

**3La mappatura o catalogo dei processi. All.A**

UNITA' ORGANIZZATIVA- E AREA DI RISCHIO	PROCESSI OPERATIVI
<b>AMMINISTRATIVA/ECONOMICO FINANZIARIA</b>	
Segreteria Generale- <b>AREA DI RISCHIO Altri servizi</b>	Protocollazione atti
<b>AREA DI RISCHIO Acquisizione e gestione del personale(ex acquisizione e alla progressione del Personale</b>	1) Assunzione di personale a tempo indeterminato o determinato; 2) Progressioni in carriera; 3) Sistemi di valutazione dei dipendenti; 4) Misurazione e valutazione performance organizzativa ed individuale incaricati di P.O.; 5) contrattazione decentrata integrativa
<b>AREA DI RISCHIO Incarichi e nomine</b>	1. Affidamenti incarichi attinenti i servizi professionali 2. Conferimento incarichi di consulenza e di collaborazione 3. Autorizzazioni attività extra-istituzionali (non compresi nei compiti e doveri d'ufficio) ed istituzionali
<b>AREA DI RISCHIO Contratti</b>	1Stipula contratti 4. Gare d'appalto ad evidenza pubblica, 5. acquisizioni in "economia" , 6. Atti di liquidazione, 7. Contratti di servizi e forniture
<b>AREA DI RISCHIO Affari Legali e Contenzioso</b>	1. Gestione del contenzioso
Servizi di manutenzioni e gestione beni <b>AREA DI RISCHIO (gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio)</b>	Manutenzioni ordinarie e straordinarie dei beni, gestione tecnica dei beni demaniali e patrimoniali,
Pubblica Istruzione, Socio Assistenziale, Attività culturali biblioteca e tempo libero <b>AREA DI RISCHIO (provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</b>	1. servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani 2. servizi per minori e famiglie, 3. servizi per disabili, 4. servizi per adulti in difficoltà integrazione di cittadini stranieri, 5. alloggi popolari, nido 6. manutenzione degli edifici scolastici 7. diritto allo studio 8. SIA - REI
Demografici, <b>AREA DI RISCHIO (provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</b>	1.pratiche anagrafiche 2.certificazioni anagrafiche 3.atti di nascita, morte, 4.cittadinanza e matrimonio, 5.leva, 6.archivio elettori, 7.consultazioni elettorali, 8.Statistica
Programmazione economico finanziario Bilancio <b>AREA DI RISCHIO (gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio)</b>	1) Gestione delle entrate - formazione ruoli – riscossione 2) Gestione delle spese – impegni di spesa – liquidazioni - pagamenti; 3) Riduzione e/o esenzione dal pagamento di canoni, tariffe, tributi, etc.; 4) Procedimento annullamento/sgravio tributi ed entrate patrimoniali; 5) Controlli in materia tributaria.
<b>AREA TECNICA</b>	
<b>AREA DI RISCHIO</b>	1.Affidamenti incarichi attinenti i servizi professionali

<b>Incarichi e nomine</b>	
<b>AREA DI RISCHIO Contratti</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gare d'appalto ad evidenza pubblica,</li> <li>2. acquisizioni in "economia" ,</li> <li>3. atti di liquidazione</li> <li>3. Contratti di appalto lavori, servizi e forniture ,</li> <li>4. Contratti di compravendita di beni immobili,</li> <li>5. Contratti di locazione e comodato,</li> <li>6. Contratto di permuta beni immobili</li> </ol>
Servizi di manutenzioni e gestione beni <b>AREA DI RISCHIO (gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manutenzioni ordinarie e straordinarie dei beni,</li> <li>2. gestione tecnica dei beni demaniali e patrimoniali,</li> </ol>
Sportello Unico Attività produttive (SUAP) <b>AREA DI RISCHIO (provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rilascio autorizzazione e concessione posteggio commercio S.C.I.A./Autorizzazione nuove aperture, trasferimenti e ampliamenti</li> </ol>
Servizio smaltimento rifiuti, <b>AREA DI RISCHIO (gestione rifiuti)</b>	Risposte ad istanze varie sul servizio di raccolta porta a porta, isola ecologica e quant'altro legato alla gestione del servizio rifiuti comunale (di cittadini, di imprese, consiglieri, associazioni, ecc...), Conferimento ingombranti e RAEE c/o centro di raccolta, Raccolta rifiuti ingombranti abbandonati, Rimozione e smaltimento rifiuti speciali abbandonati sul territorio (amianto, edili, ecc..), Compilazione questionari vari per diffusione dati gestione rifiuti, Predisposizione atti di liquidazione
<b>AREA DI RISCHIO Governo del territorio</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Permessi di costruire: istruttoria tecnica ai fini dell'ammissibilità dell'intervento;</li> <li>2) Permessi di costruire: verifica completezza documentale e ricevibilità formale istanze;</li> <li>3) Annullamento permessi di costruire;</li> <li>4) CIL/ CILA /SCIA/ DIA;</li> <li>5) Procedure di condono e sanatorie edilizie;</li> <li>6) Pianificazione Urbanistica;</li> <li>7) Lottizzazioni edilizie e convenzionate;</li> <li>8) Adozione degli strumenti urbanistici</li> <li>9) Attuazione dei piani per l'edilizia economica e popolare;</li> <li>10) Procedure espropriative;</li> <li>11) Gestione pubbliche affissioni;</li> <li>12) Impianti pubblicitari;</li> <li>13) Ordinanze ambientali</li> <li>14) Autorizzazioni e certificazioni</li> </ol>
<b>AREA DI RISCHIO Governo del territorio</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) rilascio titoli abilitativi (Pdc, ecc.),</li> <li>2) agibilità,</li> <li>3) autorizzazione paesaggistica,</li> <li>4) autorizzazione passi carrabili,</li> <li>5) autorizzazione insegne,</li> <li>6) autorizzazione rotture stradali,</li> <li>7) svincolo polizze,</li> <li>8) autorizzazione conferenze dei servizi</li> </ol>
<b>AREA DI RISCHIO Gestione rifiuti– altri servizi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) autorizzazione allo scarico reflui urbani o assimilabili,</li> <li>2) autorizzazione escavazione pozzi ,</li> <li>3) violazioni in materia ambientale d. lgs 152/2006, procedimento bonifica siti contaminati ,</li> <li>4) terre rocce da scavo: approvazione piani di utilizzo ,</li> <li>5) ordinanze contingibili ed urgenti,</li> </ol>
<b>POLIZIA LOCALE</b>	
Servizi di polizia municipale – <b>AREA DI RISCHIO controlli, verifiche ed ispezione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Abusi edilizi;</li> <li>2. Accertamento di infrazione a Leggi o Regolamenti;</li> <li>3. Gestione controlli e accertamenti di infrazione in materia di edilizia-ambiente;</li> <li>4. Gestione controlli e accertamenti di infrazione in materia di commercio;</li> <li>5. Procedimenti di accertamento infrazioni attività edilizia e attività produttive;</li> <li>6. Procedimenti relativi a infrazioni inerenti la pubblica incolumità;</li> <li>7. Procedimenti relativi a infrazioni di norme in materia di igiene e sanità;</li> <li>8. Riscossione sanzioni per inosservanza normativa in materia di abbandono rifiuti, inquinamento idrico, atmosferico etc;</li> </ol>

**ANALISI DEI RISCHI (AII.B)**

unita' organizzativa E Area di rischio	processi operativi	catalogo dei rischi principali	indicatori di stima dei livelli di rischio						valutazione complessiva	MOTIVAZIONE
			livello di interesse esterno	discrezionalità del decisore interno alla pa	manifestazione di eventi corruttivi in passato	trasparenza del processo decisionale	livello di collaborazione del responsabile	grado di attuazione delle misure di trattamento		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L
<b>AMMINISTRATIVA/ECONOMICA O FINANZIARIA</b>										
<b>Segreteria Generale</b> Area rischio: altri servizi	1) Protocollo atti	Alterazione e manipolazione di dati, informazioni e documenti;	M	M	N	A	A	A	A	Il processo va implementato attraverso una completa digitalizzazione degli atti in entrata ed in uscita
<b>Personale</b> Area Rischio: Acquisizione e gestione del personale	1) Assunzione di personale a tempo indeterminato o determinato;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Mancanza adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità; 3) Abuso delle funzioni di membro di Commissione: con comportamento consapevole, derivante potenzialmente da vari fattori (perseguimento fini personali, agevolare terzi), i membri della Commissione possono compiere operazioni illecite, favorendo la selezione di uno o più soggetti non idonei o non titolati; 4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale; 5) Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.; 6) Previsione di requisiti personalizzati: il dipendente allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari prevede requisiti personalizzati.	A	A	N	A+	A	A	A+	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
	2) Progressioni in carriera;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Mancanza adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità; 3) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale; 4) Previsione di requisiti personalizzati: il dipendente allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari prevede requisiti personalizzati.	B	M	N	A	A	A	M	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti
	3) Sistemi di valutazione dei dipendenti;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Mancata adeguata informazione: il dipendente omette di dare adeguata informazione ai beneficiari; 3) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;	M	M	N	A	A	A	M	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti

	4) Misurazione e performance organizzativa ed individuale incaricati di P.O.;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;	M	M	N	A	A	A	M	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti
	5) contrattazioni e decentrata integrativa	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;	N	B	N	M	A	A	M	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti
AREA DI RISCHIO. Incarichi e nomine	2. Affidamenti incarichi attinenti i servizi professionali	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare; Mancato ricorso al principio di rotazione	A+	A	N	A	A	A	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri
	Conferimento incarichi di consulenza e di collaborazione.	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Mancanza adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità; 3) Previsione di requisiti personalizzati: il dipendente allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari prevede requisiti personalizzati.	A	A	N	A	A	A	A+	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
	Autorizzazioni attività extra-istituzionali (non compresi nei compiti e doveri d'ufficio) ed istituzionali	1) Violazione delle norme anche interne, per interessi o utilità; False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;	M	M	N	M	A	A	M	Il processo consente margini di discrezionalità
AREA DI RISCHIO: contratti,	1) Stipula contratti	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali; Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.; Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare; Abuso di procedimenti proroga – rinnovo; Mancata e ingiustificata applicazione di multe o penalità;	A+	A	N	A	A	A	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri
	2) Gare d'appalto ad evidenza pubblica,	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.; Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare;	A+	A	N	A	A	A	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri
	3) acquisizioni in "economia" ,	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Abuso di procedimenti proroga – rinnovo Mancato ricorso al principio di rotazione	A+	A	N	A	A	A	A++	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri

Area Rischio Affari legali e contenzioso	4) Atti di liquidazione,	Uso distorto e manipolato della discrezionalità	A	A	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità non significativi
	5) Contratti di servizi e forniture	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali; Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.; Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare; Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante; Mancata e ingiustificata applicazione di multe openalità; Mancato ricorso al principio di rotazione	A+	A	N	A	A	A	A++	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri
	6) Gestione del contenzioso	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Nomine in assenza di professionalità Mancanza di adeguata pubblicità	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
Servizi di manutenzioni e gestione beni. Area di rischio : gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Manutenzioni ordinarie e straordinarie dei beni, gestione tecnica dei beni demaniali e patrimoniali,	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Omesso controllo sull'esecuzione del servizio Utilizzo Fraudolento ed illecito dei beni comunali Mancata o ingiustificata necessità dell'azione Selezione pilotata del contraente;	A	A	N	A	A	A	A	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
Pubblica Istruzione, Socio Assistenziale, Attività culturali biblioteca e tempo libero Area di rischio: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari; 3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità;	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
	servizi per minori e famiglie,	1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari; 3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità;	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
	servizi per disabili,	1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari; 3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità;	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri

	servizi per adulti in difficoltà integrazione di cittadini stranieri,	1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari; 3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità;	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
	alloggi popolari, nido	1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari; 3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità;	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
	manutenzione degli edifici scolastici	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Omesso controllo sull'esecuzione del servizio Mancata o ingiustificata necessità dell'azione	A	A	N	A	A	A	A	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
	diritto allo studio	1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari; 3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità;	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
	SIA - REI	1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari; 3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità;	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
Demografici. Area di rischio: <b>provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	1) pratiche anagrafiche	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segreto d'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati ;	M	M	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria
	certificazioni anagrafiche	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segreto d'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati ;	M	M	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria
	atti di nascita e morte	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segreto d'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati	M	M	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria

	cittadinanza e matrimonio	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segreto d'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati ;	M	M	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria
	leva,	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segreto d'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati ;	M	M	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria
	consultazioni elettorali,	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segreto d'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati ;	M	M	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria
	archivio elettori,	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segreto d'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati ;	M	M	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria
	Statistica	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segreto d'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati ;	M	M	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria
Programmazione e economico finanziario Bilancio. <b>Area di rischio: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.</b>	1) Gestione delle entrate - formazione ruoli - riscossione	1) Omissione verifica presupposti: il dipendente omette la verifica dei requisiti per l'adozione dell'atto e/o effettua una verifica sommaria al fine di avvantaggiare o favorire un soggetto; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 3) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati, (prescrizione delle somme dovute all'Ente); 4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale il mancato accertamento e riscossione dell'entrata;	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono in favore di taluni soggetti a scapito di altri, con riferimento al quantum del tributo, etc.
	2) Gestione delle spese - impegni di spesa - liquidazioni - pagamenti;	1) Omissione verifica presupposti: il dipendente omette la verifica dei requisiti per l'adozione dell'atto e/o effettua una verifica sommaria al fine di avvantaggiare o favorire un soggetto; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 3) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati, (prescrizione delle somme dovute all'Ente); 4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale il mancato accertamento e riscossione dell'entrata;	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
	3) Riduzione e/o esenzione dal pagamento di canoni, tariffe, tributi, etc.;	1) Omissione verifica presupposti: il dipendente omette la verifica dei requisiti per l'adozione dell'atto e/o effettua una verifica sommaria al fine di avvantaggiare o favorire un soggetto; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 3) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati, (prescrizione delle somme dovute all'Ente); 4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono in favore di taluni soggetti a scapito di altri, con riferimento al quantum del tributo, etc.

		operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale il mancato accertamento e riscossione dell'entrata;								
	4) Procedimento annullamento/sgravio tributo ed entrate patrimoniali;	1) Omissione verifica presupposti: il dipendente omette la verifica dei requisiti per l'adozione dell'atto e/o effettua una verifica sommaria al fine di avvantaggiare o favorire un soggetto; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 3) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati, (prescrizione delle somme dovute all'Ente); 4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale il mancato accertamento e riscossione dell'entrata;	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono in favore di taluni soggetti a scapito di altri, con riferimento al quantum del tributo, etc.
	5) Controlli in materia tributaria.	1) Omissione verifica presupposti: il dipendente omette la verifica dei requisiti per l'adozione dell'atto e/o effettua una verifica sommaria al fine di avvantaggiare o favorire un soggetto; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 3) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati, (prescrizione delle somme dovute all'Ente); 4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale il mancato accertamento e riscossione dell'entrata;	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono in favore di taluni soggetti a scapito di altri, con riferimento al quantum del tributo, etc.
<b>Area TECNICA</b>										
Area di rischio :Incarichi e nomine	1) Affidamenti incarichi attinenti i servizi professionali	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare; Mancato ricorso al principio di rotazione	A+	A	N	A	A	A	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri
AREA di rischio: <b>Contratti</b>	2) Gare d'appalto ad evidenza pubblica,	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.; Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare;	A+	A	N	A	A	A	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri
	7) acquisizioni in "economia" ,	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Abuso di procedimenti proroga – rinnovo Mancato ricorso al principio di rotazione	A+	A	N	A	A	A	A++	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri
	8) Atti di liquidazione,	Uso distorto e manipolato della discrezionalità	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
	9) Contratti di servizi e forniture	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali; Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.; Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare; Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante; Mancata e ingiustificata applicazione di multe o penalità; Mancato ricorso al principio di rotazione	A+	A	N	A	A	A	A++	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri

	Contratti di compravendita di beni immobili,	Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali; Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare;	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
	Contratti di locazione e comodato,	Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali; Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare; Abuso di procedimenti proroga – rinnovo;	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
	Contratto di permuta beni immobili	Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali; Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare; Mancata e ingiustificata applicazione di multe openalità;	A	M	N	M	A	A	M	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
Servizi di manutenzioni e gestione beni . <b>Area di rischio : gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</b>	Manutenzioni ordinarie e straordinarie dei beni,	Utilizzo fraudolento e illecito di beni comunali	A	A	N	A	A	A	A	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
	gestione tecnica dei beni demaniali e patrimoniali,	Utilizzo fraudolento e illecito di beni comunali	A	A	N	A	A	A	A	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
Sportello Unico Attività produttive (SUAP). <b>Area di rischio: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	1 Rilascio autorizzazione e concessione posteggio commercio	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3. False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti; 4. Omissioni di doveri d'ufficio: omissione di azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto;	A+	A	N	A	A	A	A	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
	2. S.C.I.A./Autorizzazione nuove aperture, trasferimenti e ampliamenti	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3. False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti; 4. Omissioni di doveri d'ufficio: omissione di azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto;	A+	A	N	A	A	A	A	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
Servizio smaltimento rifiuti. <b>Area di rischio: gestione rifiuti</b>	Risposte ad istanze varie sul servizio di raccolta porta a porta, isola ecologica e quant'altro legato alla gestione del servizio rifiuti comunale (di cittadini, di imprese, consiglieri, associazioni, ecc...), Raccolta rifiuti ingombranti abbandonati	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3. False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti; 4. Omissioni di doveri d'ufficio: omissione di azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto;	A	M	N	B	M	M	M	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
	Rimozione e smaltimento	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non	A+	A	N	A	A	A	A+	Il processo può celare

	rifiuti speciali abbandonati sul territorio (amianto, edili, ecc.),	<p>conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>3) Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per se o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p> <p>4) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe- rinnovi</p>								comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
	Compilazione questionari vari per diffusione dati gestione rifiuti,	1) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;	A+	A+	N	B	A	A	A	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
	Predisposizione atti di liquidazione	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p>	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri
	Gestione dei Rifiuti	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>3) Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per se o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p> <p>4) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe- rinnovi</p>	A+	A+	N	A	A	A	A++	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
<b>Area di rischio: Governo del territorio.</b>	1) Permessi di costruire: istruttoria tecnica ai fini dell'ammissibilità dell'intervento;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe- rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>	A+	A	N	A	A	A	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti
	2) Permessi di costruire: verifica completezza documentale e ricevibilità formale istanze;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p>	A+	A	N	A	A	A	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere

		<p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe-rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>								comportamenti scorretti
3) Annullamento permessi di costruire;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe-rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>	A+	A	N	A	A	A	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti	
4) CIL/ CILA /SCIA/ DIA;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe-rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>	A+	A	N	A	A	A	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti	
5) Procedure di condono e sanatorie edilizie;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione</p>	A+	A	N	A	A	A	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti	

		<p>del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe-rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>								
Area di rischio: <b>Pianificazione Urbanistica</b>	6) Pianificazione Urbanistica;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe-rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>	<b>A++</b>	<b>A+</b>	<b>N</b>	<b>A+</b>	<b>A+</b>	<b>A+</b>	<b>A++</b>	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere usata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità
	7) Lottizzazioni edilizie e convenzionate;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe-rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>	<b>A++</b>	<b>A+</b>	<b>N</b>	<b>A+</b>	<b>A+</b>	<b>A+</b>	<b>A++</b>	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere usata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità

8) Adozione degli strumenti urbanistici;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti; 5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale; 6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe-rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni	A++	A+	N	A+	A+	A+	A++	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere usata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità
9) Attuazione dei piani per l'edilizia economica e popolare;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti; 5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;	A++	A+	N	A+	A+	A+	A++	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere usata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità
10) Procedure espropriative;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale; 5) Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per se o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;	A++	A+	N	A+	A+	A+	A++	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere usata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità

Area di rischio: Governore del territorio	11) Gestione pubbliche affissioni;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;	M	M	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti
	12) Impianti pubblicitari;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;	M	M	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti
	13) Ordinanze ambientali	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;	M	M	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti
	14) Autorizzazioni e certificazioni	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti; 5) Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;	A+	A	N	A	A	A	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti
Area di rischio: Governore del territorio	rilascio titoli abilitativi (Pdc, ecc.), agibilità,	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 4. Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale; 5. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o	A+	A	N	A	A	A	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti

		verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;								
	autorizzazione paesaggistica,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4. Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>5. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	<b>A+</b>	<b>A</b>	<b>N</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A+</b>	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti
	autorizzazione passi carrabili,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti
	autorizzazione insegne,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti
	autorizzazione rotture stradali,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>3. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	<b>A</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti

	svincolo polizze,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>3. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	A	M	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti
	autorizzazione	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>3. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	A	M	N	M	M	M	M	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti
	conferenze dei servizi	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	A	A	N	A	A	A	A	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
<b>Area di rischio: Gestione rifiuti</b>	autorizzazione allo scarico reflui urbani o assimilabili,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	A+	A	N	A	A	A	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri

	violazioni in materia ambientale d. lgs 152/2006,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	A+	A	N	A	A	A	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
	procedimento bonifica siti contaminati ,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	A+	A	N	A	A	A	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
	terre rocce da scavo: approvazione piani di utilizzo ,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	A+	A	N	A	A	A	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri
	ordinanze contingibili ed urgenti,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	A++	A++	N	A++	A++	A++	A++	Il processo d'urgenza richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere usata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità
POLIZIA										

LOCALE										
<b>Area di rischio:</b> <b>controlli,</b> <b>verifiche ed</b> <b>ispezioni.</b>	1. Abusi edilizi;	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità;</p> <p>Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>	A+	A	N	A	A	A	A	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,</p>
	2. Accertamento di infrazione a Leggi o Regolamenti;	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità;</p> <p>Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>	A+	A	N	A	A	A	A	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,</p>
	3. Gestione controlli e accertamenti di infrazione in materia di edilizia-ambiente;	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità;</p> <p>Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>	A+	A	N	A	A	A	A	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,</p>
	4. Gestione controlli e accertamenti di infrazione in materia di commercio;	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità;</p> <p>Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>	M	M	N	M	M	M	M	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, ma i valori economici che il processo attiva, in genere, sono modesti</p>
	5. Procedimenti di	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o</p>	A+	A	N	A	A	A	A	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare</p>

	accertamento infrazioni attività edilizia e attività produttive;	<p>ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità;</p> <p>Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>								potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,
	6. Procedimenti relativi a infrazioni inerenti alla pubblica incolumità;	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità;</p> <p>Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>	A+	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,
	7. Procedimenti relativi a infrazioni di norme in materia di igiene e sanità;	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità;</p> <p>Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>	A+	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,
	8. Riscossione sanzioni per inosservanza normativa in materia di abbandono rifiuti, inquinamento idrico, atmosferico etc;	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità;</p> <p>Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>	A+	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,

**INDIVIDUAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE (Al.C)<sup>1</sup>**

unita' organizzativa e Area Rischio	processi operativi	catalogo dei rischi principali	Valutaz. complessiva	MOTIVAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE (CFR. PAR. 10.9 DEL PIANO) <sup>2</sup>	PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE
	A	B	C	D	E	F
<b>AMMINISTRATIVA/ECONOMICA O FINANZIARIA</b>						
<b>Segreteria Generale</b> <b>Area di rischio:</b> <b>Altri Servizi</b>	Protocollazione atti	Alterazione e manipolazione di dati, informazioni edocumenti;	A	Il processo va implementato attraverso una completa digitalizzazione degli atti in entrata ed in uscita	2.G, 5G, 7.G	La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. Per la misura della formazione e della rotazione si rimanda al piano.
<b>(Personale)</b> <b>Area Rischio:</b> <b>Acquisizione e gestione del personale</b>	Assunzione di personale a tempo indeterminato o determinato;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Mancanza adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità; 3) Abuso delle funzioni di membro di Commissione: con comportamento consapevole, derivante potenzialmente da vari fattori (perseguimento fini personali, agevolare terzi), i membri della Commissione possono compiere operazioni illecite, favorendo la selezione di uno o più soggetti non idonei o non titolati; 4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale; 5) Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.; 6) Previsione di requisiti personalizzati: il dipendente allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari prevede requisiti personalizzati.	A+	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri	2.G, 3.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 12 G 1 S, 2S, 3S, 4S	La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. La misura di segnalazione e protezione è preventiva-tempestiva. La misura 5.G si rinvia al piano . La misura 8G è tempestiva . La misura 7.G , 9G, 12 G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano. La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano. La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S è preventiva.
	Progressioni in carriera;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Mancanza adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità; 3) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale; 4) Previsione di requisiti personalizzati: il dipendente allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari prevede requisiti personalizzati.	M	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti	2.G, 3.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 12 G 1 S, 2S, 3S	La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. La misura di segnalazione e protezione è preventiva-tempestiva. La misura 5.G si rinvia al piano . La misura 8G è tempestiva . La misura 7.G , 9G, 12 G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano. La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano. La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.
	Sistemi di valutazione dei dipendenti;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Mancata adeguata informazione: il dipendente omette di dare adeguata informazione ai beneficiari; 3) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;	M	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti	2.G, 3.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 12 G 1 S, 2S, 3S	La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. La misura di segnalazione e protezione è preventiva-tempestiva. La misura 5.G si rinvia al piano . La misura 8G è tempestiva . La misura 7.G , 9G, 12 G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano. La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano. La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.

1 N.B. : Con riferimento alla misura 1.G "Controllo" – si rinvia a quanto previsto nel relativo regolamento e nel presente piano

	Misurazione e valutazione performance organizzativa ed individuale incaricati di P.O.;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti	2.G, 3.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 12 G 1 S, 2S, 3S	La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. La misura di segnalazione e protezione è preventiva-tempestiva. La misura 5.G si rinvia al piano . La misura 8G è tempestiva . La misura 7.G , 9G, 12 G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano. La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano. La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.
	Conferimento di incarichi di consulenza e di collaborazione.	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Mancanza adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità; 3) Previsione di requisiti personalizzati: il dipendente allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari prevede requisiti personalizzati.	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri	2.G, 3 G, 5G, 6G, 7G, 8.G, 9.G, 12G  1 S. 2.S, 3.S, 11.S	La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G si rinvia al piano La misura 6.G tempestiva . La misura 8G è tempestiva . La misura 7.G , 9G, 12 G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano. La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano. La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 11 S si rinvia al piano.
	contrattazione decentrata integrativa	2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti	2.G, 5 G, 7.G, 8G, 9.G, 12G  2.S, 4 S, 5S	La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. La misura 5.G si rinvia al piano . si rinvia alla parte 2 del piano La misura 7.G , 9G, 12 G si rinvia al piano. La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .La misura 4S è preventiva Per la misura 5S è tempestiva.
	Autorizzazioni attività extra-istituzionali (non compresi nei compiti e doveri d'ufficio) ed istituzionali	2) Violazione delle norme anche interne, per interessi o utilità; 3) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità	2.G, 3G,,5G, 6G, 7G, 8G, 9G,, 12G.  1.S, 2.S, 3.S, 4S, 11S con riferimento agli aspetti applicabili.	2 G. La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G. La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. 6G.La misura deve essere tempestiva. La misura 7.G, 9G e 12 G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano. La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano. La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 11 S si rinvia al piano.
<b>Area Rischio: Incarichi e nomine</b>	Affidamenti incarichi attinenti i servizi professionali	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare; Mancato ricorso al principio di rotazione	<b>A+</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri	2.G, 3G, 4G, 5G, 6G, 7G, 8G, 9G, 11G. 12G 1.S, 2.S, 3.S, 4S, 11S con riferimento agli aspetti applicabili.	2G. La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 4G annuale La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 6G deve essere tempestiva. La misura 7.G, e 9G si rinvia al piano La misura 11G.deve essere preventiva. La misura 12 G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 11S si rinvia al piano.

<b>Area Rischio: contratti,</b>	Stipula contratti	<p>Uso distorto e manipolato della discrezionalità</p> <p>Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali;</p> <p>Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.;</p> <p>Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare;</p> <p>Abuso di procedimenti proroga – rinnovo;</p> <p>Mancata e ingiustificata applicazione di multe openalità;</p>	<b>A+</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri	<p>2.G,3G, 5G,7G,8G, 9G,11G,12G</p> <p>1.S, 2.S, 3.S, 4S, 6.S,7S, 11S</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 3.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G 11G.12G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 6.S deve essere tempestiva</p> <p>La misura 7.S si rinvia alla misura 11.S del piano</p> <p>La misura 11S si rinvia al piano.</p>
	10) Gare d'appalto ad evidenza pubblica,	<p>Uso distorto e manipolato della discrezionalità</p> <p>Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.;</p> <p>Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare;</p>	<b>A+</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri	<p>2.G, 3G, 4G 5G, 7G. 8G,9G, 11G,12G</p> <p>1S, 2S, 3S, 4S, 6S, 7S, 9S, 11S</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 3.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 4G annuale</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G 11G.12G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 6.S deve essere tempestiva</p> <p>La misura 7.S e la 9S si rinvia alla misura 11.S del piano</p> <p>La misura 11S si rinvia al piano</p>
	11) acquisizioni in "economia" ,	<p>Uso distorto e manipolato della discrezionalità</p> <p>Abuso di procedimenti proroga – rinnovo</p> <p>Mancato ricorso al principio di rotazione</p>	<b>A++</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri	<p>2.G, 3.G, 4G, 5.G,7G,8G,9G,11G,12G</p> <p>1.S, 2.S, 3.S, 4S, 8.S, 9S,11S</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 3.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 4G annuale</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G 11G.12G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 7.S e la 9S si rinvia alla misura 11.S del piano</p> <p>La misura 11S si rinvia al piano</p>
	12) Atti di liquidazione,	Uso distorto e manipolato della discrezionalità	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità non significativi	<p>3.G, 5.G,7.G, 8G, 9G, 12G</p> <p>1.S, 2.S, 3.S, 4S,</p>	<p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 3.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G,.12G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p>

						La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva.
	13) Contratti di servizi e forniture	<p>Uso distorto e manipolato della discrezionalità</p> <p>Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali;</p> <p>Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.;</p> <p>Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare;</p> <p>Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante;</p> <p>Mancata e ingiustificata applicazione di multe openalità;</p> <p>Mancato ricorso al principio di rotazione</p>	<b>A++</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri	<p>2.G, 3G, 4G, 5G, 7G, 8.G, 9.G,11G, 12G</p> <p>1.S, 2.S, 3.S, 4S, 6.S, 7S,11S</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 3.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 4G annuale</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G 11G.12G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 7.S si rinvia alla misura 11.S del piano</p> <p>La misura 6.S tempestiva</p> <p>La misura 11S si rinvia al piano</p>
	14) Gestione del contenzioso	<p>Uso distorto e manipolato della discrezionalità</p> <p>Nomine in assenza di professionalità</p> <p>Mancanza di adeguata pubblicità</p>	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri	<p>2.G, 3G, 5G, 6G, 7G, 8.G, 9.G, 12G,</p> <p>1.S, 2.S, 3.S, 4S, 7.S, 11S</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 3.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 6.G , tempestiva</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G , 12G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 11S si rinvia al piano</p>
(Servizi di manutenzioni e gestione beni)  <b>Area di rischio: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</b>	Manutenzioni ordinarie e straordinarie dei beni, gestione tecnica dei beni demaniali e patrimoniali,	<p>Uso distorto e manipolato della discrezionalità</p> <p>Omesso controllo sull'esecuzione del servizio</p> <p>Utilizzo Fraudolento ed illecito dei beni comunali</p> <p>Mancata o ingiustificata necessità dell'azione</p> <p>Selezione pilotata del contraente;</p>	<b>A</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri	<p>2.G,3G, 4G, 5G, 7G, 8G, 9.G, 11G, 12G</p> <p>1.S, 2.S, 3.S, 4S, 7S, 11S</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 3.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 4G annuale</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G , 11 G, 12G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 7.S si rinvia al piano</p> <p>La misura 11S si rinvia al piano</p>
Pubblica Istruzione, Socio Assistenziale, Attività culturali biblioteca e tempo libero	servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	<p>1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti;</p> <p>2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari;</p> <p>3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla</p>	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri	<p>5G, 7G, 8.G, 9.G, 12G</p> <p>1.S, 2.S, 3.S,4S, 5S, 10.s,</p>	<p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G , 12G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p>

<b>Area di rischio: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per i destinatari.</b>		possibilità di accesso a pubbliche opportunità;				La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S deve essere tempestiva La misura 10S deve essere successiva
	servizi per minori e famiglie,	1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari; 3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità;	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri	5G, 7G, 8.G, 9.G, 12G  1.S, 2.S, 3.S,4S, 5S, 10.s,	8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S deve essere tempestiva La misura 10S deve essere successiva
	servizi per disabili,	1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari; 3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità;	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri	5G, 7G, 8.G, 9.G, 12G  1.S, 2.S, 3.S,4S, 5S, 10.s,	8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S deve essere tempestiva La misura 10S deve essere successiva
	servizi per adulti in difficoltà integrazione di cittadini stranieri,	1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari; 3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità;	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri	5G, 7G, 8.G, 9.G, 12G  1.S, 2.S, 3.S,4S, 5S, 10.s,	8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S deve essere tempestiva La misura 10S deve essere successiva
	alloggi popolari, nido	1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari; 3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità;	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri	5G, 7G, 8.G, 9.G, 12G  1.S, 2.S, 3.S,4S, 5S, 10.s,	8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S deve essere tempestiva La misura 10S deve essere successiva

	manutenzione degli edifici scolastici	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Omesso controllo sull'esecuzione del servizio Mancata o ingiustificata necessità dell'azione	<b>A</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri	5G, 7G, 8.G, 9.G, 12G  1.S, 2.S, 3.S,4S, 5S, 10.s,	8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S deve essere tempestiva La misura 10S deve essere successiva
	diritto allo studio	1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari; 3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità;	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri	5G, 7G, 8.G, 9.G, 12G  1.S, 2.S, 3.S,4S, 5S, 10.s,	8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S deve essere tempestiva La misura 10S deve essere successiva
	SIA - REI	1) Omissione nella verifica dei presupposti e requisiti: il dipendente può omettere la verifica dei requisiti per la concessione dei contributi e/o per l'adozione degli atti; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario anche in ordine alla scelta del procedimento o ai requisiti richiesti per favorire soggetti particolari; 3) Mancanza di adeguata pubblicità: il dipendente omette di dare adeguata pubblicità alla possibilità di accesso a pubbliche opportunità;	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri	5G, 7G, 8.G, 9.G, 12G  1.S, 2.S, 3.S,4S, 5S, 10.s,	8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S deve essere tempestiva La misura 10S deve essere successiva
Demografici <b>Area di rischio: provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per i destinatari</b>	1) pratiche anagrafiche	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segreto d'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione - cessione indebita ai privati ;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria	2G,5G, 7G, 8G, 9G,12G 1S, 3S, 5S,	2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S deve essere tempestiva
	certificazioni anagrafiche	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segreto d'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione - cessione indebita ai privati ;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria		2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano .

						La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S deve essere tempestiva
atti di nascita e morte	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segretod'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria			2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S deve essere tempestiva
cittadinanza e matrimonio	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segretod'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati ;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria			2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S deve essere tempestiva
leva,	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segretod'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati ;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria			2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S deve essere tempestiva
consultazioni elettorali,	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segretod'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati ;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria			2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S deve essere tempestiva
archivio elettori,	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segretod'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati ;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria			2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano

						La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S deve essere tempestiva
	Statistica	1) Omessa o incompleta verifica dei presupposti per l'adozione dell'atto; 2) Alterazione dati, violazione segreto d'ufficio; 3) Omesso controllo, illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati ;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità sull'attività istruttoria		2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S deve essere tempestiva
(Programmazione economica finanziaria Bilancio) <b>Area di rischio: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.</b>	6) Gestione delle entrate - formazione ruoli - riscossione	1) Omissione verifica presupposti: il dipendente omette la verifica dei requisiti per l'adozione dell'atto e/o effettua una verifica sommaria al fine di avvantaggiare o favorire un soggetto; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 3) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati, (prescrizione delle somme dovute all'Ente); 4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale il mancato accertamento e riscossione dell'entrata;	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono in favore di taluni soggetti a scapito di altri, con riferimento al quantum del tributo, etc.	2.G, 3G, 5,G, 7G 8.G, 9G, 12G  1.S, 2.S, 3.S, 4 S, 5S, 10S	2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente La misura 3.G , si rinvia al piano 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S deve essere tempestiva La misura 10S deve essere successiva
	7) Gestione delle spese – impegni di spesa – liquidazioni - pagamenti;	1) Omissione verifica presupposti: il dipendente omette la verifica dei requisiti per l'adozione dell'atto e/o effettua una verifica sommaria al fine di avvantaggiare o favorire un soggetto; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 3) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati, (prescrizione delle somme dovute all'Ente); 4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale il mancato accertamento e riscossione dell'entrata;	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri	2.G, 3G, 5,G, 7G 8.G, 9G, 12G  1.S, 2.S, 3.S, 4 S, 5S, 10S	2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente La misura 3.G , si rinvia al piano 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S deve essere tempestiva La misura 10S deve essere successiva
	8) Riduzione e/o esenzione dal pagamento di canoni, tariffe, tributi, etc.;	1) Omissione verifica presupposti: il dipendente omette la verifica dei requisiti per l'adozione dell'atto e/o effettua una verifica sommaria al fine di avvantaggiare o favorire un soggetto; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 3) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati, (prescrizione delle somme dovute all'Ente); 4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono in favore di taluni soggetti a scapito di altri, con riferimento al quantum del tributo, etc.	2.G, 3G, 5,G, 7G 8.G, 9G, 12G  1.S, 2.S, 3.S, 4 S, 5S, 10S	2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente La misura 3.G , si rinvia al piano 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano .

		(manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale il mancato accertamento e riscossione dell'entrata;				La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S deve essere tempestiva La misura 10S deve essere successiva
	9) Procedimenti o annullamenti o/sgravio tributi ed entrate patrimoniali;	1) Omissione verifica presupposti: il dipendente omette la verifica dei requisiti per l'adozione dell'atto e/o effettua una verifica sommaria al fine di avvantaggiare o favorire un soggetto; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 3) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati, (prescrizione delle somme dovute all'Ente); 4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale il mancato accertamento e riscossione dell'entrata;	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono in favore di taluni soggetti a scapito di altri, con riferimento al quantum del tributo, etc.	2.G, 3G, 5,G, 7G 8.G, 9G, 12G  1.S, 2.S, 3.S, 4 S, 5S, 10S	2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente La misura 3.G , si rinvia al piano 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S deve essere tempestiva La misura 10S deve essere successiva
	10) Controlli in materia tributaria.	1) Omissione verifica presupposti: il dipendente omette la verifica dei requisiti per l'adozione dell'atto e/o effettua una verifica sommaria al fine di avvantaggiare o favorire un soggetto; 2) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 3) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati, (prescrizione delle somme dovute all'Ente); 4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale il mancato accertamento e riscossione dell'entrata;	A	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono in favore di taluni soggetti a scapito di altri, con riferimento al quantum del tributo, etc.	2.G, 3G, 5,G, 7G 8.G, 9G, 12G  1.S, 2.S, 3.S, 4 S, 5S, 10S	2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente La misura 3.G , si rinvia al piano 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G , 12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S deve essere tempestiva La misura 10S deve essere successiva
<b>Area Tecnica</b>						
<b>Area di Rischio: Incarichi e nomine</b>	3) Affidamenti incarichi attinenti i servizi professionali	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare; Mancato ricorso al principio di rotazione	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri	2.G, 3G, 4G, 5G, 6G, 7G, 8G, 9G, 11G, 12G 1.S, 2.S, 3.S, 4S, 11S con riferimento agli aspetti applicabili.	2G. La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 4G annuale La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 6G deve essere tempestiva. La misura 7.G, e 9G si rinvia al piano La misura 11G.deve essere preventive. La misura 12 G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 11S si rinvia al piano.
<b>Area di rischio: contratti</b>	4) Gare d'appalto ad evidenza pubblica,	Uso distorto e manipolato della discrezionalità Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.; Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare;	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri	2.G, 3G, 4G 5G, 7G, 8G,9G, 11G,12G  1S, 2S, 3S, 4S, 6S, 7S, 9S, 11S	2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 3.G , si rinvia al piano La misura 4G annuale

						<p>La misura 5.G , si rinvia al piano  La misura 7.G , si rinvia al piano  La misura 9.G 11G.12G si rinvia al piano.  La misura 1.S si rinvia al piano .  La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .  La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.  La misura 4.S deve essere preventiva.  La misura 6.S deve essere tempestiva  La misura 7.S e la 9S si rinvia alla misura 11.S del piano  La misura 11S si rinvia al piano</p> <p>N-B.: con riferimento al processo dei Contratti, si applicano le misure generali e specifiche previste per i Contratti inseriti nell'area amministrativa-finanziaria</p>
15)	acquisizioni in "economia" ,	<p>Uso distorto e manipolato della discrezionalità  Abuso di procedimenti proroga – rinnovo  Mancato ricorso al principio di rotazione</p>	<b>A++</b>	<p>Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri</p>		<p>. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.  8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.  La misura 3.G , si rinvia al piano  La misura 4G annuale  La misura 5.G , si rinvia al piano  La misura 7.G , si rinvia al piano  La misura 9.G 11G.12G si rinvia al piano.  La misura 1.S si rinvia al piano .  La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .  La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.  La misura 4.S deve essere preventiva.  La misura 7.S e la 9S si rinvia alla misura 11.S del piano  La misura 11S si rinvia al piano</p>
16)	Atti di liquidazione,	<p>Uso distorto e manipolato della discrezionalità</p>	<b>A</b>	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri</p>	<p>3.G, 5.G,7.G, 8G, 9G, 12G  1.S, 2.S, 3.S, 4S,</p>	<p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.  La misura 3.G , si rinvia al piano  La misura 5.G , si rinvia al piano  La misura 7.G , si rinvia al piano  La misura 9.G,.12G si rinvia al piano.  La misura 1.S si rinvia al piano .  La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .  La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.  La misura 4.S deve essere preventiva.</p>
17)	Contratti di servizi e forniture	<p>Uso distorto e manipolato della discrezionalità  Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali;  Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.;  Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare;  Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante;  Mancata e ingiustificata applicazione di multe openalità;  Mancato ricorso al principio di rotazione</p>	<b>A++</b>	<p>Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni professionisti in danno di altri</p>	<p>2.G, 3G, 4G, 5G, 7G, 8.G, 9.G,11G, 12G  1.S, 2.S, 3.S, 4S, 6.S, 7S,11S</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.  8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.  La misura 3.G , si rinvia al piano  La misura 4G annuale  La misura 5.G , si rinvia al piano  La misura 7.G , si rinvia al piano  La misura 9.G 11G.12G si rinvia al piano.  La misura 1.S si rinvia al piano .  La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .  La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.  La misura 4.S deve essere preventiva.</p>

						La misura 7.S si rinvia alla misura 11.S del piano La misura 6.S tempestiva La misura 11S si rinvia al piano
	Contratti di compravendita di beni immobili,	Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali; Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare;	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri	2.G, 3G, 4G, 5G, 7G, 8.G, 9.G, 11G, 12G  1.S, 2.S, 3.S, 4S, 6.S, 7.S, 11S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 3.G , si rinvia al piano La misura 4G annuale La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G 11G.12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 6.S tempestiva La misura 7.S si rinvia alla misura 11.S del piano La misura 11S si rinvia al piano
	Contratti di locazione e comodato,	Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali; Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare; Abuso di procedimenti proroga – rinnovo;	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri	2.G, 3G, 4G, 5G, 7G, 8.G, 9.G, 11G, 12G  1.S, 2.S, 3.S, 4S, 6.S, 7.S, 11S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 3.G , si rinvia al piano La misura 4G annuale La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G 11G.12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 6.S tempestiva La misura 7.S si rinvia alla misura 11.S del piano La misura 11S si rinvia al piano
	Contratto di permuta beni immobili	Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali; Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare; Mancata e ingiustificata applicazione di molte openalità;	<b>M</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri	2.G, 3G, 4G, 5G, 7G, 8.G, 9.G, 11G, 12G  1.S, 2.S, 3.S, 4S, 6.S, 7.S, 11S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 3.G , si rinvia al piano La misura 4G annuale La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G 11G.12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 6.S tempestiva La misura 7.S si rinvia alla misura 11.S del piano La misura 11S si rinvia al piano
(Servizi di manutenzioni e gestione beni)	Manutenzioni ordinarie e straordinarie dei	Utilizzo fraudolento e illecito di beni comunali	<b>A</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di	2.G, 3G, 4G, 5G, 7G, 8.G, 9.G, 11G, 12G	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata

Area di rischio: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	beni,			altri	1.S, 2.S, 3.S, 4S, 6.S, 7.S, 11S	al suo verificarsi. La misura 3.G , si rinvia al piano La misura 4G annuale La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G 11G.12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 6.S tempestiva La misura 7.S si rinvia alla misura 11.S del piano La misura 11S si rinvia al piano
	gestione tecnica dei beni demaniali e patrimoniali,	Utilizzo fraudolento e illecito di beni comunali	<b>A</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri	2.G, 3G, 4G, 5G, 7G, 8.G, 9.G, 11G, 12G  1.S, 2.S, 3.S, 4S, 6.S, 7.S, 11S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 3.G , si rinvia al piano La misura 4G annuale La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G 11G.12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 6.S tempestiva La misura 7.S si rinvia alla misura 11.S del piano La misura 11S si rinvia al piano
Sportello Unico Attività produttive (SUAP)  Area di rischio: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per i destinatari	1. Rilascio autorizzazione e concessione posteggio commercio	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3. False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti; 4. Omissioni di doveri d'ufficio: omissione di azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto;	<b>A</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri	2.G, 5G, 7G, 9.G, 8.G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S,	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G ,.12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva.
	2. S.C.I.A./Autorizzaz ione nuove aperture, trasferimenti e ampliamenti	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3. False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti; 4. Omissioni di doveri d'ufficio: omissione di azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto;	<b>A</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri	2.G, 5G, 7G, 9.G, 8.G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S,	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G ,.12G si rinvia al piano. La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva.

<p>Servizio smaltimento rifiuti</p> <p><b>Area di Rischio: Gestione dei rifiuti</b></p>	<p>Risposte ad istanze varie sul servizio di raccolta porta a porta, isola ecologica e quant'altro legato alla gestione del servizio rifiuti comunale (di cittadini, di imprese, consiglieri, associazioni, ecc...), Raccolta rifiuti ingombranti abbandonati</p>	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>4. Omissioni di doveri d'ufficio: omissione di azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto;</p>	<b>M</b>	<p>Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri</p>	<p>2.G, 5G, 8.G,9.G, 12G</p> <p>1S, 3S, 5S,</p>	<p>. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G,.12G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve esseretempitiva</p>
	<p>Rimozione e smaltimento rifiuti speciali abbandonati sul territorio (amianto, edili, ecc...),</p>	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>3) Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per se o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p> <p>4) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe- rinnovi</p>	<b>A+</b>	<p>Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri</p>	<p>2.G, , 3G, 4G, 5G, 7G, 8.G,9.G,10G, 11G, 12G</p> <p>1S, 2S, 3S, 4S, 5S, 6S, 7S, 11S, 12S</p>	<p>. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 3.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 4G annuale</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 10.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 11. G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 12.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 5.S tempitiva</p> <p>La misura 6.S tempitiva</p> <p>La misura 7.S si rinvia alla misura 11.S del piano</p> <p>La misura 11S si rinvia al piano</p> <p>La misura 12S si rinvia al piano</p>
	<p>Compilazione questionari vari per diffusione dati gestione rifiuti,</p>	<p>1) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p>	<b>A</b>	<p>Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri</p>	<p>2.G, , 8.G,9.G, 5.S, 7.G</p> <p>1S, 3S, 6S, 12S,</p>	<p>. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 6.S tempitiva</p> <p>La misura 12 S si rinvia al piano</p>
	<p>Predisposizione atti di liquidazione</p>	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p>	<b>A</b>	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di</p>	<p>2.G, 3G, 7G, 8.G, 9.G, 12G</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p>

				taluni soggetti a scapito di altri	1S, 2S, 3S, 4S, 5S, 6S	<p>La misura 3.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S tempestiva La misura 6.S tempestiva</p>
	Gestione dei Rifiuti	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 3) Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per se o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente; 4) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe- rinnovi</p>	<b>A++</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri	<p>2.G, 3G, 4G, 5G, 7G, 8.G, 9.G, 10G, 11G, 12G</p> <p>1S, 2S, 3S, 4S, 5S, 6S,, 7S, 9S, 11S, 12S.</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 3.G , si rinvia al piano La misura 4G annuale La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 10.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 11 .G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S tempestiva La misura 6.S tempestiva La misura 7.S si rinvia alla misura 11.S del piano La misura 9S si rinvia al piano a misura 11S si rinvia al piano La misura 12 S si rinvia al piano</p>
<b>Area di rischio: Governo del territorio</b>	2) Permessi di costruire: istruttoria tecnica ai fini dell'ammissibilità dell'intervento;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti; 5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale; 6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe- rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>	<b>A+</b>	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti	<p>2.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 11G, 12G</p> <p>1S, 2S, 3S, 4S, 5S</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 11 .G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S deve essere preventiva. La misura 5.S tempestiva</p>
	2) Permessi di costruire: verifica	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda</p>	<b>A+</b>	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore	<p>2.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 11G, 12G</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata</p>

completezza documentale e ricevibilità formale istanze;	<p>l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe- rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>		considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti	1S, 2S, 3S, 4S, 5S	<p>al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 11 .G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 12.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 5.S tempestiva</p>
3) Annullamento permessi di costruire;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe- rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti	2.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 11G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S, 5S	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 11 .G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 12.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 5.S tempestiva</p>
4) CIL/ CILA /SCIA/ DIA;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe- rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti	2.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 11G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S, 5S	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 11 .G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 12.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 5.S tempestiva</p>
5) Procedure di condono e sanatorie edilizie;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p>	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti	2.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 11G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S, 5S	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 11 .G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 12.G si rinvia al piano.</p>

Area di rischio: Pianificazione Urbanistica		<p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe- rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>				<p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 5.S tempestiva</p>
	6) Pianificazione Urbanistica;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difforni anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe- rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>	A++	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere usata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità	<p>2.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 10G, 12G</p> <p>1S, 2S, 3S, 4S, 5S, 6S,</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 10.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 12.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 5.S tempestiva</p> <p>La misura 6.S tempestiva</p>
	7) Lottizzazioni edilizie e convenzionate;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difforni anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe- rinnovi-varianti-revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>	A++	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere usata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità		<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 10.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 12.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 5.S tempestiva</p> <p>La misura 6.S tempestiva</p>

8) Adozione degli strumenti urbanistici;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>6) Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante: il dipendente, al fine di ottenere vantaggi per se e per gli altri, abusa nel rilascio di proroghe- rinnovi-varianti- revoche di permessi di costruire, di concessioni</p>	<b>A++</b>	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere usata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità		<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 10.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 12.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 5.S tempestiva</p> <p>La misura 6.S tempestiva</p>
9) Attuazione dei piani per l'edilizia economica e popolare;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti;</p> <p>5) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p>	<b>A++</b>	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere usata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità		<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 10.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 12.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 5.S tempestiva</p> <p>La misura 6.S tempestiva</p>
10) Procedure espropriative;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4) Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale;</p> <p>5) Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per se o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	<b>A++</b>	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere usata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità		<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 10.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 12.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S deve essere preventiva.</p> <p>La misura 5.S tempestiva</p> <p>La misura 6.S tempestiva</p>
11) Gestione pubbliche affissioni;	<p>1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a</p>	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti	2.G, 7G, 8G, 9G, 11G, 12G  1S, 2S, 3S, 5S	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 10.G , si rinvia al piano</p>

<b>Area di rischio: Governò del Territorio</b>		carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;				La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 11.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S tempestiva
	12) Impianti pubblicitari;	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti	2.G, 7G, 8G, 9G, 11G, 12G  1S, 2S, 3S, 5S	2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 10.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 11.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S tempestiva
	13) Ordinanze ambientali	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti	2.G, 7G, 8G, 9G, 11G, 12G  1S, 2S, 3S, 5S	2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 10.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 11.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S tempestiva
	14) Autorizzazioni e certificazioni	1) Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2) Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3) Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 4) False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di un dato non veritiero oppure con negligenza omette dati esistenti; 5) Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;	<b>A+</b>	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti	2.G, 5G, 7G, 8G, 9.G,11.G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S, 5S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 11.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S preventiva. La misura 5.S tempestiva

<b>Area di rischio:          Governo del          Territorio</b>	rilascio titoli abilitativi (Pdc, ecc.), agibilità	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 4. Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale; 5. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;	<b>A+</b>	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti	2.G, 5G, 7G, 8G, 9.G,11.G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S, 5S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 11.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S preventiva. La misura 5.S tempestiva
	autorizzazione paesaggistica,	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 4. Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale; 5. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;	<b>A+</b>	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici anche di valore considerevole che potrebbero indurre i funzionari a tenere comportamenti scorretti	2.G, 5G, 7G, 8G, 9.G,11.G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S, 5S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 11.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S preventiva. La misura 5.S tempestiva
	autorizzazione passi carrabili,	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti	2G, 7G, 8G, 9G,12G  1S, 3S, 5S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S tempestiva
	autorizzazione insegne,	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti	2G, 7G, 8G, 9G,12G  1S, 3S, 5S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S tempestiva
		1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore	2G, 7G, 8G, 9G,12G	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata

autorizzazione rotture stradali,	titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 3. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;		di terzi economicamente rilevanti	1S, 3S, 5S	al suo verificarsi. La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S tempestiva
svincolo polizze,	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 3. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti	2G, 7G, 8G, 9G,12G  1S, 3S, 5S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S tempestiva
autorizzazione	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 3. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;	<b>M</b>	Il processo consente margini di discrezionalità pur non producendo vantaggi a favore di terzi economicamente rilevanti	2G, 7G, 8G, 9G,12G  1S, 3S, 5S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S tempestiva
conferenze dei servizi	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 4. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;	<b>A</b>	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri	2G, 5G, 7G, 8G, 9G, 10G, 11G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S, 5S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 10.G si rinvia al piano La misura 11.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S preventiva. La misura 5.S tempestiva

Area di rischio: Gestione rifiuti.	autorizzazione allo scarico reflui urbani o assimilabili,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri	<p>2G, 5G, 7G, 8G, 9G, 10G, 11G, 12G</p> <p>1S, 2S, 3S, 4S, 5S</p>	<p>. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 10.G si rinvia al piano</p> <p>La misura 11.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 12.G si rinvia al piano</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S preventiva.</p> <p>La misura 5.S tempestiva</p>
	violazioni in materia ambientale d. lgs 152/2006,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri	<p>2G, 5G, 7G, 8G, 9G, 10G, 11G, 12G</p> <p>1S, 2S, 3S, 4S, 5S</p>	<p>. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 10.G si rinvia al piano</p> <p>La misura 11.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 12.G si rinvia al piano</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S preventiva.</p> <p>La misura 5.S tempestiva</p>
	procedimento bonifica siti contaminati ,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione;</p> <p>4. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;</p>	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri	<p>2G, 5G, 7G, 8G, 9G, 10G, 11G, 12G</p> <p>1S, 2S, 3S, 4S, 5S</p>	<p>. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 10.G si rinvia al piano</p> <p>La misura 11.G si rinvia al piano.</p> <p>La misura 12.G si rinvia al piano</p> <p>La misura 1.S si rinvia al piano .</p> <p>La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano .</p> <p>La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano.</p> <p>La misura 4.S preventiva.</p> <p>La misura 5.S tempestiva</p>
	terre rocce da scavo: approvazione piani di utilizzo ,	<p>1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario;</p> <p>2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati;</p> <p>3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a</p>	A+	Il processo può celare comportamenti scorretti a favore di taluni in danno di altri	<p>2G, 5G, 7G, 8G, 9G, 10G, 11G, 12G</p> <p>1S, 2S, 3S, 4S, 5S</p>	<p>. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente.</p> <p>8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi.</p> <p>La misura 5.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 7.G , si rinvia al piano</p> <p>La misura 9.G si rinvia al piano.</p>

		carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 4. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;				La misura 10.G si rinvia al piano La misura 11.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S preventiva. La misura 5.S tempestiva
	ordinanze contingibili ed urgenti,	1. Discrezionalità nelle valutazioni: il dipendente può effettuare stime non conformi o effettuare scelte in modo arbitrario; 2. Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; 3. Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti: il dipendente, in funzione del titolare, dinanzi a situazioni uguali e/o simili adotta valutazioni, decisioni e comportamenti difformi anche nella quantificazione dolosamente errata di oneri economici o prestazionali a carico di privati e delle somme dovute all'Amministrazione; 4. Mancanza di controlli/verifiche: il dipendente omette alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi, omettendo anche di segnalare eventuali accordi collusivi rilevati tra privati e/o Ente;	<b>A++</b>	Il processo d'urgenza richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere usata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità	2G, 5G, 7G, 8G, 9G, 10G, 11G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S, 5S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 10.G si rinvia al piano La misura 11.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S preventiva. La misura 5.S tempestiva
<b>POLIZIA LOCALE</b>						
Servizi di polizia municipale	1. Abusi edilizi;	Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti; Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità; Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,	2.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 11G, 12G.  1S, 2S, 3S, 5S	. 2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 11.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S tempestiva
<b>Area di rischio: controlli, verifiche ed ispezioni.</b>	2. Accertamento di infrazione a Leggi o Regolamenti;	Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti; Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità; Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;	<b>A</b>	Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,		2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 11.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S tempestiva

	<p>3. Gestione controlli e accertamenti di infrazione in materia di edilizia-ambiente;</p>	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti; Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità; Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>	<p><b>A</b></p>	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,</p>		<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 11.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S tempestiva</p>
	<p>4. Gestione controlli e accertamenti di infrazione in materia di commercio;</p>	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti; Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità; Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>	<p><b>M</b></p>	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, ma i valori economici che il processo attiva, in genere, sono modesti</p>	<p>2G, 7G, 8G, 8G, 12G  1S, 3S, 5S</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 5.S tempestiva</p>
	<p>5. Procedimenti di accertamento infrazioni attività edilizia e attività produttive;</p>	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti; Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità; Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>	<p><b>A</b></p>	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,</p>	<p>2.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S, 5S</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S è preventiva La misura 5.S tempestiva</p>
	<p>6. Procedimenti relativi a infrazioni inerenti la pubblica incolumità;</p>	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti; Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità; Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>	<p><b>A</b></p>	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,</p>	<p>2.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S, 5S</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S è preventiva La misura 5.S tempestiva</p>

<p>7. Procedimenti relativi a infrazioni di norme in materia di igiene e sanità;</p>	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti; Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità; Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>	<p><b>A</b></p>	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,</p>	<p>2.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S, 5S</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S è preventiva La misura 5.S tempestiva</p>
<p>8. Riscossione sanzioni per inosservanza normativa in materia di abbandono rifiuti, inquinamento idrico, atmosferico etc;</p>	<p>Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti: il dipendente accelera o ritarda l'adozione del provvedimento finale favorendo o ostacolando interessi privati; False certificazioni: con comportamento consapevole, il dipendente favorisce l'attestazione di dati non veritieri oppure con negligenza omette dati esistenti; Assoggettamento a minacce o pressioni esterne di vario tipo: in conseguenza di pressioni di vario tipo, i Responsabili dei procedimenti possono compiere operazioni illecite (manipolazione dati) sulla stesura del provvedimento finale quale la mancata applicazione di multe e/o penalità; Omissioni di doveri d'ufficio: il dipendente omette di compiere azioni o comportamenti dovuti in base all'Ufficio svolto non osservando, inoltre, regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità al fine di favorire soggetti particolari;</p>	<p><b>A</b></p>	<p>Gli uffici potrebbero utilizzare potere e competenze delle quali dispongono, per vantaggi ed utilità personali a favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche,</p>	<p>2.G, 5G, 7G, 8G, 9G, 12G  1S, 2S, 3S, 4S, 5S</p>	<p>2G La misura di trasparenza deve essere attuata immediatamente. 8G La misura di segnalazione e protezione deve essere attuata al suo verificarsi. La misura 5.G , si rinvia al piano La misura 7.G , si rinvia al piano La misura 9.G si rinvia al piano. La misura 12.G si rinvia al piano La misura 1.S si rinvia al piano . La misura 2.S si rinvia alla parte 2 del piano . La misura 3.S si rinvia alla misura 9G del piano. La misura 4.S è preventiva La misura 5.S tempestiva</p>

All.1

## **MONITORAGGI STATO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEL PTPCT E SUCCESSIVO AGGIORNAMENTO**

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure compete al responsabile della prevenzione della corruzione .

A tal fine i Responsabili apicali di Area trasmettono al Responsabile per la prevenzione della corruzione un Report ( relazione annuale) contenente le informazioni sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando le eventuali criticità ed avanzando proposte operative. A tal fine è stato predisposto uno schema indicativo reso disponibile dal RPC.( modello Allegato) che verrà elaborato da ciascun Responsabile..

Nel report dei Responsabili dovranno essere trattati in modo particolare i seguenti aspetti:

1. I procedimenti censiti
2. Modulistica per i procedimenti ad istanza di parte disponibile on line;
3. Monitoraggio dei tempi di conclusione e le altre informazioni sui procedimenti di competenza;
4. Gli esiti delle attività formative;
5. L'eventuale attività di rotazione del personale;
6. Se vi sono state denunce di violazioni e le modalità di relativa gestione;
7. Le richieste di attività ed incarichi extra istituzionali e i relativi provvedimenti autorizzativi e di diniego.
8. Le eventuali richieste riguardanti gli obblighi di astensione dei responsabili dei servizi o dei procedimenti, con i conseguenti provvedimenti adottati;
9. Verifiche dello svolgimento di attività da parte dei dipendenti cessati dal servizio per conto di soggetti che hanno rapporti con l'ente,
10. Verifiche delle dichiarazioni sostitutive
11. Controlli sul rispetto dell'ordine cronologico
12. L'attestazione della previsione nei bandi di gara, avvisi pubblici, lettere invito, contratti, del rispetto del Codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento integrativo ;
13. Gli eventuali suggerimenti per l'ottimizzazione del PTCPT.

Essendo il monitoraggio finalizzato - tra l'altro - a fornire al R.P.C.T. informazioni e utili elementi di giudizio per la redazione della relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta di cui all'art. 1, comma 14°, penultimo periodo, legge 190/2012 (il cui termine ordinario è fissato al 15 dicembre di ciascun anno), la scadenza è fissata al 31.10.2020.

Si stabilisce che copia del report è trasmessa al R.P.C.. e al Sindaco, nonché pubblicata nel sito web istituzionale dell'Ente a cura di ciascun Responsabile .

Il RPT può verificare annualmente, a campione, lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo e gli esiti concreti, e in termini più generali l'attuazione delle misure previste dal PTPC.

RELAZIONE ANNUALE DEI RESPONSABILI AL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE

Misura	Misure previste ed attuate nell'anno 2020	Misure da attuare negli anni 2021 - 2022	Ulteriori azioni poste in essere nell'anno in corso
Censimento dei procedimenti amministrativi	Procedimenti censiti nel 2020	Procedimenti da censire nel 2021 e nel 2022	Procedimenti pubblicati sul sito internet
Modulistica per i procedimenti ad istanza di parte	Procedimenti in cui la modulistica è disponibile on line: _____	Procedimenti in cui la modulistica sarà disponibile on line nel 2021 e nel 2022..... %	Giudizio: _____
Monitoraggio dei tempi di conclusione di tutti i singoli procedimenti ad elevato rischio di corruzione	Procedimenti verificati: _____	Procedimenti da verificare nel 2021, nel 2022 ..... %	Esiti verifiche comunicati al responsabile anticorruzione e motivazione degli scostamenti :
Attività formativa	n. partecipazioni alla formazione	N. partecipazioni	Giudizio attività formativa:
Verifiche dello svolgimento di attività da parte dei dipendenti cessati dal servizio per conto di soggetti che hanno rapporti con l'ente	Numero verifiche effettuate nel corso del 2020: _____	Numero verifiche da effettuare nel corso del 2021 e del 2022: __	Esiti riassuntivi e giudizio: ____
Autorizzazioni rilasciate a dipendenti per lo svolgimento di altre attività	Numero autorizzazioni rilasciate nel corso del 2020: ____	Numero delle autorizzazioni negate nel corso del 2020: ____	Esiti riassuntivi e giudizio: ____
Segnalazione da parte dei dipendenti di illegittimità e le modalità della relativa gestione	Numero segnalazioni ricevute: ____	Iniziative adottate a seguito delle segnalazioni : _____	Iniziative per la tutela dei dipendenti che hanno effettuato segnalazioni : _____
Verifiche delle dichiarazioni sostitutive	Numero verifiche effettuate nel 2020: _____	Numero verifiche da effettuare nel 2021 e del 2022	Esiti riassuntivi e giudizio: ____

Controlli sul rispetto dell'ordine cronologico	Controlli effettuati nel 2020:____	Controlli da effettuare nel 2021 e 2022:____	Esiti riassuntivi e giudizio: ____
Segnalazioni da parte dei dipendenti di cause di incompatibilità e/o di opportunità di astensione	Dichiarazioni ricevute nel 2020: _____	Iniziative di controllo da effettuare nel 2021 e 2022 :__	Esiti riassuntivi e giudizio: ____
Rotazione di personale	N, . istanze di rotazione.... Ed eventuali misure adottate		Esiti riassuntivi e giudizio: ____

*Attestazione della previsione nei bandi di gara, avvisi pubblici, lettere invito, contratti, del rispetto del Codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento integrativo ;*

*Eventuali suggerimenti da parte dei Responsabili di Aree per l'ottimizzazione del PTPCT..*

