ISTITUTO DI ASTROFISICA SPAZIALE E FISICA COSMICA DI PALERMO

MAPPATURA DEI PROCESSI							VALUTAZIONE DEL RISCHIO										TRATTAMENTO DEL RISCHIO									
							IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO		ANALISI DEL RISCHIO																	
MACROPROCESSO	ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA	UFFICI/SERVIZI RESPONSABILI	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	ATTIVITA' DI FASE	ULTERIORI UFFICI/SERVIZI COINVOLTI	RISCHIO CORRUTTIVO	FATTORI ABILITANTI	Indicatore 1 DISCREZIONALITA'	Indicatore 2 INTERESSE ESTERNO	Indicatore 3 PRECEDENTI INCIDENTI DI PERCORSO	Indicatore 4 SCARSA DIFFUSIONE DELLE PRASSI DISCIPLINANTI IN PROCESSO	Indicatore 5 CONCENTRAZIONE DI POTERE DECISIONALE IN CAPO A UNA PERSONA	Indicatore 6 IMPATTO INCIDENTE SULL'IMMAGINE ORGANIZZATIVA	Indicatore 7 INADEGUATEZZA QUALITATIVA DEL PERSONALE ADDETTO AI RUOLI CHIAVE DI FUNZIONARE	VALORE DEL RISCHIO RISCHIO LORDO	MOTIVAZIONE DEL GIUDIZIO SINTETICO	MISURA DI PREVENZIONE GENERALE	MISURA DI PREVENZIONE SPECIFICA DA ESEGUIRE	RESPONSABILE DELLA ADOZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORE DEL RISCHIO RISCHIO RESIDUO / RISIDUO	MISURA DI PREVENZIONE SPECIFICA DA ADOTTARE	RESPONSABILE DELLA ADOZIONE DELLA MISURA	VALORI ATTESI	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORE DEL RISCHIO TARGET
Risorse Umane	Struttura di riama	Direttore di Struttura, Ufficio Personale	1) Definizione dei fabbisogni di personale (tecnici, amministrativi, ricercatori di ricerca, Primi ricercatori Tecnologi e personale Tecnico/Amministrativo con contratto a Tempo Determinato)	Input	Acquisizione delle proposte di reclutamento di Personale tra cui il ruolo da parte del Responsabile Scientifico**	Responsabile Scientifico	Identificazione di un fabbisogno temporaneo non imputabile a carico di efficienza/efficacia/economicità, ma alla volontà di perseguire obiettivi particolari	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza nella/non definita responsabilità dell'attività da parte di portatori/soggetti; Carenza di controlli efficaci	x	x			x	x		MEDIO	La circostanza in giudizio va bene al presunzione interesse esterno (es. potenziali candidati o portatori di interessi) ed un'incertezza in capo a questi soggetti della discrezionalità che caratterizza l'attività considerata	Codice di comportamento; Prevenzione / Pantouflage / Revolving Doors; Astensione in caso di conflitto di interessi; Formazione; Trasparenza; Giustizia; Inconferibilità e incompatibilità; Whistleblowing; Rotazione ordinaria del personale; Rotazione straordinaria del personale; Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; Monitoraggio degli incarichi extraistituzionali; Patto di integrità / Protocollo di Legalità; Sensibilizzare al valore di buona legislazione e regolamentazione CCNL e CCDI	1) Regolamento del Personale; 2) Codice giudiziario per l'amministrazione del Personale non di Ruolo (Borsisti, Assegnisti di Ricerca, Ricercatori, Tecnologi, Personale Tecnico ed Amministrativo con contratto a Tempo Determinato) dell'INAF; 3) Disciplina per il conferimento degli Assegni di ricerca (come modificata con delibera Cda n. 8 del 15.02.2011)	1) Consiglio di Amministrazione; 2) Presidente	1) Conformità ed Regolarità del personale; 2) Aggiornamento alla prassi locale; 3) Aggiornamento di consiglio per lo stato avanzamento	RARO				
					Istruzione delle proposte	Responsabile Scientifico, Ufficio Bilancio	Definizione dei fabbisogni del fabbisogno e delle relative caratteristiche finalizzate al fine di favorire il reclutamento del Personale						x	x												
				Fase istruttoria	Predisposizione del bando	Responsabile Scientifico	Formulazione di requisiti di ricerca personalizzati che pregiudicano o limitano l'accesso; alla procedura concorsuale (e.d. bando fotografia) e formulazione di criteri di valutazione (Regolamenti INFrafisica) di valutazione particolari, alla selezione, all'interno del bando con conferimento di vantaggio di un bando non conforme ai principi di legalità, trasparenza e imparzialità definiti nelle Linee Guida sui concorsi pubblici del Ministero della Funzione Pubblica	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza nella/non definita responsabilità dell'attività da parte di portatori/soggetti; Complicità della normativa di riferimento e mancanza di competenze specifiche del personale addetto all'attività	x	x			x	x	x	ALTO	La circostanza in giudizio va bene al presunzione interesse esterno (es. potenziali candidati o portatori di interessi), ed un'incertezza in capo a questi soggetti della discrezionalità che caratterizza l'attività considerata ed alla complicità del diritto da svolgere che richiede un adeguato numero di risorse umane dedicate con specifiche competenze			1) Regolamento del Personale; 2) Codice giudiziario per l'amministrazione del Personale non di Ruolo (Borsisti, Assegnisti di Ricerca, Ricercatori, Tecnologi, Personale Tecnico ed Amministrativo con contratto a Tempo Determinato) dell'INAF; 3) Disciplina per il conferimento degli Assegni di ricerca (come modificata con delibera Cda n. 8 del 15.02.2011)	1) Consiglio di Amministrazione; 2) Presidente	1) Adozione del Regolamento del personale; 2) Adozione delle Linee Guida; 3) Adozione del Disciplinare	MEDIO	Formazione periodica del Personale addetto all'attività	Direttore di Struttura	Formazione adeguata del personale in relazione alle competenze dell'attività da svolgere	Numero di casi di Rotazione del personale dedicato all'attività	RARO
					Richiesta di nulla osta o autorizzazione alla Sede Centrale in base alle Linee Guida dell'INAF	Direzione Scientifica (per nulla osta), Consiglio di Amministrazione (per autorizzazione), Direttore Generale dell'INAF	Nulla osta condizionato alla precisione di requisiti e criteri "personalizzati" sulla base/in a pendizione determinati candidati		x	x			x	x		MEDIO	La circostanza in giudizio va bene al presunzione interesse esterno (es. potenziali candidati o portatori di interessi), alla non corrispondibile discrezionalità che caratterizza l'attività considerata e alla complicità del diritto da svolgere che richiede un adeguato numero di risorse umane dedicate con specifiche competenze			1) Regolamento del Personale; 2) Codice giudiziario per l'amministrazione del Personale non di Ruolo (Borsisti, Assegnisti di Ricerca, Ricercatori, Tecnologi, Personale Tecnico ed Amministrativo con contratto a Tempo Determinato) dell'INAF; 3) Disciplina per il conferimento degli Assegni di ricerca (come modificata con delibera Cda n. 8 del 15.02.2011)	1) Consiglio di Amministrazione; 2) Presidente	1) Adozione del Regolamento del personale; 2) Adozione delle Linee Guida; 3) Adozione del Disciplinare	BASSO				
					Revisione del nulla osta/autorizzazione ed erogazione del bando di concorso		Erogazione di un bando non conforme ai criteri di legalità, trasparenza e imparzialità definiti nelle Linee Guida sui concorsi pubblici del Ministero della Funzione Pubblica	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza nella/non definita responsabilità dell'attività da parte di portatori/soggetti; Complicità della normativa di riferimento e mancanza di competenze specifiche del personale addetto all'attività	x	x			x	x		MEDIO	La circostanza in giudizio va bene al presunzione interesse esterno (es. potenziali candidati o portatori di interessi), alla non corrispondibile discrezionalità che caratterizza l'attività considerata e alla complicità del diritto da svolgere che richiede un adeguato numero di risorse umane dedicate con specifiche competenze			1) Regolamento del Personale; 2) Codice giudiziario per l'amministrazione del Personale non di Ruolo (Borsisti, Assegnisti di Ricerca, Ricercatori, Tecnologi, Personale Tecnico ed Amministrativo con contratto a Tempo Determinato) dell'INAF; 3) Disciplina per il conferimento degli Assegni di ricerca (come modificata con delibera Cda n. 8 del 15.02.2011)	1) Consiglio di Amministrazione; 2) Presidente	1) Adozione del Regolamento del personale; 2) Adozione delle Linee Guida; 3) Adozione del Disciplinare	RARO				
				Output	Pubblicazione del bando	Responsabile del Procedimento	Inosservanza di norme/regole/pubblicazione poste a garanzia della selezione (es. tempi di pubblicazione dell'avviso tali da condizionare la partecipazione alla procedura)	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Scarsa responsabilizzazione interna; Carenza di competenze del personale addetto all'attività; Carenza di controlli efficaci		x			x	x		MEDIO	La circostanza in giudizio va bene al presunzione interesse esterno (es. potenziali candidati o portatori di interessi) ed alla necessità di un adeguato numero di risorse umane dedicate con specifiche competenze			1) Regolamento del Personale; 2) Decreto degli obblighi di pubblicazione (Delibera ANAC n. 1310 del 28.12.)	1) Consiglio di Amministrazione; 2) Consiglio Nazionale Interuniversitario	1) Adozione del Regolamento del personale; 2) Adozione dell'elenco degli obblighi di pubblicazione	RARO				
			2) Reclutamento di Personale non di ruolo	Input	Ricezione delle domande di partecipazione	Ufficio Protocollo	Occultamento o distruzione dolosa delle domande di Terzi di Favorire determinati candidati	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità		x			x			RARO	La circostanza in giudizio va bene alla unica tracciabilità dell'attività, grazie da sistemi informatici o cartacei che consentono la rintracciamento degli eventi			1) Ricezione nel Bando entro alla modalità d'invio delle domande 2) Protocollo informatico e rintracciamento di tracciabilità	1) Ufficio del Personale 2) Sistema Sistemi Informatici per il Protocollo 3) Consiglio di Amministrazione	1) Pubblicazione nel Bando della nuova modalità della modalità d'invio delle domande 2) Operatività del sistema informatico	RARO				
					Protocollazione delle istanze		Mancata protocollazione dolosa delle domande o alterazione di data e ora di ricezione al fine di favorire determinati candidati, diffusione di informazioni riservate, utilizzo improprio di documenti/informazioni/dati			x						RARO				1) Sistema informatico e rintracciamento di tracciabilità 2) Regolamento per l'rintracciamento dei dati sensibili e giudiziari	1) RSI 2) Consiglio di Amministrazione	1) Operatività del sistema informatico 2) Adozione del Codice etico 3) Adozione del Regolamento	RARO				
				Fase istruttoria	Verifica requisiti di legittimazione e condizioni di ammissibilità	Responsabile del Procedimento / segretaria	Irregolarità nella valutazione della documentazione presentata (autocertificazioni di domande incomplete e/o prive di alcuni requisiti richiesti dal bando; o presentate fuori termine)		x	x		x		x		MEDIO	La circostanza in giudizio va bene alla unica discrezionalità dell'attività, alla scarsa trasparenza dell'operato del Responsabile e all'inesistenza di norme in caso un controllo sulla coerenza dei requisiti che possa rendicontarsi eventuali scarti/errori/irregolarità	Codice di comportamento; Prevenzione / Pantouflage / Revolving Doors; Astensione in caso di conflitto di interessi; Formazione; Trasparenza; Giustizia; Inconferibilità e incompatibilità; Whistleblowing; Rotazione ordinaria del personale; Rotazione straordinaria del personale; Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; Monitoraggio degli incarichi extraistituzionali; Patto di integrità / Protocollo di Legalità; Sensibilizzare al valore di buona legislazione e regolamentazione CCNL e CCDI	1) Regolamento del Personale; 2) Codice giudiziario per l'amministrazione del Personale non di Ruolo (Borsisti, Assegnisti di Ricerca, Ricercatori, Tecnologi, Personale Tecnico ed Amministrativo con contratto a Tempo Determinato) dell'INAF; 3) Disciplina per il conferimento degli Assegni di ricerca (come modificata con delibera Cda n. 8 del 15.02.2011)	1) Consiglio di Amministrazione	1) Adozione del Regolamento; 2) Adozione delle Linee guida; 3) Adozione del Disciplinare	RARO				
					Nomina della Commissione Esaminatrice e designazione dei componenti	Direttore di Struttura, su proposta del Responsabile del Nucl. PI	Nomina di Commissari in conflitto di interessi rispetto alla procedura scelta ai candidati	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza nella/non definita responsabilità dell'attività da parte di portatori/soggetti; Carenza di controlli	x	x		x	x	x		MEDIO	La circostanza in giudizio va bene alla unica discrezionalità dell'attività e alla difficoltà di procedere alla nomina di commissari, anche alla luce della relativa disponibilità degli esperti (interni o esterni), ed che produce rotta all'accessione del criterio di rotazione e che può produrre effetti distorsivi	Codice di comportamento; Prevenzione / Pantouflage / Revolving Doors; Astensione in caso di conflitto di interessi; Formazione; Trasparenza; Giustizia; Inconferibilità e incompatibilità; Whistleblowing; Rotazione ordinaria del personale; Rotazione straordinaria del personale; Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; Monitoraggio degli incarichi extraistituzionali; Patto di integrità / Protocollo di Legalità; Sensibilizzare al valore di buona legislazione e regolamentazione CCNL e CCDI	1) Regolamento del Personale; 2) Codice Guida per l'adozione di provvedimenti per il reclutamento di personale non di ruolo del INAF 3) Regolamento per l'adozione di provvedimenti per la composizione delle commissioni esaminatrici del concorso per il reclutamento di personale non ruolo e tecnologi e ricerca (determinato) 4) Principi di astensione dei commissari (con precedenti) 5) Eliminazione ex-ante da parte dei commissari della rinuncia/revoca di ruoli di conflitto di interessi	1) Consiglio di Amministrazione; 2) Responsabile del procedimento	1) Adozione del Regolamento; 2) Adozione delle Linee guida; 3) Adozione del Disciplinare	RARO				
					Svolgimento delle prove pratiche del bando (es. prove scritte, orale, valutazione titoli)	Commissari esaminatrici e Responsabile del Procedimento	Omissione del corso della prova, valutazione discriminante dei titoli/colloqui effettuati al fine di favorire determinati candidati	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza nella/non definita responsabilità dell'attività da parte di portatori/soggetti; Carenza di controlli	x	x		x	x	x		ALTO	La circostanza in giudizio va bene al presunzione interesse esterno, alla unica discrezionalità dell'attività che richiede un adeguato numero di risorse umane dedicate con competenze specifiche			1) Regolamento del Personale; 2) Codice Guida per l'adozione di provvedimenti per il reclutamento di personale non di ruolo del INAF 3) Regolamento per l'adozione di provvedimenti per la composizione delle commissioni esaminatrici del concorso per il reclutamento di personale non ruolo e tecnologi e ricerca (determinato) 4) Principi di astensione dei commissari (con precedenti) 5) Eliminazione ex-ante da parte dei commissari della rinuncia/revoca di ruoli di conflitto di interessi	1) Consiglio di Amministrazione; 2) Responsabile del procedimento	1) Adozione del Regolamento; 2) Adozione delle Linee guida; 3) Adozione del Disciplinare	MEDIO	1) Adozione di un Regolamento di Disciplina della nomina e dei lavori delle commissioni di reclutamento	DPS, Direzione Generale, Direzione Scientifica	1) Riduzione della discrezionalità in presenza di nomina e composizione della commissione 2) Monitoraggio nomina dei qualifica di esaminatori in caso in adeguamenti delle commissioni	Adozione del Regolamento	RARO
					Predisposizione e approvazione della graduatoria	Direttore di Struttura	Approvazione di una graduatoria non conforme rispetto agli esiti delle prove	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità		x			x			RARO	La circostanza in giudizio va bene alla possibilità di controllare l'attività mediante una verifica degli atti della procedura concorsuale			1) Codice etico dell'INAF; 2) Pubblicazione degli esiti concorsuali sulla Sezione dedicata del sito ufficiale	1) Consiglio di Amministrazione; 2) Responsabile del procedimento	1) Adozione del Codice etico; 2) Pubblicazione	RARO				
					Controllo a campione su dichiarazioni sostitutive di certificazione ed atti di notorietà prodotte dai candidati	Responsabile del Procedimento	Omissione della attività di controllo su dichiarazioni sostitutive di certificazione ed atti di notorietà prodotte dai candidati al fine di favorire determinati concorrenti	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza nella/non definita responsabilità dell'attività da parte di portatori/soggetti; Carenza di controlli specifiche del personale addetto all'attività		x				x		MEDIO	La circostanza in giudizio va bene alla necessità di un adeguato numero di risorse umane dedicate all'attività	Codice di comportamento; Prevenzione / Pantouflage / Revolving Doors; Astensione in caso di conflitto di interessi; Formazione; Trasparenza; Giustizia; Inconferibilità e incompatibilità; Whistleblowing; Rotazione ordinaria del personale; Rotazione straordinaria del personale; Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; Monitoraggio degli incarichi extraistituzionali; Patto di integrità / Protocollo di Legalità; Sensibilizzare al valore di buona legislazione e regolamentazione CCNL e CCDI	1) Codice Guida per l'adozione di provvedimenti per il reclutamento di personale non di ruolo del INAF 2) Regolamento per l'adozione di provvedimenti per la composizione delle commissioni esaminatrici del concorso per il reclutamento di personale non ruolo e tecnologi e ricerca (determinato) 3) Principi di astensione dei commissari (con precedenti) 4) Eliminazione ex-ante da parte dei commissari della rinuncia/revoca di ruoli di conflitto di interessi	Consiglio di Amministrazione	1) Adozione del Codice Guida; 2) Adozione Regolamento	RARO				
				Output	Comunicazione di esclusione o ammissione alla Selezione di Ricerca	Ufficio del Personale	Rilascio di un certificato di Nascita contenente dati/atti Sensibilizzate e Giudiziari o Dipendenze	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza di controlli specifiche del personale addetto all'attività		x			x			RARO	La circostanza in giudizio va bene alla definizione e standardizzazione dell'attività			1) Codice etico dell'INAF; 2) Regolamento per l'rintracciamento dei dati sensibili e giudiziari	Consiglio di Amministrazione	1) Adozione del Codice etico; 2) Adozione del Regolamento	RARO				
					Comunicazione della graduatoria ai fini dell'Affiliazione/Inquadramento		Inosservanza delle regole in materia di trasparenza e dell'obbligo di raggiungimento minimo/massimo			x						RARO										
		Direttore di Struttura, Ufficio del Personale	1) Gestione delle carriere del personale: reclutamento, concorsi, selezione, progressione di carriera, mobilità, trasferimento, passaggi di livelli, passaggi di fascia, aspettative, congedi, distaccamenti, part time, sabbatico, etc.)	Input	Ricezione dell'istanza del dipendente	Ufficio del Personale	Occultamento o distruzione dolosa dell'istanza al Fine di danneggiare o favorire il dipendente	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità		x			x			RARO	La circostanza in giudizio va bene alla unica tracciabilità dell'attività, grazie da sistemi informatici o cartacei che consentono la rintracciamento degli eventi (per, ricezione, etc.)	Codice di comportamento; Prevenzione / Pantouflage / Revolving Doors; Astensione in caso di conflitto di interessi; Formazione; Trasparenza; Giustizia; Inconferibilità e incompatibilità; Whistleblowing; Rotazione ordinaria del personale; Rotazione straordinaria del personale; Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; Monitoraggio degli incarichi extraistituzionali; Patto di integrità / Protocollo di Legalità; Sensibilizzare al valore di buona legislazione e regolamentazione CCNL e CCDI	1) Sistema informatico e rintracciamento di tracciabilità 2) Codice etico dell'INAF 3) Regolamento per l'rintracciamento dei dati sensibili e giudiziari	1) RSI 2) Consiglio di Amministrazione	1) Operatività del sistema informatico 2) Adozione del Codice etico 3) Adozione del Regolamento	RARO				
					Protocollazione dell'istanza	Ufficio Protocollo	Mancata protocollazione dolosa dell'istanza o alterazione di data e ora di ricezione al fine di danneggiare o favorire il dipendente; diffusione di informazioni riservate, utilizzo improprio di documenti/informazioni/dati			x						RARO				1) Sistema informatico e rintracciamento di tracciabilità 2) Regolamento per l'rintracciamento dei dati sensibili e giudiziari	1) RSI 2) Consiglio di Amministrazione	1) Operatività del sistema informatico 2) Adozione del Codice etico 3) Adozione del Regolamento	RARO				
				Fase istruttoria	Istruzione del procedimento (ricezione di pervenuta (es.: DD/TD, per gara/ordine, per Concorsone, ordinaria), per Sede, volontariato, mobilità/aspettative, etc.) congedi (maternità, parentale, per malattia del c. e parentale), etc	Ufficio del Personale	Mancata sanzionazione in ordine all'inserire di determinati requisiti ricchi documenti al Fine di favorire il dipendente	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza nella/non definita responsabilità dell'attività da parte di portatori/soggetti; Carenza di controlli specifiche del personale addetto all'attività		x			x	x		MEDIO	La circostanza in giudizio va bene al presunzione interesse esterno alle dipendenti rilevanti e alla necessità di un adeguato numero di risorse umane dedicate all'attività con specifiche competenze			1) Verificatori operativi al Personale (es. Inps Post, n. 11019 - TA, V. - Cod: 11207701011 relativo alla trasmissione permessi n.: L104), strumenti e modulistica dedicato per la presentazione delle istanze 2) Codice etico dell'INAF; 3) Regolamento per l'rintracciamento dei dati sensibili e giudiziari	1) Direttore Strutture; 2) Consiglio di Amministrazione	1) Creazioni prontuarie e modulistica specifica; 2) Adozione del Codice etico; 3) Adozione del Regolamento	RARO				
					Invio dos.ziona/istanze alla Direzione Generale/Ufficio del Personale della Sede Centrale per valutazione del Presidente/Consiglio Fondi	Direzione Generale/ Ufficio del Personale della Sede Centrale	Mancanza del procedimento condiviso/uso da interno volto a favorire o penalizzare determinati dipendenti	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza di controlli specifiche del personale addetto all'attività	x	x			x	x		RARO	La circostanza in giudizio va bene alla ridotta discrezionalità del processo e alla previsione di regole e presupposti regolamentari e normativali			1) Regolamento del Personale; 2) Codice etico dell'INAF	1) Consiglio di Amministrazione	1) Adozione del Regolamento; 2) Adozione del Codice etico	RARO				
				Output	Ricezione e comunicazione all'interessato del Provvedimento Finale	Ufficio del Personale	Omissione di data e ora di creazione del Provvedimento al Fine di danneggiare o favorire il dipendente	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità		x			x			RARO				1) Sistema informatico e rintracciamento di tracciabilità 2) Codice etico dell'INAF	1) RSI 2) Consiglio di Amministrazione	1) Adozione del Regolamento; 2) Adozione del Codice etico	RARO				
					Inserimento dell'esito nel programma di gestione del trattamento economico e giuridico del personale (Sistema Informativo per la valorizzazione e del Personale personale del Dipartimento	Ufficio del Personale	Omissione di data e ora di creazione del Provvedimento al Fine di danneggiare o favorire il dipendente	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità		x			x			RARO	La circostanza in giudizio va bene alla tracciabilità dell'attività, grazie da sistemi informatici (per, programma di gestione delle presenze)			1) Sistema informatico e rintracciamento di tracciabilità 2) Codice etico dell'INAF	1) RSI 2) Consiglio di Amministrazione	1) Operatività del sistema informatico 2) Adozione del Codice etico	RARO				
			2) Gestione delle presenze/assenze del personale	Input	Inserimento dei dati del dipendente nell'applicativo per la gestione delle presenze del personale nel trattamento dell'assistenza in processo e dispositivi al un budget per la rilevazione delle presenze	Ufficio del Personale	Omissione delle informazioni per danneggiare o favorire il dipendente	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità		x			x			RARO	La circostanza in giudizio va bene alla unica tracciabilità dell'attività, grazie da sistemi, anche informatici (per), che consentono la rintracciamento degli eventi	Codice di comportamento; Prevenzione / Pantouflage / Revolving Doors; Astensione in caso di conflitto di interessi; Formazione; Trasparenza; Giustizia; Inconferibilità e incompatibilità; Whistleblowing; Rotazione ordinaria del personale; Rotazione straordinaria del personale; Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; Monitoraggio degli incarichi extraistituzionali; Patto di integrità / Protocollo di Legalità; Sensibilizzare al valore di buona legislazione e regolamentazione CCNL e CCDI	1) Sistema informatico e rintracciamento di tracciabilità 2) Codice etico dell'INAF 3) Regolamento per l'rintracciamento dei dati sensibili e giudiziari	1) RSI 2) Consiglio di Amministrazione	1) Operatività del sistema informatico 2) Adozione del Codice etico 3) Adozione del Regolamento	RARO				
				Fase istruttoria	Inserimento nell'applicativo CSA, in caso per il raggiunto degli richiesti e dei consensi al personale, di eventi che comportano variazioni delle retribuzioni	Ufficio del Personale	Omissione delle informazioni per danneggiare o favorire il dipendente	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità		x			x			RARO	La circostanza in giudizio va bene alla unica tracciabilità dell'attività, grazie da sistemi, anche informatici, che consentono la rintracciamento degli eventi			1) Sistema informatico e rintracciamento di tracciabilità 2) Codice etico dell'INAF 3) Regolamento per l'rintracciamento dei dati sensibili e giudiziari	1) RSI 2) Consiglio di Amministrazione	1) Operatività del sistema informatico 2) Adozione del Codice etico 3) Adozione del Regolamento	RARO				
					Calcolo degli straordinari e delle indennità aziendali (turni, reperibilità notturne, festive, ridotte disagiate etc.)	Ufficio Personale, Ufficio Trattamento economico e missioni del Personale	Mancata sanzionazione in ordine all'inserire di determinati requisiti ricchi documenti al Fine di favorire il dipendente	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza di controlli specifiche del personale addetto all'attività		x			x			RARO	La circostanza in giudizio va bene alla definizione e standardizzazione dell'attività			1) Sistema informatico e rintracciamento di tracciabilità 2) Codice etico dell'INAF 3) Regolamento per l'rintracciamento dei dati sensibili e giudiziari	1) Consiglio di Amministrazione	1) Operatività del sistema informatico 2) Adozione del Codice etico 3) Adozione del Regolamento	RARO				
		Direttore di Struttura, Ufficio del Personale	3) Trattamento economico del personale	Fase istruttoria	Calcolo dei benefici assistenziali e dannosità del dipendente (assegni familiari, detrazioni fiscali, etc.)	Ufficio Trattamento economico e missioni del Personale	Inosservanza/violazione del beneficio economico o soggetti non in possesso dei requisiti previsti	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza di controlli specifiche del personale addetto all'attività		x			x			RARO	La circostanza in giudizio va bene alla unica tracciabilità dell'attività, grazie da sistemi, anche informatici, che consentono la rintracciamento degli eventi			1) Sistema informatico e rintracciamento di tracciabilità 2) Codice etico dell'INAF 3) Regolamento per l'rintracciamento dei dati sensibili e giudiziari	1) Direttore di Struttura 2) Consiglio di Amministrazione	1) Adozione del Regolamento; 2) Adozione del Codice etico	RARO				
					Dichiarazione degli dipendenti parte dell'Ufficio competente della Sede Centrale	Ufficio Trattamento economico del Personale della Sede Centrale dell'INAF																				
					Verifica e controllo delle rilevazioni dipendenti, degli accertamenti tecnici TFR, etc.	Ufficio Trattamento economico e missioni del Personale	Mancato sanzionazione in ordine alla presenza di errori nel calcolo della retribuzione al Fine di favorire il dipendente	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza di controlli specifiche del personale addetto all'attività		x			x			RARO	La circostanza in giudizio va bene alla definizione e standardizzazione dell'attività			1) Sistema informatico e rintracciamento di tracciabilità 2) Codice etico dell'INAF	1) Consiglio di Amministrazione	1) Operatività del sistema informatico 2) Adozione del Codice etico	RARO				
				Output	Pagamento degli stipendi del Personale a carico dell'Amministrazione centrale/centrale	**Ufficio Bilancio della Sede Centrale dell'INAF**																				
					Pagamento dei compensi di Borsisti e Assegnisti di Ricerca	Ufficio Bilancio	Liquidazione di una retribuzione non dovuta o causa della mantenzione dolosa degli importi delle voci dipendenti al Fine di favorire o danneggiare il dipendente	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza di controlli specifiche del personale addetto all'attività		x			x			RARO	La circostanza in giudizio va bene alla unica tracciabilità dell'attività, grazie da sistemi, anche informatici, che consentono la rintracciamento degli eventi			1) Sistema informatico e rintracciamento di tracciabilità 2) Codice etico dell'INAF	1) RSI 2) Consiglio di Amministrazione	1) Operatività del sistema informatico 2) Adozione del Codice etico	RARO				
		Direttore di Struttura, Ufficio Missioni	4) Gestione missioni	Input	Ricezione della richiesta del dipendente di partecipa a di riunione delle spese sostenute/ pagamento/ffettuate una missione	Ufficio Trattamento economico e missioni del Personale	Omissione dell'ordine/ai consulenza/ai sensi di una delle ricorse al Fine di danneggiare o favorire determinati dipendenti	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza di controlli specifiche del personale addetto all'attività		x			x			RARO	La circostanza in giudizio va bene all'unica tracciabilità dell'attività, grazie da sistemi (per, programma TRIO), che consentono la rintracciamento degli eventi			1) Sistema informatico e rintracciamento di tracciabilità 2) Codice etico dell'INAF	1) RSI 2) Consiglio di Amministrazione	1) Operatività del sistema informatico 2) Adozione del Codice etico	RARO				
				Fase istruttoria	Verifica e controllo dei presupposti della documentazione allegata ed eventuale richiesta di integrazione istruttoria	Ufficio Trattamento economico e missioni del Personale	Omissione sanzionazione in ordine all'inserire di determinati requisiti ricchi documenti al Fine di favorire il dipendente	Presenza esterna da parte di portatori di interessi individuali o collettivi (stakeholders); Scarsa diffusione della cultura etica/della legalità; Carenza di controlli specifiche del personale addetto all'attività		x			x	x		MEDIO	La circostanza in giudizio va bene all'unica tracciabilità dell'attività, grazie da sistemi informatici, che consentono la rintracciamento degli eventi e alla necessità di ricorrere ancora ad un'unica persona che ricorrere specifiche	Codice di comportamento; Prevenzione / Pantouflage / Revolving Doors; Astensione in caso di conflitto di interessi; Formazione; Trasparenza; Giustizia; Inconferibilità e incompatibilità; Whistleblowing; Rotazione ordinaria del personale; Rotazione straordinaria del personale; Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; Monitoraggio degli incarichi extraistituzionali; Patto di integrità / Protocollo di Legalità; Sensibilizzare al valore di buona legislazione e regolamentazione CCNL e CCDI	1) Regolamento del Personale 2) Codice etico dell'INAF 3) Codice della Direzione Generale relativa alla "gestione indicatori operativi per la corretta attuazione ed applicazione del Regolamento per l'adozione degli nuovo di missione" 4) Regolamento di Contabilità 5) Codice etico dell'INAF	1) Consiglio di Amministrazione 2) Presidente 3) Direttore Generale	1) Adozione del Regolamento; 2) Adozione del Codice; 3) Adozione del Codice etico	RARO				

				Output	Identificare dell'archivio e del rimborso di incassi	Office Manola	Riconoscimento di anticipi e rimborsi non dovuti al fine di tassare il dipendente	Previsioni esterne da parte di portatori di interessi (i stakeholders)		X					X			AUDIO	Le intervistatori e giustificano in base all'impo tracciabilità dell'attività, gestite da sistemi informatici, che consentono la sostituzione degli errori	Codice di comportamento Formazione Trasparenza Gestione Sensibilizzazione Rotazione ordinaria del personale Rotazione straordinaria del personale Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Metodologie degli incarichi extraistituzionali Patto di integrità / Protocollo di Legalità Adozione di altri rigorosi e l'impegnino per tutte le fasi del processo	Sistema informatico a misure di tracciabilità Disgiungimento per la Disciplina degli incarichi di Milanesi Rotazione straordinaria del personale in caso di condotte penali per la corretta attuazione ed applicazione del Regolamento per la disciplina degli incarichi di missione" Regolamento di Contabilità Codice etico-penitiari	L.190 L.Strategia di derivazioni salvione D.Lgs. L.Adozione del Regolamento D.Adozione della Circolare L.Adozione del Codice etico	L.Sperimentazione del sistema L.Adozione del L.Adozione del Regolamento D.Adozione della Circolare L.Adozione del Codice etico	AUDIO						
Servizi informatici	Direttore di Struttura	Direttori, SID Struttura	Gestione dei servizi di rete	Pianificazione, progettazione delle infrastrutture di rete	Servizio ICT	L'Definizione di un'adeguata rete rispondente a criteri di efficienza, efficacia ed economicità, ma alla volontà di garantire interessi particolari. 2)Il mancamento dei fabbisogni, nell'atto di frazionare il conseguente affidamento, a pregiudizio di fissarsi determinati operatori economici																									
				Acquisizione delle assegnazioni degli indirizzi IP, VLAN	Servizio ICT		L'schiedere ingrogare a parer cuni/aspetto dell'assegnazione di nuove																								
				Gestione delle infrastrutture di interconnessione per rete di sistra/sulla/ai e internet	Servizio ICT																										
				Gestione delle infrastrutture di interconnessione per rete di sistra/sulla/ai e internet	APM/LAN																										
				Gestione delle organizzazione del "LAN"	APM/LAN																										
				Gestione di fusione dati	L.T. con Servizio ICT																										
				Gestione delle "reti cablate"	Servizio ICT																										
				Servizio di assistenza e configurazione dei dispositivi	Servizio ICT																										
				Gestione del sistema telefonico	L.T. con Servizio ICT																										
				Gestione delle attrezzature e programmi degli operati informatici e dei dispositivi grafici/ai della rete di accesso	L.T. con Servizio ICT																										
			Manutenzione	Controllo	Servizio ICT		L'omissione di controlli, 2) l'omissione di denuncia delle violazioni di sicurezza																								
			Servizi informatici / applicativi per la Struttura	Progettazione	Servizio ICT/Servizio ICT con Procurement		L'Definizione di un'adeguata rete rispondente a criteri di efficienza, efficacia ed economicità, ma alla volontà di garantire interessi particolari. 2)Il mancamento dei fabbisogni, nell'atto di frazionare il conseguente affidamento, a pregiudizio di fissarsi determinati operatori economici																								
				Gestione dei sistemi informatici	Gestione dei dati/ Gestione di interconnessione dei applicativi	SID/Appl	L'omissione di denuncia di violazioni di sicurezza																								
Gestione economica - Finanziaria	Direttore di Struttura	Direttore, Direttore di Struttura, Office Manola e Reggiancilla	Gestione dei fondi istituzionali (non commerciali)	Gestione delle entrate	Accertamento delle entrate	Office Manola e Ufficio di Reggiancilla - Sede DGR	Omissioni nell' acquisizione della documentazione, sottrazione e alterazione di atti e documenti. 2) Non di disconoggere Ordinativi			X					X			AUDIO	Le intervistatori e giustificano in base alla impo tracciabilità dell' processo, gestite da sistemi informatici e consuoque da sistemi che consentono la sostituzione degli errori	Codice di comportamento Formazione Trasparenza Gestione Sensibilizzazione Rotazione ordinaria del personale Rotazione straordinaria del personale Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Metodologie degli incarichi extraistituzionali Patto di integrità / Protocollo di Legalità Adozione di altri rigorosi e l'impegnino per tutte le fasi del processo Gestione dei rischi derivanti da conflitto di interessi Gestione dei rischi derivanti da conflitto di interessi Gestione dei rischi derivanti da conflitto di interessi