

MAPPATURA PROCESSI - ATTIVITA'				IDENTIFICAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO					TRATTAMENTO DEL RISCHIO																																		
AREA	N. PROCESSO	AREA DI RISCHIO	DESCRIZIONE PROCESSO	RESPONSABILITA' DEL PROCESSO	DESCRIZIONE ATTIVITA' PNA 2019 - ALLEGATO 1 (PAG 15): ...descrive il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento delle attività e NON "come dovrebbe essere fatta (tale attività) per norma".	ESECUTORE ATTIVITA'	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE (EVENTO A RISCHIO)	FATTORI ABILITANTI	VALUTAZIONE DEL RISCHIO				MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE		PROGRAMMAZIONE MISURA SPECIFICA																											
									IMPATTO	PROBABILITA'	GIUDIZIO SINTETICO	MOTIVAZIONE		TIPOLOGIA MISURE SPECIFICHE	DESCRIZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	STATO DI ATTUAZIONE AL 31 MARZO 2021	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	VALORE TARGET	SOGGETTO RESPONSABILE																							
AREA 2 RISORSE UMANE	1	ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	1. Reclutamento del personale (il processo è riferito sia al personale a tempo indeterminato che al personale a TD ivi incluse, le procedure di cui agli artt. 19, comma 5bis - 19, comma 6, del D.lgs 165/2001 e s.l.m. e della normativa regionale applicabile e per le procedure per il collocamento obbligatorio ex legge 12 marzo 1999, n. 68 ecc.)	DIRIGENTE	1.1 Ricognizione esigenze (Piano triennale dei fabbisogni di personale)	Dirigente/RP	1) Mancata adozione del Piano triennale dei fabbisogni;	Uso improprio o distorto della discrezionalità e violazione/elusione della normativa	Altissimo	Alta	Altissimo	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Applicazione rigorosa della normativa vigente e applicabile a DISCO in materia di personale e rapporti di lavoro;	2) Controllo sul 100% in via preventiva e in via consuntiva mediante utilizzo di liste di controllo, previa adozione delle liste medesime da parte del DG;	4) Misure di trasparenza adottate correttamente (SI/NO)	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	2) SI: 100% dei provvedimenti in via preventiva che in via consuntiva;	4) SI	2) DIR. AREA 2 e RP ai fini del controllo in via in via preventiva; In via consuntiva DG mediante utilizzo della lista di controllo adottata, che si avvarrà della P.O. A3 Controllo giuridico - supporto O.I.V. - Privacy; 4) Dir. Area 2																						
							2) Sopravalutazione/sottovalutazione del fabbisogno al fine di favorire il reclutamento di determinati candidati;							3) Controllo sul 100% in via preventiva e in via consuntiva mediante utilizzo di liste di controllo, previa adozione delle liste medesime da parte del DG, atta ad impedire la potenziale alterabilità della data e ora di arrivo delle domande, al fine di favorire candidati che hanno presentato domande pervenute fuori termine;																													
							3) Mancata previsione, contestualmente all'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, di idonei stanziamenti sul bilancio di previsione o, in caso di espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, di adeguati gli stanziamenti delle voci cui afferiscono i trattamenti fissi e continuativi e la relativa copertura finanziaria.															6) Mancata previsione di direttive da parte del DG, atte ad impedire la potenziale alterabilità della data e ora di arrivo delle domande, al fine di favorire candidati che hanno presentato domande pervenute fuori termine;																					
							4) Mancata pubblicazione del Piano triennale dei fabbisogni (Amministrazione trasparente)																7) Verifica procedure dei funzionari a cura del Dirigente anche mediante sottocrizione della proposta e attestazione della legittimità della procedura e/o conformità alla vigente normativa. In particolare (a titolo esemplificativo ma non esaustivo e salvi gli ulteriori elementi risultanti dalle liste di controllo adottate) la determinazione con cui si indice il concorso e/o la selezione, richiama il piano triennale dei fabbisogni di personale adottato e dà atto del rispetto dei limiti percentuali previsti dalla vigente normativa. Il bando e/o l'avviso di selezione reca la precisa ed inequivocabile definizione dei requisiti di ammissione, prevenendo specifiche clausole di esclusione esplicita per il caso di mancanza dei requisiti medesimi.																				
							1.2 Predisposizione e pubblicazione bando di concorso e/o dell'avviso di selezione																	Dirigente/RP	1) Mancata attivazione delle preventive procedure di mobilità, prodromiche all'espletamento di procedure concorsuali;	Uso improprio o distorto della discrezionalità e violazione/elusione della normativa	Altissimo	Alta	Altissimo	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Applicazione rigorosa della normativa vigente e applicabile a DISCO in materia di assunzione di personale e rapporti di lavoro, nonché rispetto del "Regolamento accesso all'impiego presso l'Ente per il Diritto allo Studio e alla Consocenza della Regione Lazio "DISCO";	3) Controllo sul 100% in via preventiva e in via consuntiva mediante utilizzo di liste di controllo, previa adozione delle liste medesime da parte del DG;	5) Emanazione direttiva del DG, atta ad impedire la potenziale alterabilità della data e ora di arrivo delle domande, al fine di favorire candidati che hanno presentato domande pervenute fuori termine;	6) Verifica procedure dei funzionari a cura del Dirigente anche mediante sottocrizione della proposta e attestazione della legittimità della procedura e/o conformità alla vigente normativa. In particolare (a titolo esemplificativo ma non esaustivo e salvi gli ulteriori elementi risultanti dalle liste di controllo adottate) la determinazione con cui si indice il concorso e/o la selezione, richiama il piano triennale dei fabbisogni di personale adottato e dà atto del rispetto dei limiti percentuali previsti dalla vigente normativa. Il bando e/o l'avviso di selezione reca la precisa ed inequivocabile definizione dei requisiti di ammissione, prevenendo specifiche clausole di esclusione esplicita per il caso di mancanza dei requisiti medesimi.	7) Controllo sul 100% in via preventiva e in via consuntiva mediante utilizzo di liste di controllo, previa adozione delle liste medesime da parte del DG, atta ad impedire la potenziale alterabilità della data e ora di arrivo delle domande, al fine di favorire candidati che hanno presentato domande pervenute fuori termine;	8) Verifica procedure dei funzionari (RP) a cura del Dirigente anche mediante sottocrizione della proposta di provvedimento di ammissione e/o esclusione;	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	3) 100% dei provvedimenti in via preventiva che in via consuntiva;	5) SI emanazione direttiva DG.	6) SI	3) DIR. AREA 2 e RP ai fini del controllo in via in via preventiva; In via consuntiva DG mediante utilizzo della lista di controllo adottata, che si avvarrà della P.O. A3 Controllo giuridico - supporto O.I.V. - Privacy; 5) DG. 6) Dirigente Area 2. 4) Dirigente Area 2.
							2) Mancata e/o incerta definizione dei requisiti di ammissione;																		9) Mancata previsione e/o rispetto degli obblighi di pubblicità/trasparenza, previsti dalla vigente normativa;																		
3) Mancata e/o incerta definizione dei criteri di valutazione dei titoli e/o che incidono in misura superiore a quello previsto dalla vigente normativa;	10) Mancata dichiarazione del R.P. e/o del Dirigente, sull'assenza di conflitto d'interessi;																																										
4) Previsione requisiti personalizzati al fine di favorire la selezione di determinati candidati;		11) Conferimento di incarichi dirigenziali a TD, senza esplicita/odonea motivazione e/o eludendo le disposizioni di cui agli artt. 19, comma 5bis e 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.l.m. e/o dell'art. 20, commi 7, e 9, della l.r. n. 6/2002 e s.l.m. e dell'Allegato H del R.R. 1/2002, nel tempo vigenti.																																									
5) Richiesta di titoli di studio e/o altro titoli, quali requisiti di ammissione, non proporzionali rispetto all'oggetto della specifica procedura selettiva e al posto da ricoprire e/o che costituiscono immotivata ed eccessiva gravosità rispetto all'interesse pubblico perseguito;			1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Applicazione rigorosa della normativa vigente e applicabile a DISCO in materia di personale e rapporti di lavoro;	3) Tutti i provvedimenti certificano la regolarità delle operazioni svolte e recano la dichiarazione del R.P. e del Dirigente, sull'assenza di conflitto d'interessi (SI/NO);	4) Verifica procedure dei funzionari (RP) a cura del Dirigente anche mediante sottocrizione della proposta di provvedimento di ammissione e/o esclusione;	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	3) SI 4) SI 5) SI	DIR. AREA 2																																
6) Mancata e/o incerta definizione dei criteri di massima per la valutazione delle prove e/o elaborati dei candidati, atti ad impedire l'eccessiva discrezionalità della commissione;					5) Verifiche, anche a campione, sulle dichiarazioni, rese dai candidati																																						
7) Mancanza di adeguata pubblicità e/o previsione di un adeguato termine di scadenza e/o modalità di presentazione delle domande, nonché di forme di ricevimento delle domande di partecipazione medesime, idonea a prevenire la potenziale alterabilità della data e ora di arrivo delle stesse;												6) Verifica, anche a campione, sulle dichiarazioni, rese dai candidati																															
8) Mancata indicazione delle modalità di pubblicazione/comunicazione della data, ora e luogo della prova scritta, con valore di corretta ed efficace comunicazione ad ogni fine di legge;													7) Verifiche, anche a campione, sulle dichiarazioni, rese dai candidati																														
9) Mancata previsione e/o rispetto degli obblighi di pubblicità/trasparenza, previsti dalla vigente normativa;	8) La determinazione di nomina dei componenti della commissione giudicatrice, previa acquisizione e valutazione dei curricula dei singoli componenti, è predisposta dal funzionario (RP) e dal dirigente che attesta la legittimità della nomina medesima e il rispetto della normativa vigente.																																										
10) Mancata dichiarazione del R.P. e/o del Dirigente, sull'assenza di conflitto d'interessi;		1) Ogni bando e/o avviso di selezione reca specifiche disposizioni, conformi alla vigente normativa, sul corretto svolgimento della procedura di concorso e/o selezione (SI/NO). (Ove necessario, su richiesta della commissione, si predispongono linee guida, volte a supportare la commissione giudicatrice medesima per il corretto svolgimento della procedura di concorso e/o selezione (SI/NO);																																									
11) Conferimento di incarichi dirigenziali a TD, senza esplicita/odonea motivazione e/o eludendo le disposizioni di cui agli artt. 19, comma 5bis e 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.l.m. e/o dell'art. 20, commi 7, e 9, della l.r. n. 6/2002 e s.l.m. e dell'Allegato H del R.R. 1/2002, nel tempo vigenti.			2) Utilizzo pieghi suggellati idonei a impedire la leggibilità (SI/NO)																																								
1.3 Fasi propedeutiche alla gestione della procedura concorsuale				Dirigente/RP	1) Non corretta valutazione del possesso dei requisiti allo scopo di favorire determinati candidati;	Uso improprio o distorto della discrezionalità e/o elusione della normativa	Alto	Alta	Altissimo	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento			1) Applicazione rigorosa della normativa vigente e applicabile a DISCO in materia di personale e rapporti di lavoro;	4) Verifica procedure dei funzionari (RP) a cura del Dirigente anche mediante sottocrizione della proposta di provvedimento di ammissione e/o esclusione;	5) Verifiche, anche a campione, sulle dichiarazioni, rese dai candidati	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	3) SI 4) SI 5) SI	DIR. AREA 2																							
2) Mancata esclusione di candidati non in possesso dei requisiti previsti dalla lex specialis;					6) Comunicazione dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliere o al consigliere di parità, nei termini previsti dalla vigente normativa e disponibilità della relativa documentazione comprovante l'avvenuto invio;																																						
3) Mancata verifica, anche a campione, sulle dichiarazioni, rese dai candidati per la partecipazione a concorsi e/o avvisi di selezione;												7) Verifica anche a campione sulle dichiarazioni sull'assenza di cause di conflitto di interessi o incompatibilità, rese dai commissari interni e/o esterni nominati;																															
4) Mancata dichiarazione sull'assenza di conflitto di interessi, da parte di chi procede alla valutazione del possesso dei requisiti	8) La determinazione di nomina dei componenti della commissione giudicatrice, previa acquisizione e valutazione dei curricula dei singoli componenti, è predisposta dal funzionario (RP) e dal dirigente che attesta la legittimità della nomina medesima e il rispetto della normativa vigente.																																										
1.4 Commissione di concorso (nomina)		Dirigente/RP											1) Nomina di componenti della commissione che NON siano esperti di provata competenza nelle materie di concorso;	Uso improprio o distorto della discrezionalità e/o elusione della normativa							Alto	Alta	Alto	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Applicazione rigorosa della normativa vigente e applicabile a DISCO in materia di assunzione di personale e rapporti di lavoro, nonché rispetto del "Regolamento accesso all'impiego presso l'Ente per il Diritto allo Studio e alla Consocenza della Regione Lazio "DISCO";	3) Controllo sul 100% in via preventiva e in via consuntiva mediante utilizzo di liste di controllo, previa adozione delle liste medesime da parte del DG (SI/NO);	6) Disponibilità della documentazione comprovante l'avvenuto invio dell'atto di nomina della commissione al consigliere di parità; (SI/NO)	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	3) SI 6) SI	3) DIR. AREA 2 e RP ai fini del controllo in via in via preventiva; In via consuntiva DG mediante utilizzo della lista di controllo adottata, che si avvarrà della P.O. A3 Controllo giuridico - supporto O.I.V. - Privacy; 6) Dirigente Area 2.											
2) Nomina dei membri della commissione che siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione e/o che ricoprono cariche politiche e/o che sono rappresentanti sindacali e/o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;			9) Mancanza di sorteggio dei quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame;																																								
3) Mancata riserva di almeno 1/3 dei posti di componente della commissione alle donne, salva motivata impossibilità;				10) Mancata indicazione dei voti conseguiti da ciascun candidato, al termine di ogni seduta dedicata alla prova orale, da affiggersi, a cura della commissione giudicatrice nella sede degli esami, previa formazione dell'elenco dei candidati esaminati nella medesima seduta;																																							
4) Mancata comunicazione dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliere o al consigliere di parità, nei termini previsti dalla vigente normativa;					11) Divalgazione dei risultati prima della verifica e/o esercizio del controllo di legittimità, da parte dell'Amministrazione, sulle operazioni compiute dalla commissione esaminatrice.																																						
5) Mancata verifica della eventuale sussistenza di situazioni di incompatibilità e/o astensione tra i singoli componenti la commissione;						* Rispetto dei termini e delle procedure previste dalla disciplina concorsuale nazionale e/o regionale vigenti e/o delle disposizioni della lex specialis, nonché rispetto del "Regolamento accesso all'impiego presso l'Ente per il Diritto allo Studio e alla Consocenza della Regione Lazio "DISCO";																																					
6) Previsione di compensi per i componenti la commissione non dovuti e/o non conformi alla vigente normativa.	* Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;						Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Previsione di specifiche procedure da desumersi dalla lex specialis e/o ove necessario da linee guida per la commissione, conformi alla vigente normativa, per lo svolgimento corretto delle prove concorsuali, nonché per la corretta custodia delle buste, contenenti degli elaborati svolti dai concorrenti e dei verbali della commissione;	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI (ove richiesto)	2) SI	Dir. Area 2																														
1.5 Espletamento del concorso/selezione		Commissione di concorso						1) Mancata previsione dei criteri e/o modalità di valutazione delle prove concorsuali e/o previsione di criteri difformi da quelli di massima previsti nel bando;						Uso improprio o distorto della discrezionalità e/o elusione della normativa	Altissimo	Altissima	Altissimo	1) Previsione di specifiche procedure da desumersi dalla lex specialis e/o ove necessario da linee guida per la commissione, conformi alla vigente normativa, per lo svolgimento corretto delle prove concorsuali, nonché per la corretta custodia delle buste, contenenti degli elaborati svolti dai concorrenti e dei verbali della commissione;	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI (ove richiesto)	2) SI	Dir. Area 2																				
2) Tracce delle prove di esame e/o questi, definite/ anteriormente alla seduta della commissione prevista per la prova, cosicché le stesse possano essere di dominio di alcuni concorrenti prima dell'espletamento della prova;			2) La proposta di provvedimento di approvazione della graduatoria finale, recante l'attestazione della regolarità della procedura, in seguito all'istruttoria svolta, è sottoscritta congiuntamente dal RP e dal Dirigente dell'Area 2 e trasmessa al DG.																																								
3) Mancato utilizzo, nell'espletamento delle prove, di pieghi suggellati, idonei a impedire la leggibilità del loro contenuto anche se esposti in trasparenza e/o NON integrati negli stessi;				3) Verifica ex post, del Dirigente dell'Area 2 e del RP, in sede di approvazione della graduatoria finale, finalizzata al controllo del rispetto delle procedure, rinviando gli atti alla commissione, ove si rilevano vizi, affinché, ove possibile, provveda in autotutela;																																							
4) Non tempestività della verbalizzazione delle operazioni da parte della commissione;					4) Non tempestività della verbalizzazione delle operazioni da parte della commissione;																																						
5) Mancanza di trasparenza delle operazioni di sorteggio delle prove;						5) Utilizzo pieghi suggellati idonei a impedire la leggibilità (SI/NO)																																					
6) Mancato rispetto dei termini e delle procedure previste dalla disciplina concorsuale vigente applicabile;	6) Comunicazione dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliere o al consigliere di parità, nei termini previsti dalla vigente normativa e disponibilità della relativa documentazione comprovante l'avvenuto invio;																																										
7) Mancato rispetto rispetto del principio di pubblicità della prova orale (prove a porte chiuse);		7) Verifica anche a campione sulle dichiarazioni sull'assenza di cause di conflitto di interessi o incompatibilità, rese dai commissari interni e/o esterni nominati;																																									
8) NON corretta custodia delle buste contenenti degli elaborati svolti dai concorrenti e dei verbali della commissione;			8) La determinazione di nomina dei componenti della commissione giudicatrice, previa acquisizione e valutazione dei curricula dei singoli componenti, è predisposta dal funzionario (RP) e dal dirigente che attesta la legittimità della nomina medesima e il rispetto della normativa vigente.																																								
9) Mancanza di sorteggio dei quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame;				9) Mancanza di sorteggio dei quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame;																																							
10) Mancata indicazione dei voti conseguiti da ciascun candidato, al termine di ogni seduta dedicata alla prova orale, da affiggersi, a cura della commissione giudicatrice nella sede degli esami, previa formazione dell'elenco dei candidati esaminati nella medesima seduta;					10) Mancata indicazione dei voti conseguiti da ciascun candidato, al termine di ogni seduta dedicata alla prova orale, da affiggersi, a cura della commissione giudicatrice nella sede degli esami, previa formazione dell'elenco dei candidati esaminati nella medesima seduta;																																						
11) Divalgazione dei risultati prima della verifica e/o esercizio del controllo di legittimità, da parte dell'Amministrazione, sulle operazioni compiute dalla commissione esaminatrice.						11) Divalgazione dei risultati prima della verifica e/o esercizio del controllo di legittimità, da parte dell'Amministrazione, sulle operazioni compiute dalla commissione esaminatrice.																																					
1.6 Fasi conclusive della procedura concorsuale	Dirigente/RP						1) Controllo/approvazione delle operazioni concorsuali sulla base dei verbali trasmessi, non conforme e/o con inadeguata istruttoria e/o volta a eludere e/o a celare irregolarità e/o vizi della procedura.	Uso improprio o distorto della discrezionalità e/o elusione della normativa	Alto	Alta	Alto	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Verifica ex post, del Dirigente dell'Area 2 e del RP, in sede di approvazione della graduatoria finale, finalizzata al controllo del rispetto delle procedure, rinviando gli atti alla commissione, ove si rilevano vizi, affinché, ove possibile, provveda in autotutela;	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI 2) SI	Dir. Area 2																									

composto da una sequenza di attività che hanno finito un certo grado di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possano verificarsi eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo compatibilmente con l'efficienza organizzativa e investendo sugli aspetti legati all'etica comportamentale.

MAPPATURA PROCESSI - ATTIVITA'				IDENTIFICAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO				TRATTAMENTO DEL RISCHIO												
AREA	N. PROCESSO	AREA DI RISCHIO	DESCRIZIONE PROCESSO	RESPONSABILITA' DEL PROCESSO	DESCRIZIONE ATTIVITA' PNA 2019 - ALLEGATO 1 (PAG 15): ...descrive il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento delle attività e NON "come dovrebbe essere fatta (tale attività) per norma".	ESECUTORE ATTIVITA'	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUTTIVO (EVENTO A RISCHIO)	FATTORI ABILITANTI	VALUTAZIONE DEL RISCHIO				MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE		PROGRAMMAZIONE MISURA SPECIFICA				
									IMPATTO	PROBABILITA'	GIUDIZIO SINTETICO	MOTIVAZIONE		TIPOLOGIA MISURE SPECIFICHE	DESCRIZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	STATO DI ATTUAZIONE AL 31 MARZO 2021	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	VALORE TARGET	SOGGETTO RESPONSABILE
AREA 2 - RISORSE UMANE	2	ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	2. Conferimento degli incarichi di consulenza, studio e ricerca a soggetti esterni, ex art. 7, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.l.m.	DIRIGENTE	1.7 Adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Dirigente/RP	1) Mancata pubblicazione dei criteri di valutazione della Commissione e delle tracce delle prove scritte (ove previste);	Violazione delle norme sulla trasparenza	Alto	Alta	Alto	Processo c	* Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Rispetto delle disposizioni in materia di pubblicazione, nonché in materia di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013; 2) Verifiche sul rispetto delle disposizioni in materia di pubblicazione, nonché in materia di trasparenza	1) Rispetto delle disposizioni e/o misure in materia di pubblicità e/o trasparenza ed in particolare del D. Lgs. n. 33/2013 e s.l.m.; (S/NO) 2) Verifiche. (S/NO)	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata in occasione del processo	1) Si 2) Si	Dir. Area 2
					1.8 Accesso agli atti	Dirigente/RP	Mancato rispetto termini e contenuto accesso	Uso improprio o distorto della discrezionalità e elusione della normativa	Alto	Media	Alto	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario; 2) applicazione regolamento accesso agli atti amministrativi	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Doppia valutazione RP/Dirigente, in merito al rispetto della normativa e delle disposizioni interne 2) Rispetto delle disposizioni di cui al "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso agli atti e ai documenti amministrativi, del diritto di accesso civico e del diritto di accesso civico generalizzato dell'ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza (DISCO)".	1) Disamina congiunta e trattazione del dirigente insieme al funzionario (S/NO); 2) Rispetto del Regolamento (S/NO)	IN ATTUAZIONE	Misura attuata in occasione del processo	1) Si 2) Si	DIR. AREA 2	
					2.1 Adempimenti preliminari all'affidamento dell'incarico (attività propedeutiche all'indizione della procedura, predisposizione del provvedimento e/o dell'Avviso e/o delle clausole contrattuali).	Dirigente/RP	1) Mancanza di preliminarmente accertamento dell'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane, dotate di idonea professionalità e specializzazione, disponibili all'interno. 2) La ricerca del personale NON rispetta i parametri di cui all'articolo 7, comma 6, del D. Lgs. n. 165 del 2001 e, in particolare, NON è effettuata con procedura ad evidenza pubblica (Avviso). 3) Mancanza nel provvedimento della clausola per la copertura finanziaria e la "prenotazione della spesa". 4) L'oggetto della prestazione NON corrisponde alle competenze attribuite dall'ordinamento all'Amministrazione e/o ad obiettivi e progetti specifici e determinati e NON risulta coerente con le esigenze di funzionalità dell'Amministrazione stessa. 5) Mancata previsione di adeguata pubblicità dell'Avviso che potrebbe favorire determinati concorrenti. 6) Mancata determinazione dei termini di durata, oggetto e compenso della collaborazione. 7) Mancata specificazione che la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata. 8) Mancata previsione della NON ammissibilità del rinnovo del contratto e/o che l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico. 9) Mancata determinazione nell'Avviso dei criteri per la procedura comparativa di selezione dei candidati. 10) Mancata specificazione del tipo di professionalità ricercata e/o che l'incarico individuale sarà conferito ad esperto di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, e professionalità, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 7, comma 6, del D. Lgs. n. 165 del 2001 e s.l.m. 11) Mancanza di idonea motivazione ove l'Avviso, sia finalizzato alla stipulazione di contratti di collaborazione per attività che debbano essere svolte da professionisti per i quali, ai sensi della vigente normativa, si può prescindere dal requisito della comprovata specializzazione universitaria. 12) L'Avviso (e/o la determinazione) NON specifica che si procederà alla pubblicazione e aggiornamento delle informazioni relative ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, in conformità con quanto previsto dall'articolo 15, del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. 13) Mancanza della dichiarazione del R.P. e del Dirigente, sull'assenza di conflitto di interessi.	Uso improprio o distorto della discrezionalità, violazione e/o elusione della normativa	Altissimo	Alta	Altissimo	* Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Rispetto del D.lgs 165 del 2001 e s.l.m. ed in particolare delle disposizioni contenute nell'art. 7, comma 6; 2) Controlli e verifiche mediante liste di controllo; 3) Nel corpo del provvedimento con cui si indice la procedura di reclutamento, sono indicati (a cura del RP) gli esiti dell'istruttoria in merito all'accertamento dell'esistenza o meno di professionalità interne; 4) Il provvedimento con cui si indice la procedura e si adottano gli atti per l'esperimento della procedura (Avviso, ecc.), reca la clausola per la copertura finanziaria e la "prenotazione della spesa"; 5) Nel provvedimento con cui si indice la procedura, deve essere specificato che l'oggetto della prestazione corrisponde alle competenze attribuite dall'ordinamento all'Amministrazione, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e risulta coerente con le esigenze di funzionalità dell'Amministrazione stessa; 6) Nel provvedimento con cui si indice la procedura e nell'Avviso di selezione devono essere indicate le adeguate forme di pubblicità a cui si ricorre; 7) L'Avviso (e/o il contratto) definisce i termini di durata, oggetto e compenso della collaborazione; 8) L'Avviso (e/o il contratto) specifica che la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; 9) L'Avviso (e/o il contratto) specifica che NON è ammissibile il rinnovo del contratto e/o che l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico; 10) L'Avviso determina preventivamente i criteri per la procedura comparativa di selezione dei candidati; 11) L'Avviso specifica il tipo di professionalità ricercata e/o che l'incarico individuale sarà conferito ad esperto di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, e professionalità, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 7, comma 6, del D. Lgs. n. 165 del 2001 e s.l.m. 12) Salvo la misura specifica di cui al punto 11), ove l'Avviso, sia finalizzato alla stipulazione di contratti di collaborazione per attività che debbano essere svolte da professionisti per i quali, ai sensi della vigente normativa, si può prescindere dal requisito della comprovata specializzazione universitaria, il provvedimento reca idonea motivazione; 13) L'Avviso (e/o la determinazione) specifica che si procederà alla pubblicazione e aggiornamento delle informazioni relative ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, in conformità con quanto previsto dall'articolo 15, del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33; 14) Il provvedimento reca la dichiarazione del R.P. e del Dirigente, sull'assenza di conflitto di interessi, è firmato congiuntamente dagli stessi e certifica la regolarità delle operazioni e la legittimità del provvedimento medesimo.	2) Controllo sul 100% in via preventiva e in via consuntiva mediante utilizzo di liste di controllo, previa adozione delle liste medesime da parte del DG (S/NO); 14) Il provvedimento reca la dichiarazione del R.P. e del Dirigente, sull'assenza di conflitto di interessi è firmato congiuntamente dagli stessi e certifica la regolarità delle operazioni e la legittimità del provvedimento medesimo. (S/NO)	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata in occasione del processo	1) 100% dei provvedimenti sia in via preventiva che in via consuntiva; 2) Si	1) DIRIGENTE AREA 2 e RP ai fini del controllo in via in via preventiva; In via consuntiva DG mediante utilizzo della lista di controllo adottata, che si avvarrà della P.O. A3 Controllo giuridico - supporto O.I.V. - Privacy; 2) Dir. AREA 2.	
					2.2 Nomina commissione (ove prevista)	DG su proposta Dirigente Area 2	1) Nomina di componenti della commissione (ove prevista) che NON siano esperti di provata competenza nelle materie oggetto di affidamento dell'incarico; 2) Nomina dei membri della commissione (ove prevista) che siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione e/o che ricoprono cariche politiche e/o che sono rappresentanti sindacali e/ o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali; 3) Mancata riserva di almeno 1/3 dei posti di componente della commissione (ove prevista) alle donne, salva motivata impossibilità; 4) Mancata comunicazione dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliere o al consigliere di parità, nei termini previsti dalla vigente normativa; 5) Mancata verifica della eventuale sussistenza di situazioni di incompatibilità e/o astensione tra i singoli componenti la commissione. (ove prevista) 6) mancata previsione di criteri di valutazione comparativa e/o successiva esclusione e/o violazione degli stessi.	Uso improprio o distorto della discrezionalità e elusione della normativa	Altissimo	Media	Alto	* Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Applicazione rigorosa della normativa vigente applicabile a DiSCO in materia di personale e rapporti di lavoro; 2) Controlli e verifiche mediante liste di controllo; 3) Acquisizione e valutazione dei curricula dei singoli componenti la commissione e pubblicazione degli stessi; 4) Acquisizione di dichiarazione a firma di ogni singolo componente la commissione (ove prevista) in merito alla NON sussistenza di situazioni di astensione tra essi ed i concorrenti, ai sensi degli articoli 51 del codice di procedura civile e/o altre cause di incompatibilità previste dalla vigente normativa; 5) Comunicazione dell'atto di nomina della commissione di concorso (ove prevista) alla consigliere o al consigliere di parità, nei termini previsti dalla vigente normativa e disponibilità della relativa documentazione comprovante l'avvenuto invio; 6) Verifiche anche a campione sulle dichiarazioni sull'assenza di cause di conflitto di interessi o incompatibilità, rese dai commissari interni e/o esterni nominati (ove prevista commissione); 7) Valutazione congiunta Dirigente e funzionari dell'ufficio.	2) Controllo sul 100% in via preventiva e in via consuntiva mediante utilizzo di liste di controllo, previa adozione delle liste medesime da parte del DG; 3) Acquisizione e valutazione dei curricula dei singoli componenti (S/NO); 4) Acquisizione di dichiarazione in merito alla NON sussistenza di situazioni di astensione e/o altre cause di incompatibilità previste dalla vigente normativa; (S/NO) 5) disponibilità della documentazione comprovante l'invio dell'atto di nomina della commissione al consigliere di parità; (ove prevista commissione) (S/NO); 6) verifiche anche a campione sulle dichiarazioni di cui al punto 4; (ove prevista commissione) (S/NO); 6) Valutazione congiunta Dirigente e funzionari dell'ufficio (S/NO).	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata in occasione del processo	1) 100% (ove prevista commissione); 5) Si (ove prevista commissione); 6) Si (ove prevista commissione); 7) Si	2) DIRIGENTE AREA 2 e RP ai fini del controllo in via in via preventiva; In via consuntiva DG mediante utilizzo della lista di controllo adottata, che si avvarrà della P.O. A3 Controllo giuridico - supporto O.I.V. - Privacy; Dir. AREA 2.	
					2.3 Fasi propedeutiche alla gestione della procedura di selezione	Dirigente/RP	1) Non corretta valutazione del possesso dei requisiti allo scopo di favorire determinati candidati; 2) Mancata esclusione di candidati non in possesso dei requisiti previsti dalla lex specialis; 3) Mancata verifica, anche a campione, sulle dichiarazioni, rese dai candidati; 4) Mancata dichiarazione sull'assenza di conflitto di interessi, da parte di chi procede alla valutazione del possesso dei requisiti.	Uso improprio o distorto della discrezionalità e elusione della normativa	Alto	Alta	Altissimo	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	0.1) Applicazione rigorosa della normativa vigente applicabile a DiSCO in materia di personale e rapporti di lavoro, quale desumibile dalla normativa nazionale e/o regionale vigente; 1) Validazione/verifica del Dirigente dell'Area 2, dell'istruttoria effettuata dal RP sul possesso dei requisiti dei candidati mediante sottoscrizione della proposta di ammissione/esclusione dei candidati; 2) Il Dirigente si discosta dalle risultanze dell'istruttoria condotta dal RP escludendo i candidati non in possesso dei requisiti, indicandone la motivazione nel provvedimento finale. (Cfr. art. 6, comma 1, lett. d), L. n. 241 del 1990 e s.l.m.); 3) Verifica, anche a campione, sulle dichiarazioni, rese dai candidati; 4) Trasparenza interna e dichiarazione in merito all'assenza di conflitto di interessi, resa dai dipendenti che procedono alla valutazione del possesso dei requisiti.	1) Tutti i provvedimenti di ammissione e/o esclusione dei candidati sono trasmessi al DG, a firma congiunta, del Dirigente e del RP; (S/NO) 2) Il dirigente si discosta dall'istruttoria svolta dal RP fornendo idonea motivazione nel provvedimento; (S/NO) 3) Verifica, anche a campione, sulle dichiarazioni, rese dai candidati; (S/NO) 4) Tutti i provvedimenti, certificano la regolarità delle operazioni svolte e recano la dichiarazione del RP e del Dirigente, sull'assenza di conflitto d'interessi; (S/NO)	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata in occasione del processo	1) Si 2) Si 3) Si 4) Si	DIR. AREA 2	
2.4 Procedura di selezione e/o valutazione comparativa	Commissione nominata (ove prevista)	1) Mancato rispetto dei criteri predeterminati nell'Avviso, per la procedura comparativa di selezione dei candidati (ove non si proceda "intuitu personae" se previsto dalla vigente normativa)	Uso improprio o distorto della discrezionalità e elusione della normativa	Alto	Alta	Altissimo	* Rispetto dei criteri predeterminati per la procedura comparativa di selezione dei candidati, dei termini e delle procedure previste nella lex specialis; * Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Verifica ex post, finalizzata al controllo del rispetto delle procedure e dei criteri di selezione, rinviando gli atti alla commissione, (ove prevista) ove si rilevano vizi, affinché ove possibile, provveda in autotutela; 2) Salva l'ipotesi di cui al punto 1), il provvedimento di affidamento dell'incarico è proposto congiuntamente a firma del RP e del Dirigente dell'Area 2, che certificano la regolarità della procedura. Il medesimo provvedimento reca la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi del RP e del Dirigente.	1) Verifica/controllo ex post, finalizzata al controllo del rispetto delle procedure e dei criteri di selezione e rinvio degli atti alla commissione, (ove prevista) ove si rilevano vizi; (S/NO) 2) Il provvedimento di affidamento dell'incarico è proposto a firma congiunta del RP e del Dirigente dell'Area 2 che certificano la regolarità della procedura e reca la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi del RP e del Dirigente. (S/NO)	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata in occasione del processo	1) Si 2) Si	DIR. AREA 2						
2.5 Accesso agli atti	Dirigente/RP	Mancato rispetto termini e contenuto accesso	Uso improprio o distorto della discrezionalità e elusione della normativa	Altissimo	Alta	Altissimo	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario; 2) applicazione regolamento accesso agli atti amministrativi.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Doppia valutazione RP/Dirigente, in merito al rispetto della normativa e delle disposizioni interne ove adottate; 2) Rispetto delle disposizioni di cui al "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso agli atti e ai documenti amministrativi, del diritto di accesso civico e del diritto di accesso civico generalizzato dell'Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza (DISCO)".	1) Disamina congiunta e trattazione del Dirigente insieme al RP; (S/NO) 2) Rispetto del Regolamento (S/NO)	IN ATTUAZIONE	Misura attuata in occasione del processo	1) Si 2) Si	DIR. AREA 2						

la una sequenza di attività che hanno indotto un certo grado di discrezionalità che non può essere annullato, il rischio che possano verificarsi eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo compatibilmente con l'efficienza organizzativa e investendo sugli aspetti legati all'etica comportamentale

MAPPATURA PROCESSI - ATTIVITA'				IDENTIFICAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO					TRATTAMENTO DEL RISCHIO																								
AREA	N. PROCESSO	AREA DI RISCHIO	DESCRIZIONE PROCESSO	RESPONSABILITA' DEL PROCESSO	DESCRIZIONE ATTIVITA' PNA 2019 - ALLEGATO 1 (PAG 15): ...descrive il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento delle attività e NON "come dovrebbe essere fatta (tale attività) per norma".	ESECUTORE ATTIVITA'	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE (EVENTO A RISCHIO)	FATTORI ABILITANTI	VALUTAZIONE DEL RISCHIO				MISURE GENERALI	TIPOLOGIA MISURE SPECIFICHE	DESCRIZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	STATO DI ATTUAZIONE AL 31 MARZO 2021	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	VALORE TARGET	SOGGETTO RESPONSABILE													
									IMPATTO	PROBABILITA'	GIUDIZIO SINTETICO	MOTIVAZIONE																					
AREA 2 RISORSE UMANE	5	GESTIONE DEL PERSONALE	5. Gestione adempimenti previdenziali e assistenziali	DIRIGENTE		Dirigente/FP	4.3 Mobilità interna del personale	1) Violazione delle disposizioni normative che impediscono il trasferimento del personale.	Uso improprio o distorto della discrezionalità e elusione della normativa	Altissimo	Molto bassa	Medio	Processo composto da una sequenza di attività che hanno finito in corso, può essere mitigato incrementando le misure di controllo compatibilmente con l'efficienza organizzativa e investendo sugli aspetti legati all'etica comportamentale.	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Rigoroso rispetto delle norme a tutela dei lavoratori che non consentono mobilità a discrezione dell'Amministrazione; 2) Verifica e firma congiunta RP e dirigente dei casi controversi e degli eventuali provvedimenti di mobilità da sottoporre al DG.	1) Rispetto delle norme a tutela dei lavoratori che non consentono mobilità a discrezione dell'Amministrazione; (S/NO) 2) Verifica e firma congiunta RP e dirigente dei casi controversi e degli eventuali provvedimenti di mobilità da sottoporre al DG. (S/NO)	IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI 2) SI	DIR. AREA 2												
							4.4 Gestione procedure di sicurezza sul lavoro per i lavoratori dipendenti da sottoporre a sorveglianza sanitaria.	1) Mancata attivazione delle procedure finalizzate alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa	Violazione/elusione della normativa	Alto	Bassa	Medio		1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo	1) Rigoroso rispetto delle vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81) 2) Rispetto delle prescrizioni desumibili dal documento rischi e delle prescrizioni/valutazioni del medico competente effettuate in sede di sorveglianza sanitaria dei lavoratori.	1) Rispetto del d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e, in particolare, attivazione delle misure di sorveglianza sanitaria dei lavoratori; (S/NO) 2) Rispetto delle prescrizioni/valutazioni del medico competente effettuate in sede di sorveglianza sanitaria dei lavoratori. (S/NO)	LE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI 2) SI	DIR. AREA 2												
							5.1 Predisposizione stati matricolari	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile		Non individuata	Non individuata	Non individuata																	
							5.2 Adempimenti contributivi e previdenziali	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile		Non individuata	Non individuata	Non individuata																	
							6	ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	6. Svolgimento del rapporto di lavoro: ricezione ed istruttoria delle istanze con conclusione del procedimento, manutenzione del gestionale giuridico e delle presenze del personale, gestione rapporti di lavoro flessibile (es. rapporto a tempo determinato), ecc.	DIRIGENTE		Dirigente/FP		6.1 Ricezione istanze e istruttoria concessione benefici (aspettative, permessi, ecc.)	Non corretta valutazione del possesso dei requisiti. Es. concessione di agevolazioni per le richieste senza che vi siano i requisiti come inserimento nella lista dei beneficiari del diritto.	Uso improprio o distorto della discrezionalità	Altissimo	Media	Alto	Processo composto da una sequenza di attività che hanno finito un certo grado di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possano verificarsi eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo compatibilmente con l'efficienza organizzativa e investendo sugli aspetti legati all'etica comportamentale.	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario; 2) Rispetto dei criteri previsti dalla vigente normativa e/o dalle disposizioni pattizie.	Controllo	Duplice valutazione del funzionario/dirigente	1) Duplice valutazione funzionario (RP)/Dirigente. L'atto di concessione del beneficio è firmato congiuntamente dagli stessi (S/NO)	IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI	DIR. AREA 2					
														6.2 Procedimenti disciplinari	Artificiosa valutazione delle violazioni effettuata al fine di comminare e/o non comminare le sanzioni.	uso improprio o distorto della discrezionalità e elusione della normativa e/o la disciplina pattizia.	Altissimo	Media	Alto		1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario; 2) Rispetto dei criteri previsti dalla vigente normativa e/o dalle disposizioni pattizie.	Misure di controllo e sanzionatorie	1) Rispetto del D.lgs. n. 165 del 2001 e della disciplina pattizia; 2) Valutazione collegiale nell'ambito del procedimento disciplinare (sanzioni e/o proscigimenti), ad esclusione del rimprovero verbale.	1) Rispetto del D.lgs. n. 165 del 2001 e della disciplina pattizia; (S/NO) 2) Tutti i procedimenti disciplinari, ad esclusione del rimprovero verbale, sono effettuati collegialmente. (S/NO)	ALCUNE DELLE MISURE INDICATE SONO GIA' IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI 2) SI	Dir. Area 2/ Uff. di disciplina					
														6.3 Rilevazione presenze/assenze	1) Timbrature effettuate dal dipendente che successivamente si assenta dal lavoro, senza giustificato motivo e/o autorizzazione, e/o ripresentandosi solo per la timbratura a fine turno; 2) Timbrature effettuate da un dipendente per più colleghi, pur nell'assenza di questi ultimi dal servizio; 3) eccessivo ricorso a giustificativi per mancate timbrature	uso improprio o distorto della discrezionalità e elusione della normativa	Altissimo	Altissima	Altissimo		1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo e sanzionatorie	1) Controlli a sorpresa sulla presenza/assenza in servizio dei dipendenti e verbalizzazione delle assenze ingiustificate; 2) Invio degli esiti delle verifiche, ove si rinvergono criticità: al DG, all'Ufficio procedimenti disciplinari e al RPCT; 3) In caso di sanzioni disciplinari: Comunicazione al DG e al RPCT dei procedimenti disciplinari aperti e relativi esiti; 4) Denuncia all'AG, ove sussistono i presupposti.	1) Almeno 5 controlli a sorpresa annuali; (S/NO) 2) Invio degli esiti delle verifiche, ove si rinvergono criticità: al DG, all'Ufficio procedimenti disciplinari; al RPCT (S/NO); 3) Trasmissione dei procedimenti disciplinari aperti e relativi esiti al DG e al RPCT (S/NO); 4) Denuncia/querela all'AG, ove sussistono i presupposti. (S/NO)	IN ATTUAZIONE	Misure attuate a campione e a sorpresa in occasione del processo	1) SI 2) SI 3) SI 4) SI	1) Dir. Area 2; 2) Dir. Area 2; 3) Dir. Area 2 e/o Ufficio procedimenti disciplinari; 4) Dir. Area 2;					
														6.4 Gestione ed applicazione degli istituti contrattuali con riflessi economici al personale	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile		Non individuata	Non individuata	Non individuata										
														6.5 Conclusione del procedimento	Mancato rispetto dei termini di conclusione del procedimento	Inerzia del RP	Alto	Bassa	Medio		1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo	1) Rispetto della normativa vigente in materia di procedimento amministrativo (L. 241/1990; Lr. 57/1993; R.R. n. 1/2002); 2) Rispetto del REGOLAMENTO SUL PROCEDIMENTO E SUI TERMINI DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI - approvato con DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI DISCO, n. 53 del 30 novembre 2020; 3) Controlli sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.	1) Rispetto della normativa vigente in materia di procedimento amministrativo (L. 241/1990; Lr. 57/1993; R.R. n. 1/2002) (S/NO); 2) Rispetto del REGOLAMENTO SUL PROCEDIMENTO; (S/NO) 3) Verifica su almeno il 20% dei provvedimenti approvati, dei termini di conclusione dei procedimenti.	IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI 2) SI 3) SI, almeno il 20% dei provvedimenti	1) DIRIGENTE AREA 2 e RP ai fini del controllo in via in via preventiva; In via consultiva DG mediante utilizzo della lista di controllo adottata, che si avvarrà della P.O. A3 Controllo giuridico - supporto O.I.V. - Privacy;					
														6.6 Manutenzione del gestionale giuridico e delle presenze	Alterato inserimento e/o omissione delle informazioni al fine di favorire determinati soggetti. (es. inserire la presenza in luogo di un giorno di assenza)	Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione	Alto	Alta	Alto		1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misura di semplificazione o di organizzazione del processo	Informizzazione del processo	il numero di inserimenti manuali deve essere uguale al numero dei documenti giustificativi. (S/NO)	Misura già in attuazione	Inserimento manuale solo se supportato da documento autorizzativo	1) SI	DIR. AREA 2					
6.7 Gestione archivio del personale e fascicoli	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non individuata							Non individuata	Non individuata																			
6.8 Adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non individuata							Non individuata	Non individuata																			
6.9 Accesso agli atti	Mancato rispetto termini e contenuto accesso	Uso improprio o distorto della discrezionalità e elusione della normativa	Altissimo	Alta	Altissimo	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario; 2) applicazione regolamento accesso agli atti amministrativi.							Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Doppia valutazione RP/dirigente, in merito al rispetto della normativa e delle disposizioni interne ove adottate; 2) Rispetto delle disposizioni di cui al "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso agli atti e ai documenti amministrativi, del diritto di accesso civico e del diritto di accesso civico generalizzato dell'ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza (DISCO)".	1) Disamina congiunta e trattazione del dirigente insieme al funzionario (SI / NO)	IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	SI	DIR. AREA 2														

MAPPATURA PROCESSI - ATTIVITA'				IDENTIFICAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO					TRATTAMENTO DEL RISCHIO														
AREA	N. PROCESSO	AREA DI RISCHIO	DESCRIZIONE PROCESSO	RESPONSABILITA' DEL PROCESSO	DESCRIZIONE ATTIVITA' PNA 2019 - ALLEGATO 1 (PAG 15): ...descrive il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento delle attività e NON "come dovrebbe essere fatta (tale attività) per norma".	ESECUZIONE ATTIVITA'	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE (EVENTO A RISCHIO)	FATTORI ABILITANTI	VALUTAZIONE DEL RISCHIO				MISURE GENERALI	TIPOLOGIA MISURE SPECIFICHE	DESCRIZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	STATO DI ATTUAZIONE AL 31 MARZO 2021	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	VALORE TARGET	SOGETTO RESPONSABILE			
									IMPATTO	PROBABILITA'	GIUDIZIO SINTETICO	MOTIVAZIONE											
AREA 2 RISORSE UMANE	7	ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	7. Cessazione dal servizio	DIRIGENTE	7.1 Adempimenti relativi alla cessazione del personale	Dirigente/funziario	Inserimento a sistema di valori errati per favorire il dipendente	Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio delle informazioni o della documentazione	Alto	Molto bassa	Medio	Processo composto da una sequenza di attività che hanno un certo grado di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possano verificarsi eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure generali concernenti l'etica comportamentale.	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo	1) Doppia valutazione RUP/ dirigente, in merito al rispetto della normativa vigente.	1) Disamina congiunta e trattazione del dirigente insieme al funzionario (SI / NO)	Misura già in attuazione	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI 100%	DIR. AREA 2			
					7.2 Gestione dei rapporti ed adempimenti contributivi/previdenziali	Dirigente/funziario	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile		Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile
					7.3 Incompatibilità successiva del dipendente cessato: Pantouflage o revolving doors (c.d. porte girevoli) (art. 53, comma 16ter D.lgs. n. 165/2001 e s.l.m.) N.B.: Sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. (Cfr. art. 21, d.lgs. n. 39/2013 e s.l.m.)	Dirigente/funziario	Il dipendente cessato dal servizio, che ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione, viene assunto o inizia a collaborare, a titolo professionale, con il soggetto privato destinatario dei poteri autoritativi o negoziali. N.B.: Sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. (Cfr. art. 21, d.lgs. n. 39/2013 e s.l.m.)	Violazione/elusione della normativa	Altissimo	Alta	Altissimo		1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Rigorosa applicazione del D.lgs. n. 165 del 2001 e s.l.m. e in particolare dell'art. 53, comma 16ter e del D.lgs. n. 39 del 2013 e s.l.m. e in particolare dell'art. 21; 2) I contratti di assunzione del personale recano la clausola concernente il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente che sottoscrive il contratto individuale; 3) All'atto di cessazione del rapporto di lavoro il dipendente viene edotto anche mediante sottoscrizione di apposito documento, del divieto e delle conseguenze giuridiche, di cui dall'art. 53, comma 16ter del D.lgs. n. 165/2001 e s.l.m. e dell'art. 21, del D.lgs. n. 39 del 2013 e s.l.m.; 4) Il dirigente dell'Area 2, di concerto con il dirigente dell'Area 3, adottano misure organizzative atte a prevenire e/o sanzionare il fenomeno anche mediante, clausole apposte negli atti delle procedure di gara e/o nei contratti di appalto.	1) Rigorosa applicazione del D.lgs. n. 165 del 2001 e s.l.m. e in particolare dell'art. 53, comma 16ter e del D.lgs. n. 39 del 2013 e s.l.m. e in particolare dell'art. 21; 2) I contratti di assunzione del personale recano la clausola concernente il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente che sottoscrive il contratto individuale; 3) All'atto di cessazione del rapporto di lavoro il dipendente viene edotto anche mediante sottoscrizione di apposito documento, del divieto e delle conseguenze giuridiche, di cui dall'art. 53, comma 16ter del D.lgs. n. 165/2001 e s.l.m. e dell'art. 21, del D.lgs. n. 39 del 2013 e s.l.m.; 4) Il dirigente dell'Area 2, di concerto con il dirigente dell'Area 3, adottano misure organizzative atte a prevenire e/o sanzionare il fenomeno anche mediante, clausole apposte negli atti delle procedure di gara e/o nei contratti di appalto, di concerto con l'Area 3. (SI/NO)	IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI 2) SI 3) SI 4) SI	DIR. AREA 2			
8.1 Comunicazione e/o trasmissione dati di cui all'art. 53, comma 14, del D.lgs. n. 165/2001 e s.l.m.	Dirigente/funziario (RP)	Omessa e/o parziale comunicazione dei dati al fine di non rendere noti e/o rendere solo parzialmente i dati medesimi, allo scopo di occultare gli elenchi dei propri consulenti, l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.	Violazione/elusione della normativa	Altissimo	Alta	Altissimo	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Tutti i provvedimenti di nomina di consulenti e/o di incarichi, riconducibili nell'alveo dell'art. 53, comma 14, del D.lgs. n. 165/2001 e s.l.m., devono essere acquisite dall'Area 2, per i successivi consequenziali adempimenti; 2) Predisposizione di direttiva da parte del Dirigente dell'Area 2, da proporre alla firma del DG, per le finalità di cui al punto 1); 3) Tempestivo inoltro dei dati, in conformità con quanto disposto dall'art. 53, c. 14 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.l.m., da parte dell'Area 2, entro i termini previsti dalla normativa; 4) Comunicazione al DG e al RPCT, in caso di omessa trasmissione, all'Area 2, dei provvedimenti di cui al punto 1);	1) Acquisizione preventiva dei provvedimenti di nomina di consulenti e/o di incarichi; (SI/NO) 2) Predisposizione di direttiva da parte del Dirigente dell'Area 2, da proporre alla firma del DG, per le finalità di cui al punto 1); (SI/NO) 3) Tempestivo inoltro da parte dell'Area 2, entro i termini previsti dalla normativa; (SI/NO) 4) Comunicazione al DG e al RPCT.	IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI 2) SI 3) SI 4) SI	Dir. Area 2									
8.2 Predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale dell'Area Comparto e Dirigenza	Dirigente/RP	Omessa predisposizione e/o adozione e/o comunicazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale al fine dell'approvazione.	Violazione/elusione della normativa	Alto	Molto bassa	Medio	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Applicazione del d.lgs. n. 165 del 2001 e s.l.m., della l.r. n. 6 del 2002 e s.l.m. del R.R. n. 1 del 2002 e s.l.m. e comunicazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale dell'Area Comparto e Dirigenza; (SI/NO)	Misura già in attuazione	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI	Dir. Area 2;										
8.3 Accesso agli atti	Dirigente/RP	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile				
AREA 2	8	GESTIONE DEL PERSONALE	8. Elaborazione reportistica per adempimenti di comunicazione dati ai diversi Enti richiedenti	DIRIGENTE	8.1 Comunicazione e/o trasmissione dati di cui all'art. 53, comma 14, del D.lgs. n. 165/2001 e s.l.m.	Dirigente/funziario (RP)	Omessa e/o parziale comunicazione dei dati al fine di non rendere noti e/o rendere solo parzialmente i dati medesimi, allo scopo di occultare gli elenchi dei propri consulenti, l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.	Violazione/elusione della normativa	Altissimo	Alta	Altissimo	Processo composto da una sequenza di attività che hanno un certo grado di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possano verificarsi eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure generali concernenti l'etica comportamentale.	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Tutti i provvedimenti di nomina di consulenti e/o di incarichi, riconducibili nell'alveo dell'art. 53, comma 14, del D.lgs. n. 165/2001 e s.l.m., devono essere acquisite dall'Area 2, per i successivi consequenziali adempimenti; 2) Predisposizione di direttiva da parte del Dirigente dell'Area 2, da proporre alla firma del DG, per le finalità di cui al punto 1); 3) Tempestivo inoltro dei dati, in conformità con quanto disposto dall'art. 53, c. 14 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.l.m., da parte dell'Area 2, entro i termini previsti dalla normativa; 4) Comunicazione al DG e al RPCT, in caso di omessa trasmissione, all'Area 2, dei provvedimenti di cui al punto 1);	IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI 2) SI 3) SI 4) SI	Dir. Area 2				
					8.2 Predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale dell'Area Comparto e Dirigenza	Dirigente/RP	Omessa predisposizione e/o adozione e/o comunicazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale al fine dell'approvazione.	Violazione/elusione della normativa	Alto	Molto bassa	Medio		1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Applicazione del d.lgs. n. 165 del 2001 e s.l.m., della l.r. n. 6 del 2002 e s.l.m. del R.R. n. 1 del 2002 e s.l.m. e comunicazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale dell'Area Comparto e Dirigenza; (SI/NO)	Misura già in attuazione	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI	Dir. Area 2;				
					8.3 Accesso agli atti	Dirigente/RP	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile		Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile
AREA 2	9	GESTIONE DEL PERSONALE	9. Gestione delle relazioni sindacali	DIRIGENTE	9.1 Convocazioni e gestione degli incontri sindacali	Dirigente/Funziario	Ommissione nella convocazione di alcune sigle sindacali, al fine di ostacolare determinate posizioni o categorie e/o per altri motivi volti ad impedire e/o ostacolare l'esercizio dei diritti sindacali.	Violazione/elusione della normativa	Altissimo	Molto bassa	Medio	Processo composto da una sequenza di attività che hanno un certo grado di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possano verificarsi eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure generali concernenti l'etica comportamentale.	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Corretta tenuta dell'elenco dei soggetti sindacali; 2) Comunicazione a tutti i soggetti sindacali dotati di rappresentatività sindacale.	1) Corretta gestione dei rapporti con i soggetti sindacali e corretta tenuta dell'elenco dei soggetti sindacali; (SI/NO) 2) Comunicazione a tutti i soggetti sindacali dotati di rappresentatività sindacale. (SI/NO)	Misura già in attuazione	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI 2) SI	Dir. Area 2			
					9.2 Predisposizione della documentazione	Dirigente/Funziario	Alterazione del verbale con omissioni o inserimento di informazioni e dati non conformi, al fine di favorire interessi di determinate sigle e/o soggetti sindacali.	Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio delle informazioni o della documentazione	Altissimo	Molto bassa	Medio		1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Verbale contestuale ad ogni seduta e/o predisposizione di brogliaccio da sottoscrivere da parte di tutti i soggetti presenti alle sedute, al fine della verifica del successivo verbale.	1) Verbale contestuale ad ogni seduta e/o predisposizione di brogliaccio da sottoscrivere da parte di tutti i soggetti presenti alle sedute, al fine della verifica del successivo verbale. (SI/NO)	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI	Dir. Area 2;			
					9.3 Adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Dirigente/Funziario	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile		Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile
AREA 2 RISORSE UMANE	10	ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	10. Formazione del personale interno	DIRIGENTE	10.1 Individuazione dei fabbisogni formativi	Dirigente/Funziario	Mancata valutazione di esigenze formative e/o mancanza di coerenza con gli obiettivi istituzionali dell'amministrazione. Es. Si effettua un'analisi parziale e/o artefatta delle esigenze al fine di favorire un soggetto specifico o gli enti potenzialmente interessati ad allargare formazione.	Uso improprio o distorto della discrezionalità	Altissimo	Media	Alto	Processo composto da una sequenza di attività che hanno un certo grado di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possano verificarsi eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure generali concernenti l'etica comportamentale.	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Controllo	1) Duplice valutazione da parte del funzionario (RP) e del dirigente, ai fini della verifica della coerenza con gli obiettivi istituzionali dell'amministrazione; 2) Preferire Enti di formazione pubblica e/o in difetto fornire idonea motivazione della scelta rivolta a soggetti privati.	1) Duplice valutazione da parte del funzionario (RP) e del dirigente, quest'ultimo anche mediante sottoscrizione della proposta trasmessa dal RP; (SI/NO) 2) Scelta preferenziale di Enti di formazione pubblica, salva idonea motivazione della scelta rivolta a soggetti privati. (SI/NO)	DA ATTUARE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI 2) SI	Dir. Area 2;			
					10.2 Predisposizione Piano di formazione sulla base delle materie e/o esigenze formative, connesse all'attività dell'Ente.	Dirigente/Funziario	1) Mancata pianificazione e/o programmazione delle attività formative che tenga conto anche delle esigenze e delle inclinazioni dei dipendenti, al fine assicurare il diritto individuale alla formazione permanente e/o non coerenza con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione. (Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni. v. es Funz. Pubbl. -Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni- del 13 dic 2001);	Uso improprio o distorto della discrezionalità	Altissimo	Bassa	Alto		1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misura di regolamentazione	1) Piano della formazione annuale predisposto nel rispetto delle esigenze formative, coerente con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione che tenga conto anche delle esigenze e delle inclinazioni dei dipendenti.	1) Predisposizione della Botta ed invio al DG nei termini, del Piano di formazione teorico, comprensivo dell'attestazione da parte del RP e del dirigente della coerenza con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione e con le esigenze e le inclinazioni dei dipendenti. (SI/NO)	IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI	Dir. Area 2;			
					10.3 Attivazione corsi formativi	Dirigente/Funziario	1) Scelta del corso per favorire un particolare fornitore/ente	Uso improprio o distorto della discrezionalità	Altissimo	Bassa	Alto		1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Duplice valutazione da parte del funzionario (RP) e del dirigente; 2) Preferire Enti di formazione pubblica e/o in difetto fornire idonea motivazione della scelta rivolta a soggetti privati.	1) Duplice valutazione da parte del funzionario (RP) e del dirigente, quest'ultimo anche mediante sottoscrizione della proposta trasmessa dal RP; (SI/NO) 2) Scelta preferenziale di Enti di formazione pubblica salva idonea motivazione della scelta rivolta a soggetti privati. (SI/NO)	IN ATTUAZIONE	Misura attuata continuamente in occasione del processo	1) SI 2) SI	Dir. Area 2			

MAPPATURA PROCESSI - ATTIVITA'				IDENTIFICAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO							TRATTAMENTO DEL RISCHIO														
AREA	N. PROCESSO	AREA DI RISCHIO	DESCRIZIONE PROCESSO	RESPONSABILITA' DEL PROCESSO	DESCRIZIONE ATTIVITA' PNA 2019 - ALLEGATO 1 (PAG 15): ...descrive il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento delle attività e NON "come dovrebbe essere fatta (tale attività) per norma".	ESECUTORE ATTIVITA'	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE (EVENTO A RISCHIO)	FATTORI ABILITANTI	VALUTAZIONE DEL RISCHIO				MISURE GENERALI	TIPOLOGIA MISURE SPECIFICHE	DESCRIZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	STATO DI ATTUAZIONE AL 1° 31 MARZO 2021	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	VALORE TARGET	SOGGETTO RESPONSABILE					
									IMPATTO	PROBABILITA'	GIUDIZIO SINTETICO	MOTIVAZIONE													
AREA 2	11	GESTIONE DEL PERSONALE	11. Gestione rapporti di lavoro somministrato	DIRIGENTE	10.4 Selezione del personale da formare	Dirigente/Funziario	1) Previsione di criteri personalizzati e/o selezione di soggetti che hanno beneficiato già di corsi di formazione ad pesonam. Es. individuazione di criteri esclusivi in possesso di soggetti specifici; 2) Mancata previsione di criteri oggettivi di selezione del personale da formare.	Uso improprio o distorto della discrezionalità	Altissimo	Alta	Altissimo	Processo composto da una sequenza di attività che hanno insito un certo grado di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possano verificarsi eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo compatibilmente con l'efficienza organizzativa e investendo sugli aspetti legati all'etica comportamentale.	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) La selezione del personale da formare deve essere effettuata, privilegiando i dipendenti che non hanno fruito della formazione e/o che ne hanno fruito in misura minore e/o inadeguata rispetto ad altri; 2) Predisposizione di criteri oggettivi atti ad evitare parzialità.	1) Duplice valutazione del parte del funzionario e del dirigente sulla verifica dei soggetti che hanno già beneficiato di corsi di formazione personalizzati; (SI/NO) 2) Fissazione di criteri oggettivi atti ad evitare parzialità. (SI/NO)	IN ATTUAZIONE	Misura attuata continue in occasione del processo	1) SI 2) SI	Dir. Area 2					
					10.5 Gestione della procedura amministrativa di attivazione del corso	Dirigente/Funziario	1) Mancata verifica/controllo della presenza ai corsi; 2) Mancata segnalazione della mancata presenza ai corsi, senza idonea motivazione, dei dipendenti avviati a formazione	Uso improprio o distorto della discrezionalità	Altissimo	Alta	Altissimo		1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Controlli anche a sorpresa sulla presenza ai corsi di formazione e acquisizione degli attestati di presenza ai corsi; 2) Segnalazione al DG e al RPCT della mancata presenza ai corsi, senza idonea motivazione, dei dipendenti avviati a formazione.	1) Controlli anche a sorpresa sulla presenza ai corsi di formazione e acquisizione degli attestati di presenza ai corsi; (almeno sul 20% dei corsi attivati) (SI/NO) 2) Segnalazione al DG e al RPCT della mancata presenza ai corsi, senza idonea motivazione, dei dipendenti avviati a formazione. (SI/NO)	IN ATTUAZIONE	Misura attuata continue in occasione del processo	1) SI (almeno il 20%) 2) SI	Dir. Area 2					
					10.6 Adempimenti ed obblighi di pubblicazione	Dirigente/Funziario	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile		Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile							
					10.7 Accesso agli atti	Dirigente/Funziario	Non si rilevano comportamenti a rischio di corruzione	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile		Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile							
					Da definire																				
					Da definire																				
					Da definire																				
AREA 2	12	GESTIONE DEL PERSONALE	12. Autorizzazione incarichi extra impiego art. 53 D. Lgs. n. 165/2001	DIRIGENTE	12.1 Autorizzazione incarichi extra impiego (d.lgs. n. 165 del 2001 art. 53)	Dirigente/RP	1) Concessione di autorizzazioni al di fuori delle ipotesi previste dalla vigente normativa in violazione e/o elusione della stessa; 2) Attività extra impiego svolte da dipendenti senza autorizzazione e/o senza comunicazione.	Uso improprio o distorto della discrezionalità e elusione della normativa e/o Regolamento interno adottato.	Altissimo	Alta	Altissimo	Processo composto da una sequenza di attività che hanno insito un certo grado di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possano verificarsi eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo compatibilmente con l'efficienza organizzativa e investendo sugli aspetti legati all'etica comportamentale.	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario; 2) Applicazione del Regolamento per la disciplina degli incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio adottato/approvato dall'Ente	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Applicazione rigorosa del Regolamento per la disciplina degli incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio adottato/approvato dall'Ente; 2) Doppia valutazione RP/dirigente mediante autorizzazione a firma congiunta della relativa autorizzazione e/o diniego; 3) Segnalazione all'Ufficio di disciplina, al DG e al RPCT dei dipendenti che svolgono attività extra impiego senza autorizzazione e/o senza comunicazione.	1) Applicazione del Regolamento per la disciplina degli incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio adottato/approvato dall'Ente; (SI/NO) 2) Doppia valutazione RP/dirigente mediante autorizzazione a firma congiunta della relativa autorizzazione e/o diniego (SI/NO) 3) Segnalazione all'Ufficio di disciplina, al DG e al RPCT dei dipendenti che svolgono attività extra impiego senza autorizzazione e/o senza comunicazione.	IN ATTUAZIONE	Misura attuata continue in occasione del processo	1) SI 2) SI 3) SI	DIR. AREA 2					
AREA 2	13	GESTIONE DEL PERSONALE	13. Costituzione ed utilizzo del Fondo per il salario accessorio di dirigenza e comparto	DIRIGENTE	Ripartizione fondo e liquidazione	Dirigente/RP	Non si rilevano comportamenti a rischio	Uso improprio o distorto della discrezionalità e elusione della normativa	non applicabile	non applicabile	non applicabile	Processo composto da una sequenza di attività che hanno insito un certo grado di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possano verificarsi eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo compatibilmente con l'efficienza organizzativa e investendo sugli aspetti legati all'etica comportamentale.	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	non applicabile	non applicabile									
AREA 2	14	GESTIONE DEL PERSONALE	14 Ripartizione e liquidazione Fondo funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50	DIRIGENTE	Ripartizione e liquidazione del Fondo funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50	Dirigente/RP	1) Ripartizione e liquidazione del Fondo funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50, al di fuori delle ipotesi previste dal "Regolamento per la Disciplina Degli Incentivi per Funzioni Tecniche ai Sensi Dell'art. 113 Decreto Legislativo 18 Aprile 2016 N. 50", approvato con DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI DISCO n. 16 del 13 novembre 2019.	Uso improprio o distorto della discrezionalità e elusione della normativa e/o Regolamento interno adottato.	Alto	Molto bassa	Medio	Processo composto da una sequenza di attività che hanno insito un certo grado di discrezionalità che non può essere annullato. Il rischio che possano verificarsi eventi corruttivi può essere mitigato incrementando le misure di controllo compatibilmente con l'efficienza organizzativa e investendo sugli aspetti legati all'etica comportamentale.	1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario; 2) "Regolamento per la Disciplina Degli Incentivi per Funzioni Tecniche ai Sensi Dell'art. 113 Decreto Legislativo 18 Aprile 2016 N. 50",	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	1) Il provvedimento di liquidazione dell'incarico è proposto congiuntamente a firma del RP e del Dirigente dell'Area 2, che certificano la regolarità della procedura e il rispetto del "Regolamento per la Disciplina Degli Incentivi per Funzioni Tecniche ai Sensi Dell'art. 113 Decreto Legislativo 18 Aprile 2016 N. 50", approvato con DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI DISCO n. 16 del 13 novembre 2019. 2) Il medesimo provvedimento reca la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi del RP e del Dirigente.	1) Il provvedimento di liquidazione è proposto congiuntamente a firma del RP e del Dirigente dell'Area 2, che certificano la regolarità della procedura e il rispetto del "Regolamento per la Disciplina Degli Incentivi per Funzioni Tecniche ai Sensi Dell'art. 113 Decreto Legislativo 18 Aprile 2016 N. 50", approvato con DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI DISCO n. 16 del 13 novembre 2019. (SI/NO) 2) Il medesimo provvedimento reca la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi del RP e del Dirigente. (SI/NO)	IN ATTUAZIONE	Misura attuata continue in occasione del processo	1) SI 2) SI	DIR. AREA 2					
AREA 2	15	GESTIONE DEL PERSONALE	15. Gestione del contenzioso sul lavoro del personale in collaborazione con l'Area 7	DIRIGENTE	Gestione del contenzioso sul lavoro del personale in collaborazione con l'Area 7	Dirigente/RP	NON SI RILEVANO COMPORTAMENTI A RISCHIO		Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile		1) Applicazione del codice di comportamento dei dipendenti della PA (dpr n. 62/2013) e Codice di Comportamento dei dipendenti DISCO, approvato con DECRETO N. 11 DEL 07.05.2019, del Commissario Straordinario;												