizio Direzione generale; Settore Risorse Umane (Ufficio Gestione Giuridica)	n.i.	n.i.	altissima	bassa	alta	altissima	media	alto	altissimo	altissimo	Impatto rilevante sui cittadini e sui media	Codice di comportamento; trasparenza; conflitto di interesse; riduzione margini di discrezionalità	n.i.	n.a.

AREE DI RISCHIO

- A. Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale, gestione delle risorse umane)
- B. Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- G. Incarichi e nomine
- H. Affari legali e contenzioso
- I. Attività Istituzionale;
- L. Pianificazione strategica e programmazione;
- M. Istituti di democrazia diretta e partecipativa;
- N. Organismi di raccordo istituzionale, di garanzia, di controllo e di consulenza;
- O. Comunicazione e relazioni esterne;
- P. Prevenzione della corruzione e trasparenza.

AREE DI RISCHIO

- A. Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale, gestione delle risorse umane)
- B. Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- G. Incarichi e nomine
- H. Affari legali e contenzioso
- I. Attività Istituzionale
- L. Pianificazione strategica e programmazione
- M. Istituti di democrazia diretta e partecipativa
- N. Organismi di raccordo istituzionale, di garanzia, di controllo e di consulenza
- O. Comunicazione e relazioni esterne
- P. Prevenzione della corruzione e trasparenza

NUMERO	EVENTO CORRUTTIVO
1	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti al fine di favorire determinati soggetti
2	Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari
3	Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari
4	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione allo scopo di reclutare candidati particolari
5	Previsione di criteri di valutazione al fine di favorire determinati dipendenti
6	Alterazione di criteri di valutazione predeterminati al fine di favorire un determinato dipendente
7	Accordi collusivi per l'individuazione di dipendenti particolari
8	Declaratoria delle funzioni delle p.o. al fine di attribuire un incarico ad un determinato dipendente senza che ci sia l'effettiva necessità dell'amministrazione
9	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione allo scopo di reclutare candidati particolari
10	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari
11	Irregolare predisposizione del bando al fine di favorire determinati partecipanti
12	Irregolare istruttoria al fine di favorire determinati soggetti
13	Alterazione dei requisiti al fine di favorire un determinato soggetto
14	Irregolare valutazione dell'effettiva e motivata necessità dell'Amministrazione
15	Accordo collusivo con uno dei soggetti che propongono il progetto formativo
16	Indebita attribuzione del trattamento economico relativo ad indennità effettivamente non spettanti
17	Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari
18	Restrizione del mercato nella definizione dell'oggetto delle specifiche tecniche, attraverso dell'affidamento l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa
19	Elusione delle regole di evidenza pubblica, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento mediante concessione, laddove invece ricorrono i presupposti di una tradizionale gara d'appalto
20	Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione)
21	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa. Possibili esempi: 1) scelta condizionata dei requisiti di qualificazione attinenti all'esperienza e alla struttura tecnica di cui l'appaltatore si avvarrà per redigere il progetto esecutivo; 2) inesatta o inadeguata individuazione dei criteri che la commissione giudicatrice utilizzerà per decidere i punteggi da assegnare all'offerta tecnica; 3) mancato rispetto dei criteri fissati dalla legge e dalla giurisprudenza nella nomina della commissione giudicatrice
22	Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali
23	Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale
24	Utilizzo della procedura negoziata nei casi non previsti dalla legge
25	Elusione delle regole minime di concorrenza stabilite dalla legge
26	Adozione di un provvedimento di revoca del bando strumentale all'annullamento di una gara, al fine di evitare l'aggiudicazione in favore di un soggetto diverso da quello atteso, ovvero al fine creare i presupposti per concedere un indennizzo all'aggiudicatario
27	Pressioni dell'appaltatore sulla direzione dei lavori, affinché possa essere rimodulato il cronoprogramma in funzione dell'andamento reale della realizzazione dell'opera
28	Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni
29	Mancato controllo della stazione appaltante nell'esecuzione della quota-lavori che l'appaltatore dovrebbe eseguire direttamente e che invece viene scomposta e affidata attraverso contratti non qualificati come subappalto, ma alla stregua di forniture
30	Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso
31	Condizionamenti nelle decisioni assunte all'esito delle procedure di accordo bonario, derivabili dalla presenza della parte privata all'interno della commissione
32	Inosservanza dei criteri di scelta fissati nelle linee guida dall'AgCom per il monitoraggio delle emittenti televisive locali
33	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati
34	Mancata fissazione di criteri per la concessione di contributi e finanziamenti e mancato utilizzo di procedure di evidenza pubblica per l'individuazione dei beneficiari
35	Mancata acquisizione di idonea documentazione di spesa per l'erogazione di finanziamenti e contributi
36	Irregolarità dell'istruttoria per l'ammissibilità dell'istanza o la determinazione del contributo con indebito riconoscimento
37	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
38	Richiesta e/o accettazione di regali o altre utilità per ottenere corsie preferenziali nella trattazione delle pratiche
39	Altro: specificare

NUMERO	FATTORI ABILITANTI (fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione)
1	mananza di misure di trattamento del rischio e/o controlli
2	mananza di trasparenza
3	eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento
4	esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto
5	scarsa responsabilizzazione interna
6	manca attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione
7	inadeguata diffusione della cultura della legalità
8	altro: specificare

VALUTAZIONE DEL RISCHIO	
A. Probabilità che si verifichi uno specifico evento corruttivo	B. Impatto sull'Ente e sugli stakeholder in caso di verifica dell'evento corruttivo
A.1 Presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo	B.1 Impatto sull'azione amministrativa in caso di verifica dell'evento corruttivo
A.1.1 Altissima	B.1.1 Altissimo
A.1.2 Alta	B. 1.2 Alto
A.1.3 Media	
A.1.4 Bassa	2.2 Impatto sugli stakeholder in caso di verifica dell'evento corruttivo
A.1.5 Bassissima	B.2.1 Altissimo
A.2 Grado di discrezionalità del decisore interno	B. 2.2 Alto
A.2.1 Altissima	
A.2.2 Alta	
A.2.3 Media	
A.2.4 Bassa	
A.2.5 Bassissima	
3. Manifestazione di pregressi eventi corruttivi	
A.3.1 Altissima	
A.3.2 Alta	
A.3.3 Media	
A.3.4 Bassa	
A.3.5 Bassissima	
4. Opacità del processo decisionale	
A.4.1 Altissima	
A.4.2 Alta	
A.4.3 Media	
A.4.4 Bassa	
A.4.5 Bassissima	
5. Livello di collaborazione del responsabile del processo nell'attuazione delle misure	
A.5.1 Altissima	
A.5.2 Alta	
A.5.3 Media	
A.5.4 Bassa	
A.5.5 Bassissima	

NUMERO	MISURE GENERALI
1	Obblighi di trasparenza
2	Misure di controllo
3	Misure di regolamentazione
4	Misure di semplificazione
5	Formazione del personale
6	Rotazione del personale
7	Riduzione margini di discrezionalità
8	Codice di comportamento
9	Disciplina del conflitto di interessi
10	Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
11	Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (<i>pantouflage - revolving doors</i>)
12	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. <i>whistleblower</i>)
13	Misure di sensibilizzazione e partecipazione
14	Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali
15	Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
16	Altro:

NUMERO
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13

MISURE SPECIFICHE
Numero di controlli effettuati su determinate pratiche, provvedimenti, ecc.
Presenza o meno di un determinato atto, dato e informazione oggetto di pubblicazione
Numero di incontri o comunicazioni effettuate
Adozione di un determinato regolamento, procedura, ecc.
Presenza o meno di documentazione o disposizioni che sistematizzino e semplifichino i processi
Numero di partecipanti a un determinato corso su numero di soggetti interessati
Risultanze sulle verifiche di apprendimento (risultato dei test su risultato atteso)
Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti
Numero di incarichi/pratiche ruotate sul totale
Presenza o meno di azioni particolari per agevolare, sensibilizzare e garantire i segnalanti
Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche dell'attività dell'Amministrazione
Presenza o meno di discipline volte a regolare il confronto e strumenti di controllo
Altro (specificare)