

| SOTTOPROCESSI | ATTIVITA' | EVENTI RISCHIOSI | FATTORI ABILITANTI | GIUDIZIO SINTETICO | AZIONI/MISURE POSSIBILI | RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELL'AZIONE | STRUMENTI ADOTTATI PER L'ATTUAZIONE DELLA MISURA | INDICATORE | MISURA ATTUATA | MISURA NON ATTUATA | NOTE |
|--------------------------|--|--|---|--------------------|---|--|---|---|----------------|--------------------|------|
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | |
| Affidamento | Determinazione del Direttore che concede il contributo | favorire/sfavorire posizioni soggettive | manca di trasparenza | MEDIO | motivazione puntuale delle ragioni della scelta | Direttore | verifica della presenza della motivazione in tutte le determinazioni di concessione dei contributi | | | | |
| Scelta del contraente | Valutazione delle necessità di procedere all'appalto con quantificazione del valore | affidare un appalto attribuendo un vantaggio economico | manca di trasparenza | ALTO | formazione del personale interessato; rispetto della normativa, delle linee guida anac e delle procedure interne | Responsabile ufficio economato | compilazione griglia per determinazione valore appalto | verifica semestrale a campione del 10% degli affidamenti fino a € 140.000,00 | | | |
| | Individuazione della modalità di scelta del contraente e criteri di aggiudicazione | eleusione delle regole di affidamento degli appalti | manca di trasparenza | ALTO | formazione del personale interessato; rispetto della normativa, delle linee guida anac e delle procedure interne | Responsabile ufficio economato | compilazione check list che verifica il tipo di procedura adottata e criteri di aggiudicazione in base all'importo previsto | verifica semestrale a campione del 10% degli affidamenti fino a € 140.000,00 | | | |
| | Individuazione delle ditte da invitare (manifestazione d'interesse/indagine di mercato/elenco fornitori/ecc..) | favorire/sfavorire posizioni soggettive | manca di trasparenza | ALTO | Rispetto della nota interna per ufficio economato | Responsabile ufficio economato | Compilazione check list come da nota interna ufficio economato | Controllo a campione sul 10% dei procedimenti conclusi negli ultimi 12 mesi attraverso l'esame della motivazione e della modalità di scelta del contraente indicati nel provvedimento a contrarre | | | |
| Affidamento diretto | Determinazione a contrarre | affidare un appalto attribuendo un vantaggio economico | manca di trasparenza | MEDIO | motivazione puntuale delle ragioni della scelta | Direttore | verifica della presenza della motivazione mediante check list | verifica semestrale a campione del 10% degli affidamenti fino a € 140.000,00 | | | |
| | Individuazione del RUP | avvantaggiare un operatore economico | manca di trasparenza | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Utilizzo piattaforma Contracta | avvantaggiare un operatore economico | manca di trasparenza | MEDIO | Individuazione dei profili di operatività (punto istruttore/punto ordinante) e formazione del personale interessato | Direttore | Atto di delega e formazione operatori | formazione degli operatori delegati | | | |
| | Controllo requisiti amministrativi e stipula del contratto | favorire/sfavorire posizioni soggettive | manca di trasparenza | BASSO | 0 | | | | | | |
| Esecuzione del contratto | Verifica regolare esecuzione del contratto negli appalti dei servizi | avvantaggiare un operatore economico | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | MEDIO | informazione e consegna al personale incaricato ai controlli delle disposizioni contrattuali e atti di gara | Responsabile ufficio economato | consegna al personale incaricato dei controlli del capitolato e indicazioni necessarie | | | | |
| | Verifica degli adempimenti propedeutici al pagamento delle fatture | avvantaggiare un operatore economico | eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento | ALTO | Rispetto della check list riepilogativa dei controlli da effettuare prima del pagamento delle fatture | Direttore | verifica rispetto della check list riepilogativa dei controlli da effettuare prima del pagamento delle fatture | Verifica a campione di n.50 fatture relative ad affidamenti fino a € 140.000,00 | | | |
| | Rendicontazione gestione dell'affidamento sui vari portali | favorire/sfavorire posizioni soggettive | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | BASSO | | | | | | | |
| | Determinazione a contrarre | eleusione delle regole di affidamento degli appalti | esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; | MEDIO | formazione del personale interessato e puntuale motivazione nella determinazione | Direttore | verifica della presenza della motivazione mediante check list | verifica a campione del 10% degli affidamenti superiori a € 14000,00 | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|--|---|-------|---|-------------------|--|---|--|--|--|
| Scelta del contraente | Predisposizione della documentazione di gara, capitolato ecc.. | favorire/sfavorire posizioni soggettive | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Gestione procedura su mercato elettronico | favorire/sfavorire posizioni soggettive | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Aggiudicazione | eleusione delle regole di affidamento degli appalti | mancaza di trasparenza | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Stipula del contratto | favorire/sfavorire posizioni soggettive | esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico | BASSO | 0 | | | | | | |
| Esecuzione del contratto | Verifica regolare esecuzione del contratto negli appalti dei servizi | avvantaggiare un operatore economico | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Verifica degli adempimenti propedeutici al pagamento delle fatture | avvantaggiare un operatore economico | eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Rendicontazione gestione dell'affidamento sui vari portali | favorire/sfavorire posizioni soggettive | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| Assunzione del personale | Scelta procedura di assunzione (concorso, contratto a termine tramite selezione o chiamata diretta, mobilità, comando) | favorire/sfavorire posizioni soggettive | mancaza di trasparenza | ALTO | rispetto delle indicazioni normative e contrattuali | Direttore | verifica rispetto indicazioni normative mediante compilazione check list | verifica a campione del 10% delle determine di assunzione | | | |
| | Svolgimento della procedura di assunzione | scarsa trasparenza e disomogeneità delle valutazioni dei richiedenti | mancaza di trasparenza | ALTO | pubblicazione prima delle prove dei criteri di valutazione predisposti dalla commissione giudicatrice | Direttore | verifica pubblicazione criteri di valutazione | tutte le procedure concorsuali | | | |
| | Verifica possesso dei requisiti previsti per l'assunzione | favorire/sfavorire posizioni soggettive | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | MEDIO | rispetto delle indicazioni normative e contrattuali | ufficio personale | controllo sistematico della scheda dipendente | | | | |
| | Determina del Direttore e firma del contratto di lavoro | favorire/sfavorire posizioni soggettive | mancaza di trasparenza | MEDIO | puntuale motivazione nella determinazione | Direttore | verifica della presenza della motivazione mediante check list | verifica a campione del 10% delle determine di assunzione | | | |
| | Gestione anagrafica del dipendente con consegna materiale informativo e istruzioni (procedure, privacy, mail aziendale, password accesso ai programmi, accesso portale documentale) | favorire/sfavorire posizioni soggettive | mancaza di misure di trattamento del rischio e/o controlli | MEDIO | rispetto della check list riepilogativa per l'assunzione del dipendente | ufficio personale | Verifica rispetto della check list riepilogativa per l'assunzione del dipendente | verifica come da check list. Controllo a campione del 10% della assunzioni nel semestre | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|--|---|-------|---|--------------------------|--|---|--|--|--|
| Mobilità tra enti (passaggio diretto) | Ricezione richiesta di mobilità da parte del dipendente interessato | favorire/sfavorire posizioni soggettive | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Corretta gestione della richiesta di mobilità da parte del dipendente | favorire/sfavorire posizioni soggettive | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Attivazione della stessa richiesta di mobilità da parte dell'ente | favorire/sfavorire posizioni soggettive | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| Avvio servizio | Inserimento e affiancamento | favorire/sfavorire posizioni soggettive | manca di trasparenza | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Periodo di prova e valutazione | scarsa trasparenza e mancanza criteri di valutazione | manca di trasparenza | MEDIO | rispetto attuazione procedura inserimento neo assunti e completamento schede professionali per i profili mancanti | responsabili dei servizi | predisposizione schede professionali per procedura neo assunto | | | | |
| Controllo presenze del personale | Rilevazione presenze tramite badge | uso improprio del badge per favorire collega o per ottenere un vantaggio personale | manca di misure di trattamento del rischio (controlli) | MEDIO | Attuazione nota del direttore che disciplina il controllo a campione tra timbratura ed effettiva presenza in servizio del dipendente | Direttore | Controllo come da nota del Direttore che disciplina il controllo del personale presente in servizio (previa comunicazione alle OOSS interne) | Controllo mensile, come da nota, di n.2 dipendenti estratti nel giorno indice | | | |
| | Controllo corrispondenza presenze con turnistica | concessione/conferimento di agevolazioni in termini di presenze o vantaggi economici | esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; | MEDIO | verifica a campione corrispondenza tra turnistica e servizio effettuato | ufficio personale | compilazione apposita check list | controllo a campione mensile su tre dipendenti estratti a caso | | | |
| | Controllo giustificativi legati alla modifica di turno (gestione assenze, straordinari, ferie, cambi turno) e corretta fruizione di eventuali istituti contrattuali | concessione/conferimento di agevolazioni in termini di presenze o vantaggi economici | esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; | MEDIO | verifica a campione dei giustificativi rispetto alle disposizioni contrattuali. Verifica dell'applicazione della procedura controllo della malattia | ufficio personale | compilazione apposita check list | controllo a campione mensile su tre dipendenti estratti a caso | | | |
| Elaborazione paghe | Verifica correttezza voci paghe e inserimento variabili del mese, con conclusione elaborazione paga | favorire/sfavorire posizioni soggettive e indebito arricchimento | esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; | MEDIO | verifiche a campione dei cedolini paga | ufficio personale | compilazione apposita check list | controllo a campione mensile su tre dipendenti estratti a caso | | | |
| | Predisposizione flusso pagamento stipendi ed invio all'istituto di credito | favorire/sfavorire posizioni soggettive e indebito arricchimento | esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Denunce assistenziali e previdenziali (flusso DMA/Uniemens) | favorire/sfavorire posizioni soggettive e indebito arricchimento | manca di misure di trattamento del rischio (controlli) | MEDIO | verifica DMA da programma controllo INPS | ufficio personale | verifica DMA da programma controllo INPS | | | | |
| | Elaborazione e invio modello F24 | creare un danno economico/patrimoniale all'Ente | esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; | BASSO | 0 | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|-------|---|-------------------|-------------------------|--|--|--|--|
| Fruizione istituti e benefici contrattuali | Richiesta, laddove prevista istanza di parte | produzione di documentazione non idonea al fine di ottenere un indebito vantaggio | esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Verifica sussistenza presupposti per riconoscimento benefici contrattuali | concessione/conferimento di agevolazioni in termini di presenze o vantaggi economici | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | MEDIO | verifica a campione delle richieste del personale e dei presupposti dei benefici contrattuali rispetto alle disposizioni normative e contrattuali | ufficio personale | compilazione check list | controllo a campione mensile su tre dipendenti estratti a caso | | | |
| | Attribuzione benefici contrattuali | favorire/sfavorire posizioni soggettive e indebito arricchimento | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | MEDIO | verifica a campione delle richieste del personale e dei presupposti dei benefici contrattuali rispetto alle disposizioni normative e contrattuali | ufficio personale | compilazione check list | controllo a campione mensile su tre dipendenti estratti a caso | | | |
| Progressioni verticali di carriera e assegnazione di funzioni/indennità | Verifica requisiti e attestati per progressione | produzione di documentazione non idonea al fine di ottenere un indebito vantaggio | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Svolgimento della procedura di progressione | scarsa trasparenza e disomogeneità delle valutazioni dei richiedenti | esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Scelta e nomina | favorire/sfavorire posizioni soggettive e indebito arricchimento | esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; | BASSO | 0 | | | | | | |
| Procedure disciplinari e licenziamento disciplinare | Contestazione dei fatti e/o comportamenti | discrezionalità nella valutazione dei fatti, irregolarità nell'istruttoria | manca di trasparenza | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Istruttoria e verifica dei requisiti che generano responsabilità disciplinare | discrezionalità nella valutazione dei fatti, irregolarità nell'istruttoria | manca di trasparenza | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Provvedimento di definizione dell'iter disciplinare | Disomogeneità e discrezionalità nella gestione delle procedure disciplinari | manca di trasparenza | BASSO | 0 | | | | | | |
| Chiusura del | Presa d'atto della chiusura del rapporto per dimissioni, licenziamento a seguito di procedura disciplinare, collocamento a riposo d'ufficio | favorire/sfavorire posizioni soggettive e indebito arricchimento | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Verifica dei requisiti che hanno portato alla chiusura del rapporto | favorire/sfavorire posizioni soggettive e indebito arricchimento | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | BASSO | 0 | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|-------|---|---------------------|--------------------------------------|--|--|--|--|
| Chiusura del rapporto | Verifica presenza di competenze a congruaggio | Discrezionalità nelle tempistiche (differenze di tempistiche nell'erogazione del TFR) | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | MEDIO | verifica del rispetto delle indicazioni normative e contrattuali | ufficio personale | compilazione check list | controllo a campione il 10% dei casi totali | | | |
| | Elaborazione e liquidazione TFR/TFS | Discrezionalità nelle tempistiche (differenze di tempistiche nell'erogazione del TFR) | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | MEDIO | verifica del rispetto delle indicazioni normative e contrattuali | ufficio personale | compilazione apposita check list | controllo sistematico | | | |
| Emissione della fattura per i servizi assistenziali e residenziali (rette ecc.) | Controllo della documentazione e/o prospetti di gestione dei vari servizi (causali, extra-retta, ecc..) | favorire/sfavorire posizioni soggettive | esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; | MEDIO | controllo a campione delle fatture emesse | ufficio personale | compilazione apposita check list | verifica semestrale a campione del 10% delle fatture emesse | | | |
| | Emissione della fattura nei tempi previsti | non rispetto delle tempistiche previste | esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Controllo e gestione rette inavase | favorire/sfavorire posizioni soggettive | esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; | MEDIO | verifica del rispetto delle indicazioni regolamentari e della procedura in essere | ufficio ospiti | compilazione check list | controllo del 10% delle rette inavase | | | |
| Pagamento fatture | Effettuazione dei controlli previsti per il pagamento delle fatture (CIG, DURC, ecc..) | Disomogenità delle valutazioni e non rispetto delle scadenze temporali | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | ALTO | verifica del rispetto delle indicazioni regolamentari e della procedura in essere | ufficio contabilità | compilazione check list | controllo del 10% delle rette inavase | | | |
| Gestione di segnalazioni e reclami degli interessati | Raccolta dei reclami e segnalazioni | discrezionalità della gestione e non rispetto dei tempi procedurali | manca di misure di trattamento del rischio e/o controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Gestione del reclamo con opportune verifiche | discrezionalità della gestione e non rispetto dei tempi procedurali | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Risposta al reclamo | non rispetto delle tempistiche previste | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| Controllo del rispetto dei protocolli nei servizi resi agli ospiti e utenti (esempio attribuzione di trattamenti privilegiati) | Richiesta di accesso ai servizi e/o prestazioni erogate | disomogenità nella valutazione dei criteri di ammissione delle richieste | manca di misure di trattamento del rischio e/o controlli | MEDIO | Attuazione nota del direttore che disciplina il controllo a campione delle domande presentate | Direttore | Controllo come da nota del direttore | Verifica trimestrale di 5 richieste d'accesso | | | |
| | Valutazione della richiesta | disomogenità nella valutazione dei criteri di ammissione delle richieste | manca di misure di trattamento del rischio e/o controlli | MEDIO | Attuazione nota del direttore che disciplina il controllo a campione delle domande presentate | Direttore | Controllo come da nota del direttore | Verifica trimestrale della corretta valutazione su 5 richieste d'accesso | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|-------|--|-----------|--|--------------------------|--|--|--|
| | Erogazione del servizio/prestazione | favorire/sfavorire posizioni soggettive | scarsa responsabilizzazione interna | BASSO | 0 | | | | | | |
| Controllo rispetto Carta dei servizi | Formazione del personale sulla carta dei servizi | scarsa trasparenza e conoscenza del servizio | scarsa responsabilizzazione interna | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Controllo del rispetto degli standard della carta dei servizi | scarsa trasparenza del servizio reso e disomogeneità dei comportamenti | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| Gestione segnalazioni whistleblowing | Raccolta segnalazioni | discrezionalità nella gestione | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Gestione e valutazione della segnalazione | non rispetto delle tempistiche previste | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Conclusione del procedimento | discrezionalità nella gestione | manca di trasparenza | BASSO | 0 | | | | | | |
| Gestione decessi in struttura | Segnalazione del decesso e accertamento della morte | comunicazione in anticipo di un decesso ad una determinata impresa di onoranze funebri | scarsa responsabilizzazione interna | MEDIO | formazione del personale interessato e aggiornamento della nota informativa predisposta | Direttore | aggiornamento nota decessi | | | | |
| | Cura e preparazione della salma per familiari e rito funebre | non rispetto delle tempistiche previste | scarsa responsabilizzazione interna | BASSO | 0 | | | | | | |
| Gestione banche dati o informazioni riservate in ambito generale ed in ambito sanitario | Nomina DPO | violazione della normativa europea | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo | MEDIO | verifica presenza atto di nomina DPO | Direttore | verifica presenza atto di nomina DPO | | | | |
| | Approvazione e aggiornamento registro trattamento dei dati | violazione della normativa europea | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo | MEDIO | verifica presenza registro dei trattamenti | Direttore | verifica presenza registro dei trattamenti | | | | |
| | Attribuzione dell'incarico al trattamento dei dati al personale | violazione della normativa europea | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Creazione del profilo di accesso specifico al singolo incarico all'interno dei sistemi informativi | disomogeneità delle valutazioni | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo | MEDIO | verifica presenza dei profili di accesso specifici per personale sanitario e socio-assistenziale | Direttore | verifica presenza dei profili di accesso specifici per personale sanitario e socio-assistenziale | | | | |
| | Informazione sulla gestione del dato e l'uso dei dispositivi informatici | violazione della normativa europea | scarsa responsabilizzazione interna | BASSO | 0 | | | formazione del personale | | | |
| | Trattamento dei dati | violazione della normativa europea | scarsa responsabilizzazione interna | MEDIO | formazione del personale | Direttore | formazione del personale | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|--|-------|---|-------------------|---|--|--|--|--|
| Incarichi e consulenze professionali | Valutazione della necessità di ricorrere a liberi professionisti/consulenti | scarsa trasparenza nell'affidamento dell'incarico/consulenza | manca di trasparenza | MEDIO | presenza motivazione nella determinazione | Direttore | verifica della presenza della motivazione | | | | |
| | Scelta della procedura di affidamento | scarsa trasparenza nell'affidamento dell'incarico/consulenza | manca di trasparenza | MEDIO | presenza motivazione nella determinazione | Direttore | verifica della presenza della motivazione | | | | |
| | Determinazione a contrarre | disomogeneità di valutazione nella individuazione del soggetto destinatario | manca di trasparenza | MEDIO | presenza motivazione nella determinazione | Direttore | verifica della presenza della motivazione | | | | |
| | Verifica dei requisiti | scarso controllo del possesso dei requisiti | inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai controlli | MEDIO | rispetto delle norme che disciplinano gli incarichi | ufficio economato | rispetto delle norme che disciplinano gli incarichi | | | | |
| | Affidamento incarico | favorire/sfavorire posizioni soggettive | manca di trasparenza | MEDIO | rispetto delle norme che disciplinano gli incarichi | ufficio economato | rispetto delle norme che disciplinano gli incarichi | | | | |
| 0 | Ricezione istanza di accesso | disomogeneità nella valutazione delle richieste | manca di trasparenza | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Valutazione dell'istanza e coinvolgimento di eventuali cointeressati | disomogeneità nella valutazione delle richieste | manca di trasparenza | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Decisione sull'istanza e comunicazione | disomogeneità nella valutazione delle richieste | manca di trasparenza | BASSO | 0 | | | | | | |
| 0 | Ricezione richiesta inserimento nel servizio | scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità | manca di misure di trattamento del rischio e/o controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Valutazione della richiesta | disomogeneità nella valutazione delle richieste | manca di misure di trattamento del rischio e/o controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Gestione della lista d'attesa | disomogeneità nella valutazione delle richieste | manca di misure di trattamento del rischio e/o controlli | BASSO | 0 | | | | | | |
| | Accoglimento della richiesta | scarso controllo del possesso dei requisiti | manca di misure di trattamento del rischio e/o controlli | BASSO | 0 | | | | | | |