

Area di rischio	Settore	Codice	Processo	Servizio	Responsabile del processo	Mappatura del processo					Valutazione del rischio					Misure di prevenzione				
						Fasi	Ufficio	Responsabile della fase	Attività vincolata/discrezionale	Disciplina delle attività (normativa/prassi)	Evento a rischio	Modalità - (come) comportamento (come)	Perimetro (dove)	Fattori abilitanti: condizioni individuali, organizzative, sociali e ambientali	Impatto dell'evento	Probabilità dell'evento	Livello di esposizione al rischio (inputto x probabilità)	Misure esistenti	Misure da implementare	
A.1.1	Concorso Pubblico per assumere personale di ruolo	A.1.1	Servizio Risorse Umane	Direttore Generale Responsabile del Servizio	Proposta di individuazione della qualifica del personale da assumere, del relativo inquadramento economico, del numero dei posti oggetto della procedura, dei requisiti per la partecipazione al concorso, delle caratteristiche della specifica professionalità richiesta	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Discrezionale	Regolamento	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati"	Individuazione di criteri "ad personam"	Interno	- Assenza di una procedura e di linee guida per la stesura dei bandi e l'individuazione dei requisiti - Carenza dei controlli - Pressioni esterne - Fattori individuali	Alto	Alta	Alto	Regolamento del Personale Prassi Convenzione quadro in materia di procedure concorsuali per il reclutamento del personale delle autorità indipendenti ex art 22 D.L. 2014 Formazione			
					Verifica delle graduatorie valide di concorsi unici della A.A.U. comunicazione alle altre Autorità di cui all'art.22 D.L. 90/2014 della qualifica del personale da assumere, del relativo inquadramento economico, del numero dei posti oggetto della procedura ed dei requisiti per la partecipazione al concorso		Responsabile del Servizio	Vincolata	Regolamento	Omessa verifica/omessa comunicazione	Omissione	Esterno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Alto	Bassa	Medio	- Convenzione quadro in materia di procedure concorsuali per il reclutamento del personale delle autorità indipendenti ex art 22 D.L. 2014 - Formazione			
					Pre-disposizione del bando e dei requisiti di partecipazione	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati"	Violazione delle norme in materia di concorsi, predisposizione di un avviso troppo specifico e stretta requisiti contenuti criteri mirati a favorire un partecipante	Interno	- Assenza di una procedura e di linee guida per la stesura dei bandi e l'individuazione dei requisiti - Carenza dei controlli - Pressioni esterne - Fattori individuali	Altissimo	Alta	Altissimo	Regolamento del Personale Prassi Convenzione quadro in materia di procedure concorsuali per il reclutamento del personale delle autorità indipendenti ex art 22 D.L. 2014 Whistleblowing *			
					Pubblicazione del bando	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Regolamento	Mancata o ritardata pubblicazione	Omissione o ritardo	Interno / Esterno	- Assenza di una procedura con tempistiche e modalità di pubblicazione - Pressioni esterne	Altissimo	Bassa	Alto	Trasparenza	<b>Precedimentalizzazione</b>		
					Proposta di nomina della commissione	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Discrezionale	Regolamento	Irregolare composizione della commissione di concorso	Nomina di commissari compiacenti orientati a favorire un partecipante alla selezione	Interno / Esterno	- Assenza di un regolamento di criteri formali per la nomina delle commissioni - Assenza di rotazione nella composizione delle commissioni - Pressioni esterne - Fattori individuali	Altissimo	Alta	Altissimo	Regolamento del Personale Prassi Convenzione quadro in materia di procedure concorsuali per il reclutamento del personale delle autorità indipendenti Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing * Esclusioni in caso di condanna per delitti contro la P.A.			
					Proposta di individuazione delle prove	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Discrezionali	Prassi	Pre-disposizione di prove specifiche atte a favorire un partecipante	Pre-disposizione di prove specifiche atte a favorire un partecipante	Interno / Esterno	- Assenza di una procedura e di linee guida per l'individuazione delle prove - Pressioni esterne	Alto	Alta	Alto	Normativa di riferimento Regolamento del Personale Trasparenza Whistleblowing *	<b>Precedimentalizzazione</b> <b>Trasparenza</b>		
					Valutazione dei requisiti e dei curricula	Commissione d'esame		Vincolata	Prassi Bando	Inefficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, ideati a verificare il possesso dei requisiti richiesti in relazione alla posizione da ricoprire e per attribuire i punteggi ai titoli	Carente verifica della presenza dei requisiti Valutazioni non corrette/ineque dei curricula	Interno	- Mancanza di controlli a campione - Assenza di una procedura che preveda l'anonimato e i controlli a campione - Fattori individuali	Medio	Medio	Medio	Prassi Attenzione conflitto di interessi Formazione precedimentalizzazione			
					Svolgimento delle prove	Commissione d'esame		Vincolata	Bando	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali a titolo esemplificativo, cogestione della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta; - pre-determinazione dei criteri di valutazione delle prove	Mancata verifica di eventuali irregolarità	Interno / Esterno	- Numero esiguo di osservatori - Assenza di una procedura che lo preveda - Fattori individuali	Alto	Medio	Alto	Prassi di convocazione osservatori in numero ampio e variegato Attenzione conflitto di interessi Trasparenza Whistleblowing *			
					Valutazione delle prove	Commissione d'esame		Discrezionali	Bando	Violazione delle procedure per favorire individui con i quali sussiste un collegamento diretto o indiretto	Valutazioni non corrette/ineque delle prove	Interno / Esterno	- Assenza di una procedura e di linee guida per la valutazione delle prove	Altissimo	Alta	Altissimo	Anonimato delle prove scritte Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing *			
					Formazione della graduatoria	Commissione d'esame		Vincolata	Bando	Alterazione delle graduatorie	Alterazione delle graduatorie	Interno / Esterno	- Mancanza di controlli - Assenza di una procedura - Pressioni esterne	Basso	Bassa	Basso	Trasparenza			
A.1	Reclutamento	A.1	Reclutamento	A.1	Modifica dei requisiti di ammissione all'impiego	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Vincolata	Leggi e regolamenti	Omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti	Valutazioni non corrette o omissioni nel controllo dei requisiti di ammissione all'impiego	Interno	- Mancanza di controlli - Assenza di una procedura - Pressioni esterne - Fattori individuali	Basso	Bassa	Basso	Leggi e regolamenti Whistleblowing *			
					Pre-disposizione del provvedimento di nomina	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Vincolata	Regolamento	Non si rilevano comportamenti a rischio										
					Proposta di individuazione della qualifica del personale da assumere, del relativo inquadramento economico, del numero dei posti oggetto della procedura, dei requisiti per la partecipazione al concorso, delle caratteristiche della specifica professionalità richiesta	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Discrezionale	Regolamento	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati"	Individuazione di criteri "ad personam"	Interno	- Assenza di una procedura e di linee guida per la stesura dei bandi e l'individuazione dei requisiti - Carenza dei controlli - Pressioni esterne - Fattori individuali	Alto	Alta	Alto	Regolamento del Personale Prassi Convenzione quadro in materia di procedure concorsuali per il reclutamento del personale delle autorità indipendenti ex art 22 D.L. 2014 Whistleblowing * Formazione			
					Eventuale pre-disposizione del bando e dei requisiti di partecipazione	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati"	Violazione delle norme in materia di concorsi, predisposizione di un avviso troppo specifico e stretta requisiti contenuti criteri mirati a favorire un partecipante	Interno	- Assenza di una procedura e di linee guida per la stesura dei bandi e l'individuazione dei requisiti - Carenza dei controlli - Pressioni esterne - Fattori individuali	Altissimo	Alta	Altissimo				
					Eventuale pubblicazione del bando	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Regolamento	Mancata o ritardata pubblicazione	Omissione o ritardo	Interno / Esterno	- Assenza di una procedura con tempistiche e modalità di pubblicazione - Pressioni esterne	Altissimo	Bassa	Alto	Trasparenza Precedimentalizzazione			
Proposta di nomina della commissione	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Discrezionale	Regolamento	Irregolare composizione della commissione di concorso	Nomina di commissari compiacenti orientati a favorire un partecipante alla selezione	Interno / Esterno	- Assenza di un regolamento di criteri formali per la nomina delle commissioni - Assenza di rotazione nella composizione delle commissioni - Pressioni esterne - Fattori individuali	Altissimo	Alta	Altissimo	Regolamento del Personale Prassi Convenzione quadro in materia di procedure concorsuali per il reclutamento del personale delle autorità indipendenti Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing * Esclusioni in caso di condanna per delitti contro la P.A.								
Proposta di individuazione delle prove	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Discrezionale	Prassi	Pre-disposizione di prove specifiche atte a favorire un partecipante	Pre-disposizione di prove specifiche atte a favorire un partecipante	Interno / Esterno	- Assenza di una procedura e di linee guida per l'individuazione delle prove - Pressioni esterne	Alto	Alta	Alto	Normativa di riferimento Regolamento del Personale Trasparenza Precedimentalizzazione Trasparenza								

A.1.2		Procedura per assumere personale a tempo determinato	Servizio Risorse Umane	Direttore Generale/ Responsabile del Servizio	Valutazione dei requisiti e dei curricula	Commissione d'esame	Vincolata	Prassi Bando	Inefficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti richiesti in relazione alla posizione da ricoprire e per attribuire i punteggi ai titoli	Carente verifica della presenza dei requisiti Valutazioni non corrette/ineque dei curricula	Interno	Mancanza di controlli a campione - Assenza di una procedura che preveda l'anonimato e i controlli a campione - Fattori individuali	Medio	Media	Medio	Prassi Bando Attenzione conflitto di interessi Procedimentalizzazione	Assenza di procedure di prevenzione		
A. Personale					Svolgimento delle prove	Commissione d'esame	Vincolata	Bando	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali a titolo esemplificativo, cogna della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta; - predefinitezza dei criteri di valutazione delle prove	Mancata verifica di eventuali irregolarità	Interno / Esterno	- Numero esiguo di osservatori - Assenza di una procedura che preveda - Fattori individuali	Alto	Media	Alto	Prassi di convocazione osservatori in numero ampio e variegato Whistleblowing * Attenzione conflitto di interessi Trasparenza			
					Valutazione delle prove	Commissione d'esame	Discrezionale	Bando	Violazione delle procedure per favorire individui con i quali sussiste un collegamento diretto o indiretto	Valutazioni non corrette/ineque delle prove	Interno / Esterno	- Assenza di una procedura e di linee guida per la valutazione delle prove	Altissimo	Alta	Altissimo	Assimilato delle prove scritte Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing *			
					Formazione della graduatoria	Commissione d'esame	Vincolata	Bando	Alterazione delle graduatorie	Alterazione delle graduatorie	Interno / Esterno	- Mancanza di controlli - Assenza di una procedura - Pressioni esterne	Basso	Bassa	Basso	Trasparenza			
					Verifica dei requisiti di ammissione all'impiego	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Vincolata	Leggi e regolamenti	Omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti	Valutazioni non coerenti o omissioni nel controllo dei requisiti di ammissione all'impiego	Interno	- Mancanza di controlli - Assenza di una procedura - Pressioni esterne - Fattori individuali	Basso	Bassa	Basso	Leggi e regolamenti Whistleblowing *		
					Predisposizione del provvedimento di assunzione e del contratto di lavoro	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Vincolata	Regolamento	Non si rilevano comportamenti a rischio									
A.2 Progressioni	A.2.1	Concorsi interni e avanzamenti per scrutinio	Servizio Risorse Umane	Direttore Generale/ Responsabile del Servizio	Proposta di individuazione del numero dei dipendenti da promuovere	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Discrezionale	Regolamento	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati"	individuazione di criteri "ad personam"	Interno	- Carenza dei controlli - Pressioni esterne - Fattori individuali	Alto	Alta	Alto	Regolamento del Personale Prassi Convenzione quadro in materia di procedure concorsuali per il reclutamento del personale delle autorità indipendenti ex art 22 D.L. 2014 Whistleblowing *		
					Valutazione dei requisiti di ammissione	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Vincolata	Regolamento	Inefficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti richiesti in relazione alla posizione da ricoprire	Carente verifica della presenza dei requisiti Valutazioni non corrette/ineque dei curricula	Interno	- Mancanza di controlli a campione - Fattori individuali	Basso	Media	Medio	Regolamento del Personale Prassi Attenzione conflitto di interessi Procedimentalizzazione		
					Proposta dei criteri di valutazione di cui all'art. 52 del Regolamento del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Vincolata	Regolamento	Inefficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti per attribuire i punteggi	Valutazioni non corrette/ineque	Interno	- Mancanza di controlli a campione - Fattori individuali	Basso	Media	Medio	Regolamento del Personale Prassi Attenzione conflitto di interessi Procedimentalizzazioni		
					Proposta di nomina della Giunta di scrutinio di cui all'art. 51 del Regolamento del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Vincolata	Regolamento	Irregolare composizione della Giunta di Scrutinio	Nomina di commissari compiaciuti orientati a favorire su partecipazione alla selezione	Interno / Esterno	- Assenza di rotazione nella composizione delle commissioni - Pressioni esterne	Basso	Media	Medio	Regolamento del Personale Prassi Attenzione conflitto di interessi Esclusioni in caso di condanna per delitti contro la P.A.		
					Predisposizione e valutazione delle prove e/o valutazione dei candidati e attribuzione dei punteggi	Giunta di scrutinio		Discrezionale	Delibera di Commissione	Violazione delle procedure per favorire individui con i quali sussiste un collegamento diretto o indiretto	Valutazioni non corrette/ineque delle prove	Interno / Esterno	- Assenza di una procedura e di linee guida per la valutazione delle prove	Alto	Alta	Alto	Regolamento del Personale Prassi Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing *		
					Formazione dell'eventuale graduatoria	Giunta di scrutinio		Discrezionale	Delibera di Commissione	Esercizio abusivo/fraudolento di un potere discrezionale	Alterazione delle graduatorie	Interno / Esterno	- Mancanza di controlli - Assenza di una procedura - Pressioni esterne	Alto	Alta	Alto	Trasparenza Attenzione conflitto di interessi -		
					Determinazione di avanzamento	Direttore Generale	Direttore Generale	Vincolata	Graduatoria regolamento	Non si rilevano comportamenti a rischio									
A.3 Gestione del personale	A.3.1	Autorizzazioni attività compatibili (partecipazione come relatore ad eventi, assunzione di	Servizio Risorse Umane	Responsabile del Servizio	Autorizzazioni attività formative	Tutti i Servizi	Responsabili dei Servizi	Vincolata	Regolamento	Omissioni del necessario controllo su attività e dipendenti	Errata valutazione delle domande	Interno	- Mancanza di una normativa specifica per l'assunzione di incarico discrezionale	Basso	Bassa	Basso	Regolamento del personale Online di servizio per partecipazione a eventi come relatore	Adozione di un atto contenente i criteri per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi	
					Predisposizione dell'iter per la Commissione	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Vincolata	Regolamento										
	A.3.2	Procedimenti disciplinari		Servizio Risorse Umane	Direttore Generale/ Responsabile del Servizio	Nomina del collegio di disciplina	Direttore Generale	Direttore Generale	Vincolata	Regolamento	Irregolare composizione del collegio di disciplina	Violazione delle norme sul procedimento disciplinare	Interno	- Assenza di una procedura - Fattori individuali	Basso	Bassa	Basso	Regolamento del Personale Attenzione conflitto di interessi	
						Rilevazione e segnalazione della fattispecie irregolare	Tutti i Servizi	Responsabili dei Servizi	Discrezionale	Regolamento	Applicazione impropria di sanzioni disciplinari o attuazione di forme di discriminazione	Mancato controllo delle irregolarità	Interno	- Assenza di una procedura - Fattori individuali	Basso	Media	Medio	Regolamento del Personale Whistleblowing * Permittenza	
						Contestazione dell'illecito	Direttore Generale	Direttore Generale	Discrezionale	Regolamento	Violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire individui con i quali sussiste un collegamento diretto o indiretto	Mancata apertura del procedimento disciplinare	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali - Assenza di una procedura - Carenza di controlli	Medio	Media	Medio	Regolamento del Personale Attenzione conflitto di interessi	
						Individuazione del provvedimento disciplinare	Collegio di disciplina		Discrezionale	Regolamento	Violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire individui con i quali sussiste un collegamento diretto o indiretto	Mancata attuazione del regolamento del personale in materia	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali - Assenza di una procedura - Carenza di controlli	Medio	Media	Medio	Regolamento del Personale Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing *	
						Attuazione del provvedimento disciplinare	Direttore Generale	Direttore Generale	Discrezionale	Regolamento	Violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire individui con i quali sussiste un collegamento diretto o indiretto	Mancata attuazione del provvedimento	Interno	- Assenza di una procedura - Carenza di controlli	Medio	Media	Medio	Regolamento del Personale Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing *	
A.3.3	Aspettative		Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Redazione e trasmissione dell'istanza al Direttore Generale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Vincolata	Regolamento	Omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti	Errata valutazione delle esigenze sottese alle richieste o al fabbisogno	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Basso	Media	Medio	Regolamento del Personale Attenzione conflitto di interessi		
					Decisione in merito e invio delle lettere con esito richiesta	Direttore Generale	Direttore Generale	Discrezionale	Regolamento	Riconoscimento di vantaggi e benefici impropri	Rilascio dell'autorizzazione a soggetti compiaciuti favorendoli in vista di interessi particolari	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Basso	Media	Medio			
			Servizio Risorse Umane		Rilevazione dei fabbisogni formativi	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Discrezionale	Prassi	Non si rilevano comportamenti a rischio									
					Predisposizione del piano di formazione	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Discrezionale	Prassi	Non si rilevano comportamenti a rischio									
					Valutazione della richiesta e della compatibilità con i budget di spesa	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Vincolata	Piano di formazione	Non si rilevano comportamenti a rischio									

A.4 Formazione	A.4.1	Autorizzazioni attività formative	Servizio Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali	Direttore Generale Responsabile del Servizio	Eventuale individuazione del fornitore e del costo dell'iniziativa	Ufficio Acquisti e Contratti	Ufficio Acquisti e Contratti	Vincolata	Codice dei contratti pubblici	Riconoscimento di vantaggi e benefici impieghi	Gestione volta a favorire indubbiamente un determinato operatore economico, accordi collusivi con liberi professionisti per il conferimento degli incarichi, affidamento di servizi a società compiacenti, accordo su prezzi a favore dell'appaltatore	Interno / Esterno	- Pressioni esterne - Fattori individuali - Carezza di procedura	Alto	Alta	Alto	Regolamenti Whistleblowing * Attenzione: conflitto di interessi	ure di prevenzione		
			Servizio Risorse Umane	Direttore Generale	Autorizzazione della richiesta	Direttore Generale	Direttore Generale	Vincolata	Piano di formazione compatibilità con i budget di spesa	Riconoscimento di vantaggi e benefici impieghi	Rilascio dell'autorizzazione a dipendenti compiacenti favorendoli in virtù di interessi particolari	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali - Carezza di controlli - Assenza di una procedura che li preveda	Basso	Bassa	Basso	Attenzione: conflitto di interessi			
			Servizio Risorse Umane	Direttore Generale	Iscrizione all'evento	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Vincolata	Autorizzazione del Direttore Generale	Non si rilevano comportamenti a rischio										
			Servizio Risorse Umane	Direttore Generale	Acquisizione dell'attestazione di partecipazione rilasciata dal soggetto che eroga la formazione	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Vincolata	Prassi	Non si rilevano comportamenti a rischio										
A.5 Amministrazione economica del personale	A.5.1	Missioni e rimborso	Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Autorizzazione delle missioni	Direttore Generale	Direttore Generale	Discrezionale	Regolamento	Riconoscimento di vantaggi e benefici impieghi	Autorizzazione di missioni non necessarie	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali - Assenza di policy	Medio	Media	Medio	Regolamento del Personale Ordine di Servizio Whistleblowing *			
			Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Verifica della documentazione e liquidazione	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento	Omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e dipendenti	Illegittimo controllo della consistenza dei requisiti necessari per il rimborso e illegittima erogazione del rimborso	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali - Carezza di controlli - Assenza di una procedura che li preveda	Basso	Bassa	Basso	Regolamento del Personale Ordine di servizio Procedura informatica Whistleblowing *			
	A.5.2	Presenze	Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Autorizzazione dei giustificativi di presenza/assenza	Tutti i Servizi	Responsabili dei Servizi	Vincolata	Regolamento	Riconoscimento di vantaggi e benefici impieghi	Mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita, falsa attestazione della presenza	Interno	- Fattori individuali - Carezza di controlli - Assenza di una procedura che li preveda	Basso	Bassa	Basso	Regolamento del Personale Ordine di servizio Procedura informatica Whistleblowing *			
			Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Verifica delle imbrature e controllo delle anomalie	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento, ordina di servizio	Non si rilevano comportamenti a rischio								Rilevazione automatica delle presenze; tornelli di accesso		
			Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Verifica dei giustificativi di presenza/assenza	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento	Violazione delle procedure o abuso del potere d'ufficio per favorire individui con i quali sussiste un collegamento diretto o indiretto	Omissione di controlli sui giustificativi	Interno	- Carezza di controlli - Assenza di una procedura che li preveda - Fattori individuali	Medio	Media	Medio	Regolamento del Personale Ordine di servizio Procedura informatica Whistleblowing *			
			Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Quadratura della giornata	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento, ordina di servizio	Non si rilevano comportamenti a rischio									Rilevazione automatica delle presenze; tornelli di accesso	
	A.5.3	Cedolini	Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Elaborazione dei dati del cedolino	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento, ordina di servizio	Non si rilevano comportamenti a rischio									Rilevazione automatica delle presenze; tornelli di accesso	
			Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Controllo di eventuali errori	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento, ordina di servizio	Non si rilevano comportamenti a rischio									Rilevazione automatica delle presenze; tornelli di accesso	
			Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Proposizione del mandato di pagamento	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento, ordina di servizio	Non si rilevano comportamenti a rischio									Rilevazione automatica delle presenze; tornelli di accesso	
			Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Controllo di eventuali errori	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento, ordina di servizio	Non si rilevano comportamenti a rischio										Rilevazione automatica delle presenze; tornelli di accesso
B. Servizi strumentali	B.1	Attività connesse alla gestione dei sistemi informatici	Amministrazione delle infrastrutture	Servizio Sistemi Informativi	Responsabile dell'Ufficio Infrastrutture Informatiche	L'attività si svolge nel continuo	Ufficio Infrastrutture Informatiche	Responsabile dell'Ufficio Infrastrutture Informatiche	Discrezionale	Normativa e prassi	Divulgazione all'esterno di informazioni riservate	Acquisizione di informazioni riservate da documenti elettronici o da banche dati	Esterno	- Fattori individuali - Pressioni esterne	Medio	Bassa	Medio	Codice di comportamento (art. 4) Software di log degli accessi al filesystem per i documenti ufficiali; introduzione del sistema di gestione informatica dei documenti Whistleblowing *		
			Amministrazione delle banche dati	Servizio Sistemi Informativi	Responsabile dell'Ufficio Sviluppo Informatico	L'attività si svolge nel continuo	Ufficio Sviluppo Informatico	Responsabile dell'Ufficio Sviluppo Informatico	Discrezionale	Normativa e prassi	Divulgazione all'esterno di informazioni riservate	Acquisizione di informazioni riservate da banche dati	Esterno	- Fattori individuali - Pressioni esterne	Medio	Bassa	Medio	Codice di comportamento (art. 4) Per alcune banche dati: log degli accessi Whistleblowing *	Estensione dei log degli accessi a tutte le banche dati strutturate	
	B.2	Gestione corrispondenza a istituzione/ protocollo	Servizio Affari Generali	Direttore Generale Responsabile del Servizio	Accesso quotidiano alla corrispondenza in arrivo sulla casella PEC istituzionale	Ufficio Segreteria Generale/ Unità Organizzativa di Protocollo (UOP)	Ufficio Segreteria Generale/ Unità Organizzativa di Protocollo (UOP)	Vincolata	Manuale di gestione documentale	-Mancata lettura intenzionale della PEC -Divulgazione intenzionale di informazioni riservate	-Omissione delle attività necessarie -Comunicazione ufficiosa delle informazioni riservate	Interno / esterno	-Pressioni esterne e fattori individuali	Altissimo	Molto bassa	Medio	Codice di comportamento (art. 4); Normativa privacy; Back up mensile della corrispondenza Whistleblowing *; Formazione sulla privacy e l'anticorruzione;			
			Servizio Affari Generali	Direttore Generale Responsabile del Servizio	Invio di corrispondenza istituzionale tramite PEC	Ufficio Segreteria Generale/ Unità Organizzativa di Protocollo (UOP)	Ufficio Segreteria Generale/ Unità Organizzativa di Protocollo (UOP)	Vincolata	Manuale di gestione documentale	Mancato invio intenzionale della PEC -Divulgazione intenzionale di informazioni riservate	-Omissione delle attività necessarie -Comunicazione ufficiosa delle informazioni riservate	Interno / esterno	-Pressioni esterne e fattori individuali	Altissimo	Molto bassa	Medio	Codice di comportamento (art. 4); Normativa privacy; Invio successivo della ricevuta di consegna del documento via PEC al Responsabile del Servizio/ Ufficio competente; Registro giornaliero dei documenti protocollati su file excel salvato su server; Back up mensile della corrispondenza Protocollo informatico Formazione sulla privacy e l'anticorruzione			
			Servizio Affari Generali	Direttore Generale Responsabile del Servizio	Gestione quotidiana della corrispondenza in formato analogico, relativo scansionamento e inserimento nel sistema di gestione documentale per il successivo protocollo in entrata e in uscita.	Ufficio Segreteria Generale/ Unità Organizzativa di Protocollo (UOP)	Responsabile del Servizio / Ufficio Segreteria Generale/ Unità Organizzativa di Protocollo (UOP)	Vincolata	Manuale di gestione documentale	-Mancata assegnazione intenzionale della corrispondenza -Divulgazione intenzionale di informazioni riservate	-Omissione delle attività necessarie -Comunicazione ufficiosa delle informazioni riservate	Interno / esterno	-Pressioni esterne e fattori individuali	Altissimo	Molto bassa	Medio	Assegnazione della corrispondenza da parte del Direttore Generale o di chi ne fa le veci; Codice di comportamento (art. 4); Normativa privacy; Conservazione dei documenti in formato analogico da parte del Servizio di riferimento; Conservazione in formato digitale nel sistema di protocollo informatico. Protocollo informatico Formazione sulla privacy e l'anticorruzione			
B.2.3	Gestione trasmissione documentazione relativa ai provvedimenti amministrativi su	Servizio Affari Generali	Direttore Generale Responsabile del Servizio	Invio di corrispondenza istituzionale tramite servizio postale su richiesta del Servizio interessato	Ufficio Segreteria Generale/ Unità Organizzativa di Protocollo (UOP)	Ufficio Segreteria Generale/ Unità Organizzativa di Protocollo (UOP)	Vincolata	Prassi	Mancato invio intenzionale della corrispondenza -Divulgazione intenzionale di informazioni riservate	-Omissione delle attività necessarie -Comunicazione ufficiosa delle informazioni riservate	Interno / esterno	-Pressioni esterne e fattori individuali	Altissimo	Molto bassa	Medio	Codice di comportamento (art. 4) Normativa privacy Consegna al Servizio Legale dell'atto protocollato; Registro giornaliero dei documenti protocollati su file excel salvato su server; Conservazione dei documenti Protocollo informatico Formazione sulla privacy e l'anticorruzione				
		Servizio Affari Generali	Direttore Generale Responsabile del Servizio	Prorogazione degli atti che sono notificati tramite PEC, protocollazione, affrancamento e consegna dell'atto all'ufficio postale degli atti notificati in formato analogico in assenza di indirizzo PEC del destinatario.	Ufficio Segreteria Generale/ Unità Organizzativa di Protocollo (UOP)	Ufficio Segreteria Generale/ Unità Organizzativa di Protocollo (UOP)	Vincolata	Normativa	Mancato invio intenzionale della corrispondenza -Divulgazione intenzionale di informazioni riservate	-Omissione delle attività necessarie -Comunicazione ufficiosa delle informazioni riservate	Interno / esterno	-Pressioni esterne e fattori individuali	Altissimo	Molto bassa	Medio	Codice di comportamento (art. 4) Normativa privacy Consegna al Servizio Legale dell'atto protocollato; Salvataggio nell'archivio del protocollo informatico Protocollo informatico Formazione sulla privacy e l'anticorruzione				



D. Affari legali, costituzionali e procedure sanzionatorie e	D.1.6	Elaborazione normativa nelle materie inerenti i compiti istituzionali dell'Autorità	Servizio Legale e Contenzioso	Responsabile del Servizio	Proposizione della normativa in materia istituzionale.	Ufficio Affari Giuridici e Fiscali	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Nome di legge	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	Orientamento dell'attività istituzionale a favore di interessi estranei all'Autorità	Esterno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Medio	Molto bassa	Basso	Normativa di riferimento Regolamento personale e Codice etico COVIP Prassi coinvolgimento altri Servizi per osservazioni Coinvolgimento di più unità di personale del Servizio Trasparenza (Relazione annuale) Visto del DG - Esame in Commissione - Ati a firma Presidente Formazione Whistleblowing - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile		
	D.1.7	Stesura proposte legislative da prospettare ai Ministri vigilanti	Servizio Legale e Contenzioso	Responsabile del Servizio	Stesura proposte legislative	Servizio Legale e Contenzioso	Responsabile del Servizio	Vincolata	Nome di legge	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	Orientamento dell'attività istituzionale a favore di interessi estranei all'Autorità	Esterno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Medio	Molto bassa	Basso	Normativa di riferimento Regolamento personale e Codice etico COVIP Prassi coinvolgimento altri Servizi per osservazioni Coinvolgimento di più unità di personale del Servizio Trasparenza (Relazione annuale) Visto del DG - Esame in Commissione - Ati a firma Presidente Formazione Whistleblowing - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile		
	D.1.8	Redazione degli atti di regolamentazione e disciplina interna	Servizio Legale e Contenzioso	Responsabile del Servizio	Redazione degli atti di regolamentazione e disciplina interna	Ufficio Analisi Legislativa	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Nome di legge	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	Orientamento dell'attività istituzionale a favore di interessi estranei all'Autorità	Esterno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Molto basso	Molto bassa	Molto basso	Normativa di riferimento Regolamento personale e Codice etico COVIP Prassi coinvolgimento altri Servizi per osservazioni Coinvolgimento di più unità di personale del Servizio Trasparenza (Relazione annuale) Visto del DG - Esame in Commissione - Ati a firma Presidente Formazione Whistleblowing - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile		
D.2 Procedure sanzionatorie	D.2.1	Procedura sanzionatoria art. 19-quater Decreto lg. 252/2005	Servizio Legale e Contenzioso	Responsabile del Servizio	Proposizione contestazione irregolarità	Ufficio Contenzioso e Sanzioni Amministrative	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Nome di legge	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	- Alterata / omessa valutazione di elementi di fatto o di diritto - Intenzionale commissione di errori procedurali	Interno / esterno	- Pressioni esterne - Esercizio di ampia discrezionalità - Fattori individuali	Medio	Molto bassa	Basso	Normativa di riferimento Regolamento personale e Codice etico COVIP Regolamento COVIP procedure sanzionatorie 30.5.2007 Decisione assunta da Comitato irregolarità Regolamento COVIP Comitato irregolarità (Delibere 19.1.2012; 7.6.2012; OAS 318) Coinvolgimento di più unità di personale del Servizio Ati contestazione a firma DG e condivisi con altri membri del Comitato irregolarità Formazione Whistleblowing - Procedura operativa del Servizio istruttoria sanzioni Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile		
			Servizio Legale e Contenzioso	Responsabile del Servizio	Acquisizione e valutazione elementi difensivi (controdeduzioni - audizioni) Proposizione relazione	Ufficio Contenzioso e Sanzioni Amministrative	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Nome di legge	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	- Alterata / omessa valutazione di elementi di fatto o di diritto - Intenzionale commissione di errori procedurali	Interno / esterno	- Pressioni esterne - Esercizio di ampia discrezionalità - Fattori individuali	Medio	Molto basso	Basso	Normativa di riferimento Regolamento personale e Codice etico COVIP Regolamento COVIP procedure sanzionatorie 30.5.2007 Prassi coinvolgimento altri Servizi per osservazioni Decisione assunta da Comitato irregolarità Regolamento COVIP Comitato irregolarità (Delibere 19.1.2012; 7.6.2012; OAS 318) Coinvolgimento di più unità di personale del Servizio Audizione verbalizzata in presenza di personale di vari Servizi Formazione Whistleblowing - Procedura operativa del Servizio istruttoria sanzioni Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile		
			Servizio Legale e Contenzioso	Responsabile del Servizio	Proposizione della delibera della Commissione (sanzione o archiviazione) e relativa notificazione	Ufficio Contenzioso e Sanzioni Amministrative	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Nome di legge	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	- Alterata / omessa valutazione di elementi di fatto o di diritto - Intenzionale commissione di errori procedurali	Interno / esterno	- Pressioni esterne - Esercizio di ampia discrezionalità - Fattori individuali	Medio	Molto bassa	Basso	Normativa di riferimento Requisiti di indicazione moralità e indipendenza Commissione (art. 18 Decreto Lgs. 252/2005) Regolamento organizzazione e Codice etico COVIP Regolamento procedure sanzionatorie 30.5.2007 Principio di separazione fra fase istruttoria e fase decisoria Coinvolgimento di più unità di personale del Servizio Pubblicazione sito COVIP sanzioni erogate Trasparenza (Relazione annuale) - Esame in Commissione Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile		
E. Autorizzazioni e provvedimenti ampliativi	E.1.1	E.1. Provvedimenti ampliativi per attività strumentali e di supporto	Ammissione a stage	Servizio Risorse Umane	Responsabile del Servizio	Attivazione di convenzioni con università	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Normativa	Esercizio abusivo/fraudolento di un potere discrezionale	Attivazione di una convenzione per favorire un candidato	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Bassa	Basso	Manifestazione di interesse a sottoscrivere convenzioni rivolta ai soggetti promotori da pubblicare sul sito istituzionale dell'Autorità Attenzione conflitto di interessi Formazione	
						Selezione candidati	Commissione d'esame	Discrezionale	Avviso pubblico	Omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e risorse	Confirmento dello stage a soggetti compiacenti favorendoli in virtù di interessi particolari	Interno/esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Alto	Alta	Alto	Avviso pubblico Attenzione conflitto di interessi Formazione		
						Procedura relative all'esercizio dell'attività dei fondi pensione e riconoscimento della personalità giuridica (attività trasformatoria)	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio Vigilanza fondi pensione	Valutazione formale dell'istanza	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Normativa	Mancata osservanza di regole procedurali	Carenza, omissione o irregolare controllo formale dell'istanza	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Bassa
Analisi nel merito dell'istanza	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Richiesta o attribuzione illecita di benefici a soggetti direttamente o indirettamente collegati				Carenza, omissione o irregolare controllo di merito dell'istanza	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali Carenza di competenze individuali	Alto	Media	Alto					
Richiesta chiarimenti, documentazione integrativa dell'istanza	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale				Carenza, omissione o irregolare controllo di merito dell'istanza	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Medio	Bassa	Medio					
Comunicazione di eventuali motivi ostativi	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale				Omessa comunicazione di motivi ostativi	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Alto	Media	Alto					
E.3. Decadenza autorizzazioni	E.3.1	Procedura decadenza dall'autorizzazione e	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio Vigilanza fondi pensione	Valutazione dei presupposti per la decadenza	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenza, omissione o irregolare controllo dei presupposti della decadenza	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Medio	Bassa	Medio	Codice di comportamento del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, art. 63 (Obblighi), comma 1, e 3, lett. c) e d); art.65 (Divieti), comma 1, lett.a), b), f), e g) Prassi operativa: riferire al Responsabile del Servizio ogni situazione/comportamento che determina una violazione delle misure esistenti, ovvero integri gli estremi dell'evento rischioso, da parte propria o di altro dipendente del Servizio Vigilanza Fondi Pensione Attenzione conflitto di interessi Formazione	Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	
					Eventuale convocazione del soggetto interessato	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Esercizio irregolare di un potere discrezionale per favorire uno o più soggetti terzi	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Medio	Media	Medio			
					Proposta di adozione di provvedimento di decadenza o di concessione di proroga dei termini	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Illegittima adozione del provvedimento di decadenza per favorire uno o più soggetti interessati	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali Carenza di competenze professionali specialistiche	Altissimo	Media	Altissimo			
F. Approvazione statuti e regolamenti fondi pensione	F.1.1	F.1. Approvazione degli statuti/regolamenti e di approvazione delle relative modifiche	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio Vigilanza fondi pensione	Valutazione formale dell'istanza	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Normativa	Mancata osservanza di regole procedurali	Carenza, omissione o irregolare controllo formale dell'istanza	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Bassa	Basso	Codice di comportamento del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, art. 63 (Obblighi), comma 1, e 3, lett. c) e d); art.65 (Divieti), comma 1, lett.a), b), f), e g) Prassi operativa: riferire al Responsabile del Servizio ogni situazione/comportamento che determina una violazione delle misure esistenti, ovvero integri gli estremi dell'evento rischioso, da parte propria o di altro dipendente del Servizio Vigilanza Fondi Pensione Attenzione conflitto di interessi Formazione	Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	
					Analisi nel merito dell'istanza	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Richiesta o attribuzione illecita di benefici a soggetti direttamente o indirettamente collegati	Carenza, omissione o irregolare controllo di merito dell'istanza	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali Carenza di competenze professionali specialistiche	Alto	Media	Alto			
					Richiesta chiarimenti, documentazione integrativa dell'istanza	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenza, omissione o irregolare controllo di merito dell'istanza	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Medio	Bassa	Medio			



		Mappatura dei processi, valutazione dei rischi e misure di prevenzione														
				Verifica dei requisiti degli organi e dei responsabili delle forme pensionistiche	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Previsionali	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Normativa e prassi	Mancata osservanza di regole procedurali	Carenze, omissioni o irregolare controllo della documentazione trasmessa	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Medio	Media	Medio	
				Convocazione organi	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Previsionali	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenze, omissioni o irregolare valutazione della situazione del fondo	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Altissimo	Media	Altissimo	
G.1.4	Procedure di approvazione e modifiche dei piani di riequilibrio dei fondi pensione	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile Servizio vigilanza fondi pensione	Valutazione formale dell'istanza	Ufficio Fondi Previsionali	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Normativa	Mancata osservanza di regole procedurali	Carenze, omissioni o irregolare controllo formale dell'istanza	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Bassa	Basso	Codice di comportamento del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, art. 63 (Obblighi), comma 1, e 3, lett. c) e d); art.65 (Divieti), comma 1, lett.a), b), f), e) e g) Prassi operative riferite al Responsabile del Servizio ogni situazione/comportamento che determini una violazione delle misure esistenti, ovvero integri gli estremi dell'evento rischioso, da parte propria o di altro dipendente del Servizio Vigilanza Fondi Pensione Attenzione conflitto di interessi Formazione
				Analisi nel merito dell'istanza	Ufficio Fondi Previsionali	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Richiesta o attribuzione illecita di benefici a soggetti direttamente e indirettamente collegati	Carenze, omissioni, o irregolare controllo di merito dell'istanza	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali. Carenza di competenze professionali specialistiche	Alto	Media	Alto	
				Richiesta chiarimenti, documentazione integrativa dell'istanza	Ufficio Fondi Previsionali	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenze, omissioni o illegittimo controllo di merito dell'istanza	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Medio	Bassa	Medio	
				Comunicazione di eventuali motivi ostativi	Ufficio Fondi Previsionali	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Omessa comunicazione di motivi ostativi	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Alto	Media	Alto	
				Proposta di adozione del provvedimento finale di accoglimento o rigetto dell'istanza	Ufficio Fondi Previsionali	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Illegittima adozione di provvedimenti autorizzativi o di diniego per favorire uno o più soggetti interessati	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali. Carenza di competenze professionali specialistiche	Altissimo	Media	Altissimo	
G.1.5	Controlli piani di riequilibrio	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Controllo dei piani di riequilibrio	Ufficio Analisi Finanziaria e Amministrativa	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenze controllo	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	Trasparenza:accessibilità delle informazioni concernenti l'attività svolta ai diversi livelli organizzativi (ufficio di Il livello, Servizio, Direttore centrale) Attenzione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 del Codice di comportamento del personale della Covip) Destinazione in caso di condanna penale passata in giudicato (Art. 72, comma 1, lettera g) del Regolamento del personale Covip) Codice di comportamento Formazione
				Interventi su misure di riequilibrio	Ufficio Analisi Finanziaria e Amministrativa	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenze controllo	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	
	Controlli bilanci tecnici	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Controlli dei bilanci tecnici	Ufficio Analisi Finanziaria e Amministrativa	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenze o omissione controllo	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	Trasparenza Attenzione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 del Codice di comportamento del personale della Covip) Destinazione in caso di condanna penale passata in giudicato (Art. 72, comma 1, lettera g) del Regolamento del personale Covip) Codice di comportamento Formazione
				Comunicazione modifiche statutarie e degli allegati assicurativi dei Fondi previdenziali a contribuzione definita dei fondi negoziati e aperti	Ufficio Analisi Finanziaria e Amministrativa	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenze o omissione controllo	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	
	Controlli tecnici attuari	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Comunicazione modifiche delle condizioni generali dei contratti assicurativi dei PPP	Ufficio Analisi Finanziaria e Amministrativa	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenze o omissione controllo	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	Trasparenza:Accessibilità delle informazioni concernenti l'attività svolta ai diversi livelli organizzativi (ufficio di Il livello, Servizio, Direttore centrale) Attenzione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 del Codice di comportamento del personale della Covip) Destinazione in caso di condanna penale passata in giudicato (Art. 72, comma 1, lettera g) del Regolamento del personale Covip) - Codice di comportamento Formazione
				Comunicazione modifiche delle condizioni generali dei PPP	Ufficio Analisi Finanziaria e Amministrativa	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenze o omissione controllo	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	
	Controlli sull'attività di gestione finanziaria dei fondi	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Controllo dei progetti complessivi	Ufficio Analisi Finanziaria e Amministrativa	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenze o omissione controllo	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	Trasparenza:Accessibilità delle informazioni concernenti l'attività svolta ai diversi livelli organizzativi (ufficio di Il livello, Servizio, Direttore centrale) Attenzione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 del Codice di comportamento del personale della Covip) Regolamento del Personale (Destinazione in caso di condanna penale passata in giudicato (Art. 72, comma 1, lettera g) del Regolamento del personale Covip) - Codice di comportamento Formazione
				Analisi finanziaria dei fondi pensione	Ufficio Analisi Finanziaria e Amministrativa	Responsabile del Servizio	Vincolata	Normativa	Omissione intenzionale del necessario controllo	Carenze o omissione controllo	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Medio	Molto bassa	Basso	
		Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Incontro con soggetti vigilati	Ufficio Analisi Finanziaria e Amministrativa	Responsabile del Servizio	Vincolata	Normativa; Manuale dei controlli	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenze o omissione controllo	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Medio	Molto bassa	Basso	Trasparenza: Accessibilità delle informazioni concernenti l'attività svolta ai diversi livelli organizzativi (ufficio di Il livello, Servizio, Direttore centrale) Attenzione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 del Codice di comportamento del personale della Covip) Presenza di più operatori sulle stesse attività al fine di mitigare i rischi di concentrazione Codice di comportamento Formazione
				Verifica dell'ottemperanza alle disposizioni del Reg. Emr	Ufficio Analisi Finanziaria e Amministrativa	Responsabile del Servizio	Vincolata	Normativa	Omissione intenzionale del necessario controllo	Carenze o omissione controllo	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	
				Definizione dell'ordine delle ispezioni di riferimento nell'anno	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile del Servizio	Discrezionale	Prassi	Inosservanza delle regole procedurali di riservatezza	Informazione preventiva ai soggetti ispezionati sull'imminente apertura dell'intervento	Interno/Esterno	-Pressioni esterne	Molto basso	Molto bassa	Molto basso	Prassi, priorità a ispezioni ritenute più problematiche Revisione manuale ispettivo Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing * Formazione
				Formazione del gruppo ispettivo e individuazione del Capo-gruppo	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile del Servizio	Discrezionale	Prassi	Inosservanza di criteri di imparzialità nei rapporti con il soggetto ispezionato	Formazione di gruppi omogenei in cui venga a mancare l'elemento di controllo reciproco tra i componenti	Interno	-Fattori individuali	Medio	Bassa	Medio	Criterio della rotazione dei gruppi Revisione manuale ispettivo Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing * Formazione

G.1.5  
Vigilanza sui fondi pensione e sulle casse professionali

G.2.1	Vigilanza ispettiva	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile del Servizio	Organizzazione delle riunioni prospettive	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile del Servizio	Discrezionale	Prassi	Inosservanza di criteri di imparzialità nei rapporti con il soggetto ispezionato	Sottovalutazione di potenziali criticità da approfondire nel corso dell'intervento ispettivo	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Molto basso	Bassa	Basso	Partecipazione alla riunione di tutti i componenti del gruppo ispettivo e del responsabile del servizio Revisione manuale ispettivo Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing * Formazione	Mappatura dei processi, valutazione dei rischi e misure di prevenzione
				Avvio dell'accertamento in loco: individuazione per il Gruppo Ispettivo di un ambiente di lavoro adeguato e riservato	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile dell'Ufficio o Funzionario incaricato	Discrezionale	Prassi	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia del corretto rapporto tra gruppo ispettivo e soggetto ispezionato	Venire meno delle condizioni di sicurezza e riservatezza del gruppo ispettivo	Interno/Esterno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Alto	Alta	Alto	Prassi (individuazione di un ambiente riservato; verifica della esistenza di serrature per la chiusura sia dei locali che degli armadi; nel corso dell'ispezione, l'accesso ai locali del gruppo ispettivo da parte degli esponenti del soggetto ispezionato deve essere eccezionale e autorizzato dal capogruppo) Revisione manuale ispettivo Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing * Formazione	
				Raccolta e archiviazione delle carte di lavoro e del materiale informatico in modo ordinato e sicuro	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile dell'Ufficio o Funzionario incaricato	Discrezionale	Prassi	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia del corretto rapporto tra gruppo ispettivo e soggetto ispezionato	Venire meno delle condizioni di sicurezza e riservatezza del gruppo ispettivo	Interno/Esterno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Alto	Alta	Alto	Prassi (acquisizione di armadi e schedari adeguati; ordinata raccolta degli atti; custodia sotto chiave degli stessi) Revisione manuale ispettivo Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing * Formazione	
				Individuazione dei referenti del soggetto vigilato nel corso dell'attività ispettiva	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile dell'Ufficio o Funzionario incaricato	Discrezionale	Prassi	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia del corretto rapporto tra gruppo ispettivo e soggetto ispezionato	Instaurazione di rapporti personali tra componenti del gruppo ispettivo e rappresentanti del soggetto ispezionato	Interno/Esterno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Altissimo	Alta	Altissimo	Prassi (il primo adempimento compiuto durante l'ispezione; richieste formali delegate da parte del rappresentante legale del soggetto ispezionato); Revisione manuale ispettivo Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing * Formazione	
				Organizzazione di riunioni e incontri con i rappresentanti del soggetto vigilato	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile dell'Ufficio o Funzionario incaricato	Discrezionale	Prassi	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia del corretto rapporto tra gruppo ispettivo e soggetto ispezionato	Instaurazione di rapporti personali tra componenti del gruppo ispettivo e rappresentanti del soggetto ispezionato	Interno/Esterno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Alto	Alta	Alto	Prassi (riunioni richieste formalmente, preferibilmente alla presenza di più rappresentanti del soggetto ispezionato; ove possibile, presenza del responsabile del Servizio) Revisione manuale ispettivo Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing * Formazione	
				Realizzazione del Rapporto ispettivo	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile dell'Ufficio o Funzionario incaricato	Discrezionale	Prassi	Esercizio abusivo di un potere discrezionale	Sottovalutazione o omissione nel riportare le criticità riscontrate nel corso dell'intervento ispettivo	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Alto	Media	Alto	Prassi (il testo è concordato tra tutti i componenti del gruppo ispettivo) Revisione manuale ispettivo Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing * Formazione	
				Revisione del Rapporto ispettivo da parte del Responsabile del Servizio	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile del Servizio	Discrezionale	Prassi	Esercizio abusivo di un potere discrezionale	Sottovalutazione o omissione nel riportare le criticità riscontrate nel corso dell'intervento ispettivo	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Alto	Media	Alto	Prassi (tutte le modifiche sono discusse e concordate tra tutti i componenti del gruppo ispettivo e il Responsabile del servizio) Revisione manuale ispettivo Attenzione conflitto di interessi Whistleblowing * Formazione	
G.2.2	Definizione del piano ispettivo	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile del Servizio	Analisi nel merito del quadro informativo complessivamente disponibile	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Carenza esercizio di un potere discrezionale	Valutazioni incomplete e, o, non corrette	Interno	- Fattori individuali; Assenza di una procedura; Carenza di competenze specialistiche	Basso	Alta	Medio	Codice di comportamento Prassi che vede il coinvolgimento di diversi addetti del competente servizio, ivi incluso il responsabile, nelle analisi istruttorie funzionali alla predisposizione della segnalazione - Ieri di formalizzazione interna che vede il coinvolgimento di ulteriori soggetti (direttore generale, direttore centrale e commissione) Whistleblowing * Formazione	
				Predisposizione del Piano degli accertamenti ispettivi da sottoporre alla Commissione	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile del Servizio	Discrezionale	Prassi	Carenza esercizio di un potere discrezionale	Omissione intenzionale per motivi personali dell'indicazione di una cassa	Interno	- Fattori individuali; Assenza di una procedura; Carenza di competenze specialistiche	Basso	Alta	Medio		
G.2.3	Refero annuale	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile del Servizio	Verifica della correttezza e della completezza dei dati e delle informazioni acquisite	Servizio Vigilanza Casse professionali	Servizio Vigilanza Casse professionali	Discrezionale	Prassi	Carenza esercizio di un potere discrezionale	Verifica incompleta	Interno	- Fattori individuali; Assenza di una procedura; Carenza di competenze specialistiche	Basso	Alta	Medio	Codice di comportamento Prassi che, per ciascun ente, vede il coinvolgimento di diversi addetti del competente servizio, ivi incluso il responsabile, sui diversi profili (qualitativi e quantitativi) oggetto dei controlli e delle analisi funzionali alla predisposizione del refero - Ieri di formalizzazione interna che vede il coinvolgimento di ulteriori soggetti (direttore centrale e commissione) Whistleblowing * Formazione	
				Eventuali richieste di correzione e/o integrazione	Servizio Vigilanza Casse professionali	Servizio Vigilanza Casse professionali	Discrezionale	Prassi	Carenza esercizio di un potere discrezionale	Omissa richiesta di informazioni o richiesta di informazioni false	Interno/Esterno	- Fattori individuali; Assenza di una procedura; Carenza di competenze specialistiche	Basso	Alta	Medio		
				Analisi nel merito dei dati e delle informazioni complessivamente disponibili	Servizio Vigilanza Casse professionali	Servizio Vigilanza Casse professionali	Discrezionale	Prassi	Carenza esercizio di un potere discrezionale	Valutazioni incomplete e, o, non corrette	Interno	- Fattori individuali; Assenza di una procedura; Carenza di competenze specialistiche	Basso	Alta	Medio		
				Predisposizione della relazione	Servizio Vigilanza Casse professionali	Servizio Vigilanza Casse professionali	Discrezionale	Prassi	Carenza esercizio di un potere discrezionale	Omissione intenzionale per motivi personali dell'indicazione di profili di criticità	Interno	- Fattori individuali; Assenza di una procedura; Carenza di competenze specialistiche	Basso	Alta	Medio		
G.2.4	Segnalazione ai ministri	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile del Servizio	Verifica della correttezza e della completezza del quadro informativo di pertinenza (come desumibile dalle istruttorie precedenti al refero annuale, dai rapporti ispettivi, da eventuali segnalazioni pervenute e dai dati risultanti dal flusso informativo messo a disposizione dal Servizio)	Servizio Vigilanza Casse professionali	Servizio Vigilanza Casse professionali	Discrezionale	Prassi	Carenza esercizio di un potere discrezionale	Verifica incompleta	Interno	- Fattori individuali; Assenza di una procedura; Carenza di competenze specialistiche	Basso	Alta	Medio	Codice di comportamento Prassi che vede il coinvolgimento di diversi addetti del competente servizio, ivi incluso il responsabile, nelle analisi istruttorie funzionali alla predisposizione della segnalazione - Ieri di formalizzazione interna che vede il coinvolgimento di ulteriori soggetti (direttore centrale e commissione) Whistleblowing * Formazione	
				Eventuali richieste di correzione e/o integrazione	Servizio Vigilanza Casse professionali	Servizio Vigilanza Casse professionali	Discrezionale	Prassi	Carenza esercizio di un potere discrezionale	Omissa richiesta di informazioni o richiesta di informazioni false	Interno/Esterno	- Fattori individuali; Assenza di una procedura; Carenza di competenze specialistiche	Basso	Alta	Medio		
				Analisi nel merito del quadro informativo complessivamente disponibile	Servizio Vigilanza Casse professionali	Servizio Vigilanza Casse professionali	Discrezionale	Prassi	Carenza esercizio di un potere discrezionale	Valutazioni incomplete e, o, non corrette	Interno	- Fattori individuali; Assenza di una procedura; Carenza di competenze specialistiche	Basso	Alta	Medio		
				Predisposizione della segnalazione	Servizio Vigilanza Casse professionali	Servizio Vigilanza Casse professionali	Discrezionale	Prassi	Carenza esercizio di un potere discrezionale	Omissione intenzionale per motivi personali dell'indicazione di profili di criticità	Interno	- Fattori individuali; Assenza di una procedura; Carenza di competenze specialistiche	Basso	Alta	Medio		
H.1.1	Procedura relativa allo scioglimento del fondo pensione e alla cancellazione dall'Albo COVIP	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile del Servizio	Valutazione dei presupposti formali della procedura	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Previsioni	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenza, omissione o irregolare controllo dei presupposti della procedura	Interno e esterno	- Pressioni esterne o fattori individuali	Medio	Media	Medio	Codice di comportamento del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, art. 63 (OMMIG), comma 1, e 3, lett. a) e d); art.65 (Disviti), comma 1, lett. a), b), d), e) e g) Prassi operativa: riferire al Responsabile del Servizio ogni situazione/comportamento che determini una violazione delle misure esistenti, ovvero integri gli estremi dell'evento rischioso, da parte propria o di altro dipendente del Servizio Vigilanza Fondi Pensione Attenzione conflitto di interessi Formazione	Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
				Analisi nel merito della fattispecie	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Previsioni	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Esercizio irregolare di un potere discrezionale per favorire uno o più soggetti interessati	Interno e esterno	- Pressioni esterne o fattori individuali; Carenza di competenze professionali specialistiche	Alto	Media	Alto		
				Proposta di emanazione dei provvedimenti di competenza della COVIP	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Previsioni	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Esercizio irregolare di un potere discrezionale per favorire uno o più soggetti interessati	Interno e esterno	- Pressioni esterne o fattori individuali; Carenza di competenze professionali specialistiche	Altissimo	Media	Altissimo		
				Valutazione dei presupposti formali della procedura	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Previsioni	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carenza, omissione o irregolare controllo dei presupposti della procedura	Interno e esterno	- Pressioni esterne o fattori individuali	Alto	Media	Alto		

H.2. Vicende che incidono sull'equilibrio del fondo pensione	H.2.1	Procedure straordinarie relative a vicende che incidono sull'equilibrio del fondo pensione (amministrazione straordinaria e liquidazione contabile amministrativa)	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio Vigilanza fondi pensione	Analisi nel merito della fattispecie	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Previsionali	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Esercizio irregolare di un potere discrezionale per favorire uno o più soggetti interessati	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali. Carenza di competenze professionali specialistiche	Alto	Media	Alto	<p>Codice di comportamento del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione</p> <p><b>Mappatura dei processi, valutazione dei rischi e misure di prevenzione</b></p> <p>Regolamento disciplinare il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, art. 63 (OBiS/g), comma 1, e 3, lett. c) e d); art.65 (Dvies), comma 1, lett.a), b), f), e g)</p> <p>Prassi operativa: riferite al Responsabile del Servizio ogni situazione/comportamento che determini una violazione delle misure esistenti, ovvero integri gli estremi dell'evento rischioso, da parte propria o di altro dipendente del Servizio Vigilanza</p> <p>Fondi Pensione Assunzione conflitto di interessi Formazione</p>	<p><b>Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</b></p>
					Proposta di adozione dei provvedimenti di competenza della CDVIP	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Previsionali	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Esercizio irregolare di un potere discrezionale per favorire uno o più soggetti interessati	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali. Carenza di competenze professionali specialistiche	Altissimo	Media	Altissimo		

La procedura informatizzata è stata adottata dalla Commissione nel mese di dicembre 2023. Nei primi mesi del 2024 sarà concretamente avviata.