

Mappatura dei processi						Valutazione del rischio											Misure di prevenzione		
Area di rischio	Sottoarea	Codice	Processo	Servizio	Responsabile del processo	Fasi	Ufficio	Responsabile della fase	Attività vincolata/discrezionale	Disciplina delle attività (normativa/prassi)	Evento rischioso	Modalità - comportamento (come)	Perimetro (dove)	Fattori abilitanti: condizioni individuali, organizzative, sociali e ambientali	Impatto dell'evento	Probabilità dell'evento	Livello di esposizione al rischio (impatto x probabilità)	Misure esistenti	Misure da implementare
						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"	Idividuazione di criteri "ad personam"	Interno	- Assenza di una procedura e di linee guida per la stesura dei bandi e l'individuazione dei requisiti - Carezza 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
						Verifica delle graduatorie valide di concorsi unici della AA.II / 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	Omissa verifica/ omissa 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
						Predisposizione 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 stesura requisiti contenenti 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 - Carezza 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 - Formazione
						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	- Procedimentalizzazione
						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	- Astensione conflitto di interessi - Whistleblowing - Esclusioni in caso di condanna per delitti contro la P.A.
		A.1.1	Concorso pubblico per assumere personale di ruolo	Servizio Risorse Umane	Direttore Generale/ Responsabile del Servizio	Proposta di individuazione delle prove	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Discrezionali	Prassi	Predisposizione di prove specifiche atte a favorire un partecipante	Predisposizione 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	- Procedimentalizzazione - Trasparenza
						Valutazione dei requisiti e dei curricula	Commissione d'esame		Vincolata	Prassi Bando	Insufficienza 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/inique 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	- Astensione conflitto di interessi - Whistleblowing - Formazione procedimentalizzazione

A. Personale	A.1.2	Procedure 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	Insufficienza 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/inique 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	Astensione conflitto di interessi - Whistleblowing - Formazione procedimentalizzazione	
					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, - cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta; - predeterminazione 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	Media	Alto	- Prassi di convocazione osservatori in numero ampio e variegato	Astensione conflitto di interessi - Whistleblowing 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/inique delle prove	Interno / Esterno	- Assenza di una procedura e di linee guida per la valutazione delle prove	Altissimo	Alta	Altissimo	- Anonimato delle prove scritte	Astensione 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	Whistleblowing	
					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 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	
					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 -Formazione
						Valutazione dei requisiti di ammissione	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Vincolata	Regolamento	Insufficienza 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/inique dei curricula	Interno	- Mancanza di controlli a campione - Fattori individuali	Basso	Media	Medio	-Regolamento del Personale -Prassi	Astensione conflitto di interessi - Whistleblowing - Formazione 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	Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti per attribuire i punteggi	Valutazioni non corrette/inique	Interno	- Mancanza di controlli a campione - Fattori individuali	Basso	Media	Medio	-Regolamento del Personale -Prassi	Astensione conflitto di interessi - Whistleblowing - Formazione procedimentalizzazione

					Proposta di nomina della Giunta di scrutinio di cui all'art. 53 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 compiacenti orientati a favorire un partecipante alla selezione	Interno / Esterno	Assenza di rotazione nella composizione delle commissioni - Pressioni esterne	Basso	Media	Medio	- Regolamento del Personale - Prassi	Astenzione conflitto di interessi - Whistleblowing - 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/inique delle prove	Interno / Esterno	- Assenza di una procedura e di linee guida per la valutazione delle prove	Alto	Alta	Alto	- Regolamento del Personale - Prassi	Astenzione 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 - Fattori individuali	Alto	Alta	Alto	- Trasparenza	Astenzione conflitto di interessi - Whistleblowing - Formazione
					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 incarichi)	Servizio Risorse Umane	Responsabile del Servizio	Autorizzazioni attività formativa	Tutti i Servizi	Responsabili dei Servizi	Vincolata	Regolamento	Omissione dei necessari 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 - Ordine 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'istruttoria 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	Astenzione conflitto di interessi - Whistleblowing
					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 -Formazione
					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	Astenzione conflitto di interessi - Whistleblowing - Formazione
					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	Astenzione conflitto di interessi - Whistleblowing - Formazione
					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 Omissione di controlli circa l'effettiva attuazione del provvedimento	Interno	- Assenza di una procedura - Carenza di controlli	Medio	Media	Medio	- Regolamento del Personale	Astenzione conflitto di interessi - Whistleblowing - Formazione
					A.3.3	Aspettative	Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Redazione e trasmissione dell'istruttoria 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
	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 compiacenti favorendoli in virtù di interessi particolari	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Basso	Media	Medio		
						Rilevazione dei fabbisogni formativi	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Ufficio Gestione e Sviluppo del Personale	Discrezionale	Prassi	Non si rilevano comportamenti a rischio							

A.4 Formazione	A.4.1	Autorizzazioni attività formativa	Servizio Risorse Umane	Direttore Generale/ Responsabile del Servizio	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											
			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 impropri	Gestione volta a favorire indebitamente 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 - Carenza di procedure	Alto	Alta	Alto	-Regolamenti	Whistleblowing - Formazione- Astensione conflitto di interessi			
			Autorizzazione della richiesta		Direttore Generale	Direttore Generale	Vincolata	Piano di formazione compatibilità con i budget di spesa	Riconoscimento di vantaggi e benefici impropri	Rilascio dell'autorizzazione a dipendenti compiacenti favorendoli in virtù di interessi particolari	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali - Carenza di controlli - Assenza di una procedura che li preveda	Basso	Bassa	Basso		Whistleblowing - Formazione- Astensione conflitto di interessi			
			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											
			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 rimborsi	Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Autorizzazione delle missioni	Direttore Generale	Direttore Generale	Discrezionale	Regolamento	Riconoscimento di vantaggi e benefici impropri	Autorizzazione di missioni non necessarie	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali - Assenza di policy	Medio	Media	Medio	-Regolamento del Personale -Ordini di Servizio	-Whistleblowing -Formazione		
					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 sussistenza dei requisiti necessari per il rimborso e illegittima erogazione del rimborso	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali - Carenza di controlli - Assenza di una procedura che li preveda	Basso	Bassa	Basso	- Regolamento del Personale - Ordini di servizio - Procedura informatica	-Whistleblowing -Formazione		
	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 impropri	Mancata comunicazione della malattia nei tempi utili per l'invio della visita, falsa attestazione della presenza	Interno	- Fattori individuali - Carenza di controlli - Assenza di una procedura che li preveda	Basso	Bassa	Basso	- Regolamento del Personale - Ordine di servizio - Procedura informatica	-Whistleblowing -Formazione		
					Verifica delle timbrature e controllo delle anomalie	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento, ordini di servizio	Non si rilevano comportamenti a rischio								-Rilevazione automatica delle presenze; tornelli di accesso		
					Verifica dei giustificativi di presenza/assenza	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento	Violazione delle procedure o abuso dei poteri d'ufficio per favorire individui con i quali sussiste un collegamento diretto o indiretto	Omissione di controlli sui giustificativi	Interno	- Carenza di controlli - Assenza di una procedura che li preveda - Fattori individuali	Medio	Media	Medio	- Regolamento del Personale - Ordine di servizio - Procedura informatica	-Whistleblowing -Formazione		
					Quadratura della giornata	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento, ordini di servizio	Non si rilevano comportamenti a rischio								-Rilevazione automatica delle presenze; tornelli di accesso		
					Elaborazione dei dati del cedolino	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento, ordini di servizio	Non si rilevano comportamenti a rischio						-Rilevazione automatica delle presenze; tornelli di accesso				

	A.5.3	Cedolino	Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	Controllo di eventuali errori	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento, ordini di servizio	Non si rilevano comportamenti a rischio								-Rilevazione automatica delle presenze; tornelli di accesso		
					Predisposizione del mandato di pagamento	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Ufficio Amministrazione Economica del Personale	Vincolata	Regolamento, ordini 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	B.1.1	Amministrazione delle infrastrutture di rete e delle banche dati	Servizio Sistemi Informativi	Responsabile dell'Ufficio Infrastrutture Informatiche	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) - per i documenti: software di log degli accessi ai filesystem, che consente la tracciatura degli accessi da parte degli amministratori di sistema al sistema informatico della COVIP	- Whistleblowing - per i documenti su file: introduzione del protocollo informatico	
	B.2.1	Gestione PEC	Servizio Affari Generali	Direttore Generale/ Responsabile del Servizio	Apertura quotidiana della PEC e trasmissione ai Servizi competenti	Ufficio Segreteria Generale - Funzione protocollo	Responsabile del Servizio / Ufficio Segreteria Generale - Funzione protocollo	Vincolata	Prassi	-Mancato smistamento 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	-Controllo della PEC da smistare da parte del Responsabile del Servizio AA.GG., del Direttore Generale e, per quanto di competenza, del Direttore dell'Area Vigilanza -Codice di comportamento (art. 4) -Normativa privacy -Registro dei documenti ricevuti -Back up dei documenti	-Introduzione del protocollo informatico -Formazione sulla privacy e l'anticorruzione		
			Servizio Affari Generali	Direttore Generale/ Responsabile del Servizio	Invio di corrispondenza istituzionale tramite PEC su richiesta dei Servizi interessati	Ufficio Segreteria Generale - Funzione protocollo	Ufficio Segreteria Generale - Funzione protocollo	Vincolata	Prassi	-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 simultaneo del documento via PEC al responsabile del Servizio interessato -Registro dei documenti inviati -Back up dei documenti	-Introduzione del protocollo informatico -Formazione sulla privacy e l'anticorruzione		
	B.2	Gestione corrispondenza istituzionale/ protocollo	B.2.2	Gestione corrispondenza cartacea	Servizio Affari Generali	Direttore Generale/ Responsabile del Servizio	Apertura quotidiana della corrispondenza e trasmissione ai Servizi competenti	Ufficio Segreteria Generale - Funzione protocollo	Responsabile del Servizio / Ufficio Segreteria Generale - Funzione protocollo	Vincolata	Prassi	-Mancato smistamento 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	-Controllo della corrispondenza da smistare da parte del Responsabile del Servizio AA.GG., del Direttore Generale e, per quanto di competenza, del Direttore dell'Area Vigilanza -Codice di comportamento (art. 4) -Normativa privacy -Registro dei documenti ricevuti -Conservazione dei documenti	-Introduzione del protocollo informatico -Formazione sulla privacy e l'anticorruzione
			Servizio Affari Generali	Direttore Generale/ Responsabile del Servizio	Invio di corrispondenza istituzionale tramite posta su richiesta dei Servizi interessati	Ufficio Segreteria Generale - Funzione protocollo	Ufficio Segreteria Generale - Funzione protocollo	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 -Contestuale consegna al Servizio interessato di copia protocollata del documento da inviare -Registro dei documenti inviati -Conservazione dei documenti	-Introduzione del protocollo informatico -Formazione sulla privacy e l'anticorruzione		
	B.2.3	Gestione atti giudiziari	Servizio Affari Generali	Direttore Generale/ Responsabile del Servizio	Protocollazione, affrancamento e consegna dell'atto all'ufficio postale su richiesta del Servizio Legale e Contenzioso	Ufficio Segreteria Generale - Funzione protocollo	Ufficio Segreteria Generale - Funzione protocollo	Vincolata	Normativa	-Mancato invio intenzionale dell'atto giudiziario -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 -Contestuale consegna al Servizio interessato di copia protocollata dell'atto da inviare -Registro dei documenti inviati -Conservazione di copia degli atti	-Introduzione del protocollo informatico -Formazione sulla privacy e l'anticorruzione		

				Servizio Affari Generali	Direttore Generale/ Responsabile del Servizio	Trasmissione al Servizio Legale e Contenzioso dell'avviso di ricevimento dell'atto giudiziario	Ufficio Segreteria Generale - Funzione protocollo	Ufficio Segreteria Generale - Funzione protocollo	Vincolata	Prassi	Mancato smistamento intenzionale dell'avviso di ricevimento dell'atto giudiziario	Omissione delle attività necessarie	Interno	-Fattori individuali	Medio	Molto bassa	Basso	-Registrazione dell'avviso di ricevimento	
C. Contratti pubblici	C.1 Programmazione	C.1.1	Individuazione dei fabbisogni	I singoli Servizi	Responsabile del Servizio	Ricognizione dei fabbisogni	I singoli Uffici	Il Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Fabbisogni non correttamente rappresentati o non pienamente rispondenti a concrete e reali esigenze dell'Autorità	Enfatizzazione delle esigenze poste a fondamento del fabbisogno evidenziato	Interno	-Pressioni esterne, abitudine di rapporto con i fornitori, interessi personali	Medio	Molto bassa	Basso	-Normativa di riferimento (art4. d.lgs. N. 50/2016)	-Richiesta scritta e motivata daparte degli Uffici che segnalano esigenze di acquisti di beni e servizi
		C.1.2	Definizione di una programmazione pluriennale degli acquisti	Servizio Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali	Responsabile del Servizio	Definizione di una programmazione biennale degli acquisti	Ufficio Acquisti e Contratti - Ufficio Amministrazione e Bilancio	I Responsabili degli Uffici	Vincolata	Norma di Legge	Pianificazione difforme e ultronea rispetto a i fabbisogni individuati	Inseimento nella programmazione di acquisti non rispondenti ai fabbisogni rilevati	Interno	-Pressioni esterne, abitudine di rapporto con i fornitori, interessi personali	Basso	Molto bassa	Molto basso	-Normativa di riferimento (d.lgs. N. 50/2016)	-Presentazione di appunti alla commissione per i contratti il cui importo superi una soglia da determinarsi
	C.2 Progettazione	C.2.1	Individuazione della procedura applicabile e delle modalità di gestione della stessa	Servizio Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali	Responsabile del Servizio	Individuazione del bene o servizio che soddisfa il fabbisogno rappresentato	Ufficio utilizzatore del bene - Ufficio Acquisti e Contratti	Responsabili degli Uffici	Discrezionale	Prassi	Individuazione di un bene non rispondente al soddisfacimento del fabbisogno.	Scelta di un bene/servizio superfluo o che realizza una diseconomia	Interno	-Pressioni esterne, abitudine di rapporto con i fornitori, interessi personali	Alto	Bassa	Medio	-Normativa di riferimento (d.lgs. N. 50/2016) - Regolamento COVIP disciplinante l'acquisizione dei beni e servizi in economia Regolamento Covip per l'amministrazione e lacontabilità	-Formazione -Whistleblowing -Misure conseguenti al nuovo codice degli appalti - astensione in caso di conflitto di interessi
						Valutazione della tipologia di procedura per l'acquisizione del relativo contratto e stipula degli atti di impegno necessari e preordinati all'avvio della procedura di acquisizione	Ufficio Acquisti e Contratti	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Norme - regolamento	Scelta di una procedura con minori vincoli	Viene svolta una procedura non adeguata	Interno	-Pressioni esterne, abitudine di rapporto con i fornitori, interessi personali	Alto	Molto bassa	Medio	-Normativa di riferimento (d.lgs. N. 50/2016) - Regolamento COVIP disciplinante l'acquisizione dei beni e servizi in economia Regolamento Covip per l'amministrazione e la contabilità	-Formazione -Whistleblowing -Misure conseguenti al nuovo codice degli appalti - astensione in caso di conflitto di interessi
						Definizione dei criteri di aggiudicazione	Ufficio Acquisti e Contratti	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Norme - regolamento	Scelta di criteri ampiamente discrezionali	Vengono utilizzati criteri non adeguatamente motivati	Interno	-Pressioni esterne, abitudine di rapporto con i fornitori, interessi personali	Medio	Molto bassa	Basso	-Normativa di riferimento (d.lgs. N. 50/2016) - Regolamento COVIP disciplinante l'acquisizione dei beni e servizi in economia Regolamento Covip per l'amministrazione e la contabilità	-Formazione -Whistleblowing -Misure conseguenti al nuovo codice degli appalti - astensione in caso di conflitto di interessi
	C.3 Selezione del contraente	C.3.1	Realizzazione di indagini di mercato finalizzata alla individuazione dei potenziali contraenti e valutazione tecnico economica delle offerte per la selezione del contraente	Servizio Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali	Responsabile del Servizio	Indagine di mercato per l'individuazione dei potenziali fornitori	Ufficio Acquisti e Contratti	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Norme - regolamento	Scelta di criteri ampiamente discrezionali	Vengono utilizzati criteri volti a favorire determinati concorrenti	Interno	-Pressioni esterne, abitudine di rapporto con i fornitori, interessi personali	Medio	Molto bassa	Basso	-Normativa di riferimento (d.lgs. N. 50/2016) - Regolamento COVIP disciplinante l'acquisizione dei beni e servizi in economia Regolamento Covip per l'amministrazione e la contabilità	-Formazione -Whistleblowing -Misure conseguenti al nuovo codice degli appalti - astensione in caso di conflitto di interessi
						Richiesta di offerta	Ufficio Acquisti e Contratti	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Norme - regolamento	Richiesta di un bene non rispondente al soddisfacimento del fabbisogno.	Richiesta di un bene/servizio superfluo o che realizza una diseconomia	Interno	-Pressioni esterne, abitudine di rapporto con i fornitori, interessi personali	Medio	Molto bassa	Basso	-Normativa di riferimento (d.lgs. N. 50/2016) - Regolamento COVIP disciplinante l'acquisizione dei beni e servizi in economia Regolamento Covip per l'amministrazione e la contabilità	-Formazione -Whistleblowing -Misure conseguenti al nuovo codice degli appalti - astensione in caso di conflitto di interessi
						Valutazione tecnico economica delle offerte	Ufficio utilizzatore del bene - Ufficio Acquisti e Contratti	Responsabili degli Uffici	Discrezionale	Prassi	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	Uso distorto della valutazione dell'offerta tecnica atto a favorire un concorrente	Interno	-Pressioni esterne, abitudine di rapporto con i fornitori, interessi personali	Alto	Bassa	Medio	-Normativa di riferimento (d.lgs. N. 50/2016) - Regolamento COVIP disciplinante l'acquisizione dei beni e servizi in economia	-Formazione -Whistleblowing -Misure conseguenti al nuovo codice degli appalti -Esclusioni in caso di condanna per delitti contro la P.A.

C.4 Verifica aggiudicazione e stipula del contratto	C.4.1	Verifica dei presupposti, aggiudicazione e stipula del contratto	Servizio Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali	Responsabile del Servizio	Aggiudicazione del contratto	Ufficio Acquisti e Contratti	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Norme - regolamento	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	Non corretta verifica delle offerte anomale	Interno	-Pressioni esterne, abitualità di rapporto con i fornitori, interessi personali	Medio	Bassa	Medio	-Normativa di riferimento (d.lgs. N. 50/2016) - Regolamento COVIP disciplinante l'acquisizione dei beni e servizi in economia	-Formazione -Whistleblowing -Misure conseguenti al nuovo codice degli appalti -Esclusioni in caso di condanna per delitti contro la P.A.
					Verifica dei presupposti necessari alla stipula	Ufficio Acquisti e Contratti	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Norme - regolamento	Mancata esclusione dei concorrenti privi di requisiti - disamina dei requisiti dei concorrenti non corretta finalizzata a favorire un concorrente	Scelta non imparziale di un fornitore	Interno	-Pressioni esterne, abitualità di rapporto con i fornitori, interessi personali	Medio	Bassa	Medio	-Normativa di riferimento (d.lgs. N. 50/2016) - Regolamento COVIP disciplinante l'acquisizione dei beni e servizi in economia	-Formazione -Whistleblowing -Misure conseguenti al nuovo codice degli appalti -Esclusioni in caso di condanna per delitti contro la P.A.
					Stipula del contratto	Ufficio Acquisti e Contratti	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Norme - regolamento	Contenuto delle clausole contrattuali in danno dell'Amministrazione e in favore del fornitore	Definizione di clausole contrattuali finalizzate a favorire il fornitore	Interno	-Pressioni esterne, abitualità di rapporto con i fornitori, interessi personali	Alto	Molto bassa	Medio	-Normativa di riferimento (d.lgs. N. 50/2016) - Regolamento COVIP disciplinante l'acquisizione dei beni e servizi in economia	-Formazione -Whistleblowing -Misure conseguenti al nuovo codice degli appalti -Esclusioni in caso di condanna per delitti contro la P.A.
C.5 Esecuzione del contratto	C.5.1	Esecuzione del contratto e verifica della corretta esecuzione	Servizio Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali	Responsabile del Servizio	Esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto e verifica, in corso di esecuzione, degli adempimenti	Ufficio Utilizzatore	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Norme - regolamento	Non corretta applicazione di penali	Mancata applicazione di penali al fine di favorire il fornitore	Esterno	-Pressioni esterne, abitualità di rapporto con i fornitori, interessi personali	Alto	Molto bassa	Medio	-Regolamento COVIP disciplinante l'acquisizione dei beni e servizi in economia	-Formazione -Whistleblowing -Procedure di condivisione fra uffici anche nella fase esecutiva
C.6 Rendicontazioni e del contratto	C.6.1	Attestazione della regolare esecuzione del contratto	Servizio Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali	Responsabile del Servizio	Verifica della regolare esecuzione delle prestazioni preordinata al pagamento del corrispettivo relativo alle stesse	Ufficio Utilizzatore	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Prassi	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	Attestazione senza verifica della regolare esecuzione	Interno	-Pressioni esterne, abitualità di rapporto con i fornitori, interessi personali	Alto	Molto bassa	Medio	-Normativa di riferimento (d.lgs. N. 50/2016) - Regolamento COVIP disciplinante l'acquisizione dei beni e servizi in economia	-Formazione -Whistleblowing -Misure conseguenti al nuovo codice degli appalti
D.1 Affari legali e contenzioso	D.1.1	Contenzioso a difesa indiretta (Avvocatura Stato / Ministero lavoro)	Servizio Legale e Contenzioso	Responsabile del Servizio	Predisposizione relazioni tecnico-giuridiche	Ufficio Contenzioso e Sanzioni Amministrative	Predisposizione da parte del Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Norme di legge	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	Alterata / omessa rappresentazione di elementi di fatto o di diritto	Interno / esterno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	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 - Visto del DG - Esame in Commissione - Atti a firma Presidente	-Whistleblowing -Formazione
					Redazione atti e rappresentanza in giudizio	Ufficio Contenzioso e Sanzioni Amministrative	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Norme di legge	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	Infedele patrocinio	Interno / esterno	- Pressioni esterne - Fattori individuali - Esercizio di ampia discrezionalità	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 - Visto del DG - Esame in Commissione	-Whistleblowing -Formazione
					Redazione pareri interni	Ufficio Affari Giuridici e Fiscali	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Norme di legge Regolamenti Prassi	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	Alterata / omessa rappresentazione di elementi di diritto	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali - Esiguità dei controlli - Esercizio di ampia discrezionalità	Basso	Molto bassa	Molto basso	- Normativa di riferimento - Regolamento personale e Codice etico COVIP - Coinvolgimento di più unità di personale del Servizio - Visto del DG	-Whistleblowing -Formazione
					Redazione pareri interni	Ufficio Contenzioso e Sanzioni Amministrative	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Norme di legge Regolamenti Prassi	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	Alterata / omessa rappresentazione di elementi di diritto	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali - Esiguità dei controlli - Esercizio di ampia discrezionalità	Basso	Molto bassa	Molto basso	- Normativa di riferimento - Regolamento personale e Codice etico COVIP - Coinvolgimento di più unità di personale del Servizio - Visto del DG	-Whistleblowing -Formazione
					Predisposizione pareri esterni - risposte a quesiti	Ufficio Affari Giuridici e Fiscali	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Norme di legge Regolamenti	Favoreggiamento di interessi estranei all'Autorità	Alterata / omessa rappresentazione di elementi di diritto	Interno / esterno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Medio	Molto bassa	Basso	- Normativa di riferimento - Regolamento personale e Codice etico COVIP - Prassi coinvolgimento altri Servizi per osservazioni - Pubblicazione sito e Bollettino COVIP delle risposte a quesiti rese - Coinvolgimento di più unità di personale del Servizio - Visto del DG - Esame in Commissione - Atti a firma Presidente - Trasparenza (Relazione annuale)	- Formazione - Whistleblowing - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

D. Affari legali, contenzioso e procedure sanzionatorie	D.1.6	Elaborazione normativa nelle materie inerenti i compiti istituzionali dell'Autorità	Servizio Legale e Contenzioso	Responsabile del Servizio	Predisposizione della normativa in materia istituzionale.	Ufficio Affari Giuridici e Fiscali	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Norme di legge Regolamenti	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 - Atti a firma Presidente	- Formazione - Whistleblowing - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	
	D.1.7	Stesura proposte legislative da prospettare ai Ministeri vigilanti	Servizio Legale e Contenzioso	Responsabile del Servizio	Stesura proposte legislative	Servizio Legale e Contenzioso	Responsabile del Servizio	Vincolata	Norme di legge Regolamenti	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 - Atti 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	Norme di legge Regolamenti	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 - Atti 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-quinquies Decreto Lgs. 252/2005	Servizio Legale e Contenzioso	Responsabile del Servizio	Predisposizione contestazione irregolarità	Ufficio Contenzioso e Sanzioni Amministrative	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Norme di legge Regolamenti	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 - Regolamentazione COVIP Comitato irregolarità (Delibere 19.1.2012; 7.6.2012; OdS 318) - Coinvolgimento di più unità di personale del Servizio - Atti 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 - audizione) Predisposizione relazione	Ufficio Contenzioso e Sanzioni Amministrative	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Norme di legge Regolamenti	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 - Prassi coinvolgimento altri Servizi per osservazioni - Decisione assunta da Comitato irregolarità - Regolamentazione COVIP Comitato irregolarità (Delibere 19.1.2012; 7.6.2012; OdS 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	Predisposizione della delibera della Commissione (sanzione o archiviazione) e relativa notificazione	Ufficio Contenzioso e Sanzioni Amministrative	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Norme di legge Regolamenti	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 indiscussa 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 ampliati	E.1. Provvedimenti ampliati per attività strumentali e di supporto	E.1.1	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 esterni o fattori individuali	Basso	Bassa	Basso	Manifestazione di interesse a sottoscrivere convenzioni rivolta ai soggetti promotori da pubblicare sul sito istituzionale dell'Autorità	-Astensione conflitto di interessi -Whistleblowing -Formazione	
						Selezioni candidati	Commissione d'esame		Discrezionale	Avviso pubblico	Omissione intenzionale per motivi personali del necessario controllo su attività e risorse	Conferimento dello stage a soggetti compicenti favorendoli in virtù di interessi particolari	Interno/esterno	-Pressioni esterni o fattori individuali	Alto	Alta	Alto	Avviso pubblico	-Astensione conflitto di interessi -Whistleblowing -Formazione	
	E.2. Autorizzazioni attività fondi pensione	E.2.1	Procedure relative all'esercizio dell'attività dei fondi pensione e riconoscimento della personalità giuridica (attività transfrontaliera)	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio Vigilanza fondi pensione	Valutazione formale dell'istanza	Ufficio Fondi Negoziati Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Normativa	Mancata osservanza di regole procedurali	Carente, omissivo o irregolare controllo formale dell'istanza	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Bassa	Basso	1) Codice di comportamento del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione 2) Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, art. 63 (Obbligj), comma 1, e 3, lett. c) e d); art.65 (Divieti), comma 1, lett.a), b), f), e g) 3) 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	-Astensione conflitto di interessi -Whistleblowing -Formazione -Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	
						Analisi nel merito dell'istanza	Ufficio Fondi Negoziati 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	Carente, omissivo 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 Negoziati Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carente, omissivo 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 Negoziati Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Omissiva 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 e eventuale riconoscimento della personalità giuridica	Ufficio Fondi Negoziati Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	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			
	E.3. Decadenza autorizzazioni	E.3.1	Procedura decadenza dall'autorizzazione	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio Vigilanza fondi pensione	Valutazione dei presupposti per la decadenza	Ufficio Fondi Negoziati Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carente, omissivo o irregolare controllo dei presupposti della decadenza	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Medio	Bassa	Medio	1) Codice di comportamento del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione 2) Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, art. 63 (Obbligj), comma 1, e 3, lett. c) e d); art.65 (Divieti), comma 1, lett.a), b), f), e g) 3) 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	-Astensione conflitto di interessi -Whistleblowing -Formazione -Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	
						Eventuale convocazione del soggetto interessato	Ufficio Fondi Negoziati 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 un soggetto terzo	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 Negoziati 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. Approvazioni statuti e regolamenti fondi pensione	F.1. Approvazione degli statuti/regolamenti e relative modifiche	F.1.1	Procedura di 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 Negoziati Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Normativa	Mancata osservanza di regole procedurali	Carente, omissivo o irregolare controllo formale dell'istanza	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Bassa	Basso	1) Codice di comportamento del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione 2) Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, art. 63 (Obbligj), comma 1, e 3, lett. c) e d); art.65 (Divieti), comma 1, lett.a), b), f), e g) 3) 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	-Astensione conflitto di interessi -Whistleblowing -Formazione -Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
							Analisi nel merito dell'istanza	Ufficio Fondi Negoziati 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	Carente, omissivo 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 Negoziati Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carente, omissivo o irregolare controllo di merito dell'istanza	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Medio	Bassa	Medio			

				Inoltro del Rapporto ispettivo alla Commissione	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Discrezionale	Prassi	Esercizio abusivo di un potere discrezionale	Rappresentazione volta a sottovalutare ovvero omettere le criticità riscontrate nel corso dell'intervento ispettivo	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Medio	Medio	Medio	Controfirma del Direttore centrale e inoltro alla Commissione dell'intero Rapporto ispettivo	
				Proposta di convocazione del Comitato Irregolarità al fine di eventuale apertura di procedimento sanzionatorio	Servizio Vigilanza fondi pensione	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	Alta	Alto	-Controfirma del Direttore centrale	
G.1.2	Definizione del piano ispettivo	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio/Uffici	Segnalazione all'Ufficio Ispettorato dei soggetti da ispezionare nel corso dell'anno successivo e le relative motivazioni	Uffici FPN, FPA/PIP e FPP	Responsabili degli Uffici FPN, FPA/PIP e FPP	Discrezionale	Prassi	Inosservanza di criteri di imparzialità nella selezione dei soggetti da ispezionare	Esclusione di soggetti per i quali sono presumibili situazioni di criticità; esclusione dalle materie del mandato ispettivo di elementi di criticità potenziale	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Medio	Bassa	Medio	-Applicazione di criteri generali	
				Definizione degli accertamenti ispettivi ciclici da inserire nel Piano	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Discrezionale	Prassi	Inosservanza di criteri di imparzialità nella selezione dei soggetti da ispezionare	Esclusione di soggetti per i quali sono presumibili situazioni di criticità; esclusione dalle materie del mandato ispettivo di elementi di criticità potenziale	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Basso	Molto bassa	Basso	-Applicazione di criteri generali (criterio dimensionale, principio della rotazione degli interventi ispettivi)	-Whistleblowing -Formazione
				Predisposizione del Piano degli accertamenti ispettivi per l'anno successivo da sottoporre alla Commissione	Ufficio Ispettorato	Responsabile del Servizio	Discrezionale	Prassi	Inosservanza di criteri di imparzialità nella selezione dei soggetti da ispezionare	Esclusione di soggetti per i quali sono presumibili situazioni di criticità; esclusione dalle materie del mandato ispettivo di elementi di criticità potenziale	Interno	- Pressioni esterne - Fattori individuali	Medio	Media	Medio	- Prassi (partecipazione degli Uffici nell'individuazione dei fondi da sottoporre ad accertamenti ispettivi); - Controfirma del Direttore centrale	
				Verifica della trasmissione della documentazione (documenti informativi, segnalazioni statistiche e di vigilanza)	Ufficio Fondi Negoziati Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti Ufficio Trasparenza	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Normativa e prassi	Mancata osservanza di regole procedurali	Carente, omissivo o irregolare controllo della documentazione trasmessa	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali. Carenza di competenze professionali specialistiche	Basso	Bassa	Basso		
				Analisi dei documenti informativi	Ufficio Fondi Negoziati Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti Ufficio Trasparenza	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carente, omissivo o irregolare controllo della documentazione trasmessa	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali. Carenza di competenze professionali specialistiche	Alto	Bassa	Medio		
				Analisi delle segnalazioni statistiche e di vigilanza	Ufficio Fondi Negoziati Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti Ufficio Trasparenza	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carente, omissivo o irregolare controllo della documentazione trasmessa	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali. Carenza di competenze professionali specialistiche	Basso	Bassa	Basso	1)Codice di comportamento del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione 2) 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	-Astensione conflitto di interessi -Whistleblowing

G. 1 Vigilanza sui fondi pensione	G.1.3	Vigilanza cartolare	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile Servizio vigilanza fondi pensione	Interventi post ispezioni/controlli finanziari	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti Ufficio Trasparenza	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carente, omessa o irregolare valutazione delle situazioni per favorire uno o più soggetti interessati	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali. Carenza di competenze professionali specialistiche	Alto	Media	Alto	(Obblig), comma 1, c. 3, lett. c) e d); art.65 (Divieti), comma 1, lett.a), b), f), e) g) 3) 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	-Formazione -Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	
					Interventi su questioni oggetto di esposti	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti Ufficio Trasparenza	Responsabile dell'Ufficio o Funzionario incaricato	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carente, omessa o irregolare valutazione della situazione per favorire uno o più soggetti interessati	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali. Carenza di competenze professionali specialistiche	Medio	Media	Medio			
					Verifica dei requisiti degli organi e dei responsabili delle forme pensionistiche	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Normativa e prassi	Mancata osservanza di regole procedurali	Carente, omessa 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 Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carente, omessa 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 Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Vincolata	Normativa	Mancata osservanza di regole procedurali	Carente, omessa o irregolare controllo formale dell'istanza	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Basso	Bassa	Basso	1)Codice di comportamento del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione 2) Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, art. 63 (Obblig), comma 1, e 3, lett. c) e d); art.65 (Divieti), comma 1, lett.a), b), f), e) g) 3) 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	-Astensione conflitto di interessi -Whistleblowing -Formazione -Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	
					Analisi nel merito dell'istanza	Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Richiesta o attribuzione illecita di benefici a soggetti direttamente o indirettamente collegati	Carente, omessa, 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 Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carente, omessa 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 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			
					Proposta di adozione del provvedimento finale di accoglimento o rigetto dell'istanza	Ufficio Fondi Preesistenti	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.	Vigilanza sui fondi pensione e sulle casse professionali	Controllo piani di riequilibrio	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Controllo dei piani di riequilibrio	Ufficio Analisi Finanziaria e Attuariale	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un parere discrezionale	Carente controllo	Interno	-Pressioni esterni o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	- Trasparenza:Accessibilità delle informazioni concernenti l'attività svolta ai diversi livelli organizzativi (ufficio di II livello, Servizio, Direttore centrale) - Astensione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 del Codice di comportamento del personale della Covip) - Destituzione in caso di condanna penale passata in giudicato (Art. 72, comma 1, lettera g) del Regolamento del personale Covip)	- Codice di comportamento - Whistleblowing - Formazione - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
				Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Interventi su misure di riequilibrio	Ufficio Analisi Finanziaria e Attuariale	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un parere discrezionale	Carente controllo	Interno	-Pressioni esterni o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	- Trasparenza:Accessibilità delle informazioni concernenti l'attività svolta ai diversi livelli organizzativi (ufficio di II livello, Servizio, Direttore centrale) - Astensione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 del Codice di comportamento del personale della Covip) - Destituzione in caso di condanna penale passata in giudicato (Art. 72, comma 1, lettera g) del Regolamento del personale Covip)	- Codice di comportamento - Whistleblowing - Formazione - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

G.1.5	Controllo bilanci tecnici	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Controlli dei bilanci tecnici	Ufficio Analisi Finanziaria e Attuariale	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un parere discrezionale	Carente o omesso controllo	Interno	-Pressioni esterni o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	- Trasparenza - Astensione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 del Codice di comportamento del personale della Covip) - Destituzione in caso di condanna penale passata in giudicato (Art. 72, comma 1, lettera g) del Regolamento del personale Covip)	- Codice di comportamento - Whistleblowing - Formazione - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
	Controlli tecnici attuariali	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Comunicazione modifiche statutarie e degli allegati assicurativi dei Fondi preesistenti a contribuzione definita dei fondi negoziali e aperti	Ufficio Analisi Finanziaria e Attuariale	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un parere discrezionale	Carente o omesso controllo	Interno	-Pressioni esterni o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	- Trasparenza:Accessibilità delle informazioni concernenti l'attività svolta ai diversi livelli organizzativi (ufficio di II livello, Servizio, Direttore centrale) - Astensione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 del Codice di comportamento del personale della Covip) -Destituzione in caso di condanna penale passata in giudicato (Art. 72, comma 1, lettera g) del Regolamento del personale Covip)	- Codice di comportamento - Whistleblowing - Formazione - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
		Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Comunicazione modifiche delle condizioni generali dei contratti assicurativi dei PIP	Ufficio Analisi Finanziaria e Attuariale	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un parere discrezionale	Carente o omesso controllo	Interno	-Pressioni esterni o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	- Trasparenza:Accessibilità delle informazioni concernenti l'attività svolta ai diversi livelli organizzativi (ufficio di II livello, Servizio, Direttore centrale) - Astensione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 del Codice di comportamento del personale della Covip) - Destituzione in caso di condanna penale passata in giudicato (Art. 72, comma 1, lettera g) del Regolamento del personale Covip)	- Codice di comportamento - Whistleblowing - Formazione - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
		Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Controllo dei progetti esemplificativi	Ufficio Analisi Finanziaria e Attuariale	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Prassi	Esercizio distorto di un parere discrezionale	Carente o omesso controllo	Interno	-Pressioni esterni o fattori individuali	Basso	Molto bassa	Molto basso	- Trasparenza:Accessibilità delle informazioni concernenti l'attività svolta ai diversi livelli organizzativi (ufficio di II livello, Servizio, Direttore centrale) - Astensione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 del Codice di comportamento del personale della Covip) - Regolamento del Personale (Destituzione in caso di condanna penale passata in giudicato (Art. 72, comma 1, lettera g) del Regolamento del personale Covip))	- Codice di comportamento - Whistleblowing - Formazione - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
	Controlli sull'attività di gestione finanziaria dei fondi	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Analisi finanziaria dei fondi pensione	Ufficio Analisi Finanziaria e Attuariale	Responsabile del Servizio	Vincolata	Normativa	Omissione intenzionale del necessario controllo	Carente o omesso controllo	Interno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Medio	Molto bassa	Basso	- Trasparenza - Astensione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 del Codice di comportamento del personale della Covip) - presenza di più operatori sulle stesse attività	- Codice di comportamento - Whistleblowing - Formazione - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
		Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Incontro con soggetti vigilati	Ufficio Analisi Finanziaria e Attuariale	Responsabile del Servizio	Vincolata	Normativa; Manuale dei controlli	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carente o omesso 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 II livello, Servizio, Direttore centrale) - Astensione 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 - Whistleblowing - Formazione - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

		Controlli sul rispetto della regolamentazione Emir	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio	Verifica dell'ottemperanza alle disposizioni del Reg. Emir	Ufficio Analisi Finanziaria e Attuariale	Responsabile del Servizio	Vincolata	Normativa	Omissione intenzionale del necessario controllo	Carente o omesso 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 II livello, Servizio, Direttore centrale) - Astensione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 del Codice di comportamento del personale della Covip)	- Codice di comportamento - Whistleblowing - Formazione - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
					Definizione dell'ordine delle ispezioni da effettuarsi 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	
					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	
					Organizzazione delle riunioni preispettive	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	-Prassi(partecipazione alla riunione di tutti i componenti del gruppo ispettivo e del responsabile del servizio)	
					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)	
	G.2.1	Vigilanza ispettiva	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile del Servizio	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 -Astensione conflitto di interessi -Whistleblowing -Formazione -Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
					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 (è il primo adempimento compiuto durante l'ispezione; richieste formali deleghe da parte del rappresentante legale del soggetto ispezionato)	
					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)	
					Redazione 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 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)	
G. 2 Vigilanza																		

sulle casse professionali private	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	Carente esercizio di un potere discrezionale	Valutazioni incomplete e 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 Iter 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	Carente 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	Referto 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	Carente 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 referto Iter di formalizzazione interna che vede il coinvolgimento di ulteriori soggetti (direttore centrale e commissione)	Whistleblowing - Formazione - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	
					Eventuali richieste di correzione e/o integrazione	Servizio Vigilanza Casse professionali	Servizio Vigilanza Casse professionali	Discrezionale	Prassi	Carente esercizio di un potere discrezionale	Omessa 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	Carente esercizio di un potere discrezionale	Valutazioni incomplete e 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	Carente 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 ministeri	Servizio Vigilanza Casse professionali	Responsabile del Servizio	Verifica della correttezza e della completezza del quadro informativo di partenza (come desumibile dalle istruttorie preordinate al referto annuale, dai rapporti ispettivi e da eventuali segnalazioni pervenute)	Servizio Vigilanza Casse professionali	Servizio Vigilanza Casse professionali	Discrezionale	Prassi	Carente 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 Iter 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	Carente esercizio di un potere discrezionale	Omessa 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	Carente esercizio di un potere discrezionale	Valutazioni incomplete e 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	Carente 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			
						Valutazione dei presupposti formali della procedura	Ufficio Fondi Negoziati Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carente, omesso o irregolare controllo dei presupposti della procedura	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Medio	Media	Medio	1)Codice di comportamento del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione	

H.procedure straordinarie	H.1. Vicende del fondo pensione	H.1.1	Procedure relative allo scioglimento del fondo pensione e alla cancellazione dall'Albo COVIP	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 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 interessati	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali. Carenza di competenze professionali specialistiche	Alto	Media	Alto	2) Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, art. 63 (Obblighj), comma 1, e 3, lett. c) e d); art.65 (Divieti), comma 1, lett.a), b), f), e g) 3) 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	-Astensione conflitto di interessi -Whistleblowing -Formazione -Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
						Proposta di emanazione dei provvedimenti di competenza della COVIP	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 interessati	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali. Carenza di competenze professionali specialistiche	Altissimo	Media	Altissimo		
	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 coatta amministrativa)	Servizio Vigilanza fondi pensione	Responsabile del Servizio Vigilanza fondi pensione	Valutazione dei presupposti formali della procedura	Ufficio Fondi Negoziali Ufficio Fondi Aperti e PIP Ufficio Fondi Preesistenti	Responsabile dell'Ufficio	Discrezionale	Normativa e prassi	Esercizio distorto di un potere discrezionale	Carente, omesso o irregolare controllo dei presupposti della procedura	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali	Alto	Media	Alto	1)Codice di comportamento del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione 2) Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, art. 63 (Obblighj), comma 1, e 3, lett. c) e d); art.65 (Divieti), comma 1, lett.a), b), f), e g) 3) 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	-Astensione conflitto di interessi -Whistleblowing -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 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 interessati	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali. Carenza di competenze professionali specialistiche	Alto	Media	Alto		
						Proposta di adozione dei provvedimenti di competenza della COVIP	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 interessati	Interno e esterno	-Pressioni esterne o fattori individuali. Carenza di competenze professionali specialistiche	Altissimo	Media	Altissimo		