

MAPPATURA DEI PROCESSI						VALUTAZIONE DEL RISCHIO										TRATTAMENTO DEL RISCHIO																																																																																																																																																																																																																																								
MACROPROCESSO	ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA	UFFICI/SERVIZI RESPONSABILI	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	ATTIVITÀ DI FASE	ULTERIORI UFFICI/SERVIZI COINVOLTI	IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO		ANALISI DEL RISCHIO										TRATTAMENTO DEL RISCHIO																																																																																																																																																																																																																																					
							RISCHIO CORRUTTIVO	FAATTORI ABILITANTI	Indicatore 1 DISCRONANITÀ	Indicatore 2 INTENSITÀ ESTERNO	Indicatore 3 PRECEDENTI NEGATIVI IN PASSATO	Indicatore 4 SCARSA OPAZIONITÀ / TRASPARENZA DELLE FASI DI ATTIVAZIONE DEL PROCESSO	Indicatore 5 CONCENTRAZIONE DI POTERE DECISIONALE IN POCHI SOGGETTI	Indicatore 6 IMMATTI NEGATIVI (IMMATTI REPUTAZIONALI, IMMAGINE, ORGANIZZATIVO)	Indicatore 7 INADATTATA QUANTITÀ DI RISORSE UMANE E FINANZIARIE	VALORE DEL RISCHIO LORDO	MOTIVAZIONE DEL GIUDIZIO SINTETICO	MISURA DI PREVENZIONE GENERALE	MISURA DI PREVENZIONE SPECIFICA IN ESSERE	RESPONSABILE DELLA ADOZIONE DELLA MISURA	INDICATORI DI MONITORAGGIO	VALORE DEL RISCHIO NETTO / RESIDUO	MISURA DI PREVENZIONE SPECIFICA DA ADOTTARE	RESPONSABILE DELLA ADOZIONE DELLA MISURA	VALORI ATTESI	INDICATORI DI MONITORAGGIO	VALORE DEL RISCHIO TARGET																																																																																																																																																																																																																													
Risorsa Umana	Struttura di ricerca		1) Definizione del fabbisogno di personale non di ruolo (Borioni, Assegnati di Ricerca, Ricercatori Tecnici e personale Tecnico/Amministrativo con contratto a Tempo Determinato)	Acquisizione delle proposte di reclutamento di personale non di ruolo da parte del Responsabile Scientifico PI	Responsabile Scientifico		Identificazione di un fabbisogno inesistente ovvero non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità, ma alla volontà di premiare interessi settari	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Esercizio esclusivo della responsabilità dell'attività da parte di pochi soggetti; Carezza di controlli efficaci	X	X				X	X		MEDIO	La misura si giustifica in base al pronunciato interesse esterno (es. potenziali candidati e portatori di interessi), all'accertamento in capo a pochi soggetti della discrezionalità che caratterizza l'attività considerata e alla complessità dell'attività da svolgere che richiede un adeguato numero di risorse umane dedicate con specifiche competenze		1) Regolamento del Personale 2) Linee guida per l'arruolamento di Personale non di Ruolo (Borioni, Assegnati di Ricerca, Ricercatori Tecnici, Personale Tecnico ed Amministrativo con contratto a Tempo Determinato dell'INAF 3) Regolamento di Contabilità	1) Adozione del Regolamento del personale 2) Adozione delle Linee Guida	BASSO																																																																																																																																																																																																																																		
																													2) Reclutamento di Personale non di ruolo	Valutazione delle proposte	Responsabile Scientifico, Ufficio Bilancio	Definizione discrezionale del fabbisogno e della relativa copertura finanziaria al fine di favorire il reclutamento del Personale	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Esercizio esclusivo della responsabilità dell'attività da parte di pochi soggetti; Complessità della normativa di riferimento e necessità di competenze specifiche del personale addetto all'attività	X	X							X	ALTO	La misura si giustifica in base al pronunciato interesse esterno (es. potenziali candidati e portatori di interessi), all'accertamento in capo a pochi soggetti della discrezionalità che caratterizza l'attività considerata e alla complessità dell'attività da svolgere che richiede un adeguato numero di risorse umane dedicate con specifiche competenze	Codice di comportamento Pantoflage / Revolving Doors Attenzione in caso di conflitto di interessi Trasparenza	1) Regolamento del Personale 2) Linee guida per l'arruolamento di Personale non di Ruolo (Borioni, Assegnati di Ricerca, Ricercatori Tecnici, Personale Tecnico ed Amministrativo con contratto a Tempo Determinato dell'INAF 3) Disciplina per il conferimento degli Assegni di ricerca (come modificata con delibera CDA n. 8 del 13.10.2011)	1) Adozione del Regolamento del personale 2) Adozione delle Linee Guida 3) Adozione del Disciplina	MEDIO	Formazione periodica del Personale dedicata all'attività	Direttore di Struttura	Corsi di formazione volti dal personale in relazione alla complessità dell'attività da svolgere	BASSO																																																																																																																																																																																																				
																																																					3) Gestione dello stato giuridico del personale: disciplina dei diritti e dei doveri connessi allo svolgimento del rapporto di lavoro	Richiesta di nulla osta o autorizzazione alla Sede Centrale in base alle Linee Guida dell'INAF	Responsabile Scientifico, Ufficio del Personale	Formulazione di requisiti di accesso personalizzati che pregiudicano l'accesso alla procedura concorsuale (c.d. bando fotografato), formulazione di criteri di valutazione illegittimi nell'ottica di reclutare lavoratori/soggetti che inducono all'emissione di un bando non conforme ai criteri di emanazione di un bando non conforme ai criteri di legalità, trasparenza e imparzialità definiti nelle Linee Guida sui concorsi pubblici del Ministero della Funzione Pubblica	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Esercizio esclusivo della responsabilità dell'attività da parte di pochi soggetti; Complessità della normativa di riferimento e necessità di competenze specifiche del personale addetto all'attività	X	X						X	ALTO	La misura si giustifica in base al pronunciato interesse esterno (es. potenziali candidati e portatori di interessi), all'accertamento in capo a pochi soggetti della discrezionalità che caratterizza l'attività considerata e alla complessità dell'attività da svolgere che richiede un adeguato numero di risorse umane dedicate con specifiche competenze	Codice di comportamento Pantoflage / Revolving Doors Attenzione in caso di conflitto di interessi Trasparenza	1) Regolamento del Personale 2) Linee guida per l'arruolamento di Personale non di Ruolo (Borioni, Assegnati di Ricerca, Ricercatori Tecnici, Personale Tecnico ed Amministrativo con contratto a Tempo Determinato dell'INAF 3) Disciplina per il conferimento degli Assegni di ricerca (come modificata con delibera CDA n. 8 del 13.10.2011)	1) Adozione del Regolamento del personale 2) Adozione delle Linee Guida 3) Adozione del Disciplina	MEDIO	Formazione periodica del Personale dedicata all'attività	Direttore di Struttura	Corsi di formazione volti dal personale in relazione alla complessità dell'attività da svolgere	BASSO																																																																																																																																																																													
																																																																												4) Gestione delle carriere del personale: trasferimenti, comandi, assegnazioni, progressioni di carriera ed economiche (passaggi di fascia stipendiale personale contrattualizzato, part time, telelavoro, etc)	Revisione della nullità ista/autorizzazione ed emanazione del bando di selezione	Direzione Scientifica (per nulla osta), Consiglio di Amministrazione (per autorizzazioni), Direzione Generale dell'INAF	Nulla osta convalidato alla previsione di requisiti "personalizzati" volta a favorire o penalizzare determinati candidati	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Esercizio esclusivo della responsabilità dell'attività da parte di pochi soggetti; Complessità della normativa di riferimento e necessità di competenze specifiche del personale addetto all'attività	X	X						X	MEDIO	La misura si giustifica in base al pronunciato interesse esterno (es. potenziali candidati e portatori di interessi), all'accertamento in capo a pochi soggetti della discrezionalità che caratterizza l'attività considerata e alla complessità dell'attività da svolgere che richiede un adeguato numero di risorse umane dedicate con specifiche competenze	Codice di comportamento Pantoflage / Revolving Doors Attenzione in caso di conflitto di interessi Trasparenza	1) Regolamento del Personale 2) Linee guida per l'arruolamento di Personale non di Ruolo (Borioni, Assegnati di Ricerca, Ricercatori Tecnici, Personale Tecnico ed Amministrativo con contratto a Tempo Determinato dell'INAF 3) Disciplina per il conferimento degli Assegni di ricerca (come modificata con delibera CDA n. 8 del 13.10.2011)	1) Adozione del Regolamento del personale 2) Adozione delle Linee Guida 3) Adozione del Disciplina	BASSO																																																																																																																																																										
																																																																																																				5) Gestione delle istanze di partecipazione	Revisione della nullità ista/autorizzazione ed emanazione del bando di selezione	Direttore di Struttura	Immissione di un bando non conforme ai criteri di legalità, trasparenza e imparzialità definiti nelle Linee Guida sui concorsi pubblici del Ministero della Funzione Pubblica	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Esercizio esclusivo della responsabilità dell'attività da parte di pochi soggetti; Complessità della normativa di riferimento e necessità di competenze specifiche del personale addetto all'attività	X	X						X	MEDIO	La misura si giustifica in base al pronunciato interesse esterno (es. potenziali candidati e portatori di interessi), all'accertamento in capo a pochi soggetti della discrezionalità che caratterizza l'attività considerata e alla complessità dell'attività da svolgere che richiede un adeguato numero di risorse umane dedicate con specifiche competenze	Codice di comportamento Pantoflage / Revolving Doors Attenzione in caso di conflitto di interessi Trasparenza	1) Regolamento del Personale 2) Linee guida per l'arruolamento di Personale non di Ruolo (Borioni, Assegnati di Ricerca, Ricercatori Tecnici, Personale Tecnico ed Amministrativo con contratto a Tempo Determinato dell'INAF 3) Disciplina per il conferimento degli Assegni di ricerca (come modificata con delibera CDA n. 8 del 13.10.2011)	1) Adozione del Regolamento del personale 2) Adozione delle Linee Guida 3) Adozione del Disciplina	BASSO																																																																																																																																		
																																																																																																																													6) Gestione delle istanze di partecipazione	Publicazione del bando	Responsabile del Procedimento	Inosservanza delle regole in materia di trasparenza/publicazione poste a garanzia della selezione (es. tempi di pubblicazione dell'avviso tali da condizionare la partecipazione alla procedura)	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Scarca responsabilizzazione interna; Carezza di competenze del personale addetto all'attività	X										MEDIO	La misura si giustifica in base al pronunciato interesse esterno (es. potenziali candidati e portatori di interessi) ed alla necessità di un adeguato numero di risorse umane dedicate con specifiche competenze	Codice di comportamento Pantoflage / Revolving Doors Attenzione in caso di conflitto di interessi Trasparenza	1) Regolamento del Personale 2) Elenco degli obblighi di pubblicazione (Delibera ANAC n. 1102 del 3)	1) Consiglio di Amministrazione 2) Autorità Nazionale Anticorruzione	1) Adozione del Regolamento del personale 2) Adozione dell'elenco degli obblighi di pubblicazione	BASSO																																																																																																						
																																																																																																																																																							7) Gestione delle istanze di partecipazione	Protezione delle istanze	Ufficio Protocollo	Occultamento o distruzione dolosa delle domande al fine di favorire determinati candidati	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità												BASSO	La misura si giustifica in base alla ampia tracciabilità dell'attività, gestita da sistemi informativi e comunque da sistemi che consentono la ricostruzione degli eventi	1) Ufficio del Personale 2) Servizio Sistemi Informativi per il Digitale (SID) 3) Consiglio di Amministrazione	1) Pressione nel Bando della norma relativa alle modalità d'invio delle domande 2) Operatività del sistema informatico	BASSO																																																																													
																																																																																																																																																																																8) Gestione delle istanze di partecipazione	Protezione delle istanze	Ufficio Protocollo	Marcata protezione dolosa delle domande o alterazione di data e ora di ricezione al fine di favorire determinati candidati, diffusione di informazioni riservate, utilizzo improprio di documenti/informazioni/dati	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità												BASSO	La misura si giustifica in base alla ampia tracciabilità dell'attività, gestita da sistemi informativi e comunque da sistemi che consentono la ricostruzione degli eventi	1) SID 2) Consiglio di Amministrazione	1) Adozione del Codice etico 2) Adozione del Regolamento	BASSO																																																				
																																																																																																																																																																																																										9) Gestione delle istanze di partecipazione	Verifica requisiti di legittimazione e condotte di ammissibilità	Responsabile del Procedimento / segretario	Irregolarità nella valutazione della documentazione presentata (accettazione di domande incomplete o prive di alcuni requisiti richiesti dal bando o presentate fuori termine)	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Scarca trasparenza dello svolgimento dell'attività; Carezza di controlli	X	X										MEDIO	La misura si giustifica in base alla ampia discrezionalità dell'attività, alla scarsa trasparenza dell'operato del Responsabile e all'impossibilità di porre in essere un controllo sulla sussistenza dei requisiti che possa realmente assicurare analisi e sempre puntuale	1) SID 2) Consiglio di Amministrazione	1) Adozione del Codice etico 2) Adozione del Regolamento	BASSO																										
																																																																																																																																																																																																																																					10) Gestione delle istanze di partecipazione	Nomina della Commissione Esaminatrice e designazione dei componenti	Direttore di Struttura, in propria veste di Responsabile del bando, PI	Nomina di Commissari in conflitto di interessi rispetto alla procedura ovvero ai candidati	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Scarca trasparenza dello svolgimento dell'attività da parte di pochi soggetti; Carezza di controlli	X	X							X	MEDIO	La misura si giustifica in base alla ampia discrezionalità dell'attività e alla difficoltà di procedere alla nomina di commissari, purché alla luce della ridotta disponibilità degli esperti (specie in settori), ciò che preclude l'uso di affidazione del criterio di rotazione in via provvisoria	Codice di comportamento Pantoflage / Revolving Doors Attenzione in caso di conflitto di interessi Formazione Trasparenza Accesso Incorribilità e incompatibilità Whistleblowing	1) Regolamento del Personale 2) Linee guida per l'arruolamento di Personale non di Ruolo (Borioni, Assegnati di Ricerca, Ricercatori Tecnici, Personale Tecnico ed Amministrativo con contratto a Tempo Determinato dell'INAF 3) Disciplina per il conferimento degli Assegni di ricerca (come modificata con delibera CDA n. 8 del 13.10.2011) 4) Regolamento per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari	1) Consiglio di Amministrazione 2) Responsabile del procedimento	1) Adozione del Regolamento del personale 2) Adozione delle Linee guida 3) Acquisizione delle attestazioni di insussistenza di conflitti d'interesse
11) Gestione delle istanze di partecipazione	Seguimento delle prove previste dal bando (es. prova scritta, orale, valutazione etc)	Commissione esaminatrice e Responsabile del Procedimento	Alterazione del corso delle prove, valutazione discrezionale dei titoli/colloqui effettuati al fine di favorire determinati candidati	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Scarca trasparenza dello svolgimento dell'attività; Necessità di competenze specifiche del personale addetto all'attività; Carezza di controlli	X	X										ALTO	La misura si giustifica in base al pronunciato interesse esterno, alla scarsa trasparenza dell'operato del Responsabile e all'impossibilità di porre in essere un controllo sulla sussistenza dei requisiti che possa realmente assicurare analisi e sempre puntuale	1) Regolamento del Personale 2) Linee guida per l'arruolamento di Personale non di Ruolo (Borioni, Assegnati di Ricerca, Ricercatori Tecnici, Personale Tecnico ed Amministrativo con contratto a Tempo Determinato dell'INAF 3) Disciplina per il conferimento degli Assegni di ricerca (come modificata con delibera CDA n. 8 del 13.10.2011) 4) Regolamento per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari	1) Consiglio di Amministrazione 2) CUG dell'INAF	1) Adozione del Regolamento del personale 2) Adozione delle Linee guida 3) Adozione del Disciplina	MEDIO	Adozione di un regolamento di disciplina della nomina e dei lavori delle commissioni di reclutamento	CDA, Direzione Generale, Direzione Scientifica	Adozione del Regolamento	BASSO																																																																																																																																																																																																																															
																										12) Gestione delle istanze di partecipazione	Pregiudizio e approvazione della graduatoria	Direttore di Struttura	Approvazione di una graduatoria non conforme rispetto agli esiti delle prove	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità												BASSO	La misura si giustifica in base alla possibilità di controllare l'attività mediante una verifica degli atti della procedura concorsuale	1) Consiglio di Amministrazione 2) Responsabile del procedimento	1) Adozione del Codice etico 2) Pubblicazione	BASSO																																																																																																																																																																																																										
																																																					13) Gestione delle istanze di partecipazione	Controllo a campione su dichiarazioni sostitutive di certificazione e/o di atto di notorietà prodotte dai candidati	Responsabile del Procedimento	Omissione delle attività di controllo su dichiarazioni sostitutive di certificazione e/o di atto di notorietà prodotte dai candidati al fine di favorire determinati concorrenti	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Scarca definizione dello svolgimento dell'attività; Necessità di competenze specifiche del personale addetto all'attività												MEDIO	La misura si giustifica in base alla necessità di un adeguato numero di risorse umane dedicate all'attività	Consiglio di Amministrazione	1) Adozione Linee Guida Regolamento	BASSO																																																																																																																																																																															
																																																																												14) Gestione delle istanze di partecipazione	Comunicazione al vincitore e stipula del Contratto di lavoro	Ufficio del Personale	Stipula di un contratto di lavoro contenente clausole finalizzate a favorire o danneggiare il dipendente	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi individuali e collettivi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità													BASSO	La misura si giustifica in base alla definizione e standardizzazione delle attività	1) Ufficio del Personale 2) Regolamento per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari	1) Adozione del Codice etico 2) Adozione del Regolamento	BASSO																																																																																																																																																							
																																																																																																				15) Gestione delle istanze di partecipazione	Protezione dell'istanza del dipendente	Ufficio del Personale	Occultamento o distruzione dolosa dell'istanza al fine di danneggiare il dipendente	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità													BASSO	La misura si giustifica in base alla ampia tracciabilità dell'attività, gestita da sistemi, anche informatici, che consentono la ricostruzione degli eventi	1) SID 2) Consiglio di Amministrazione	1) Operatività dei sistemi informatici 2) Adozione del Codice etico 3) Adozione del Regolamento	BASSO																																																																																																																															
																																																																																																																													16) Gestione delle istanze di partecipazione	Protezione dell'istanza del dipendente	Ufficio Protocollo	Marcata protezione dolosa dell'istanza o alterazione di data e ora di ricezione al fine di danneggiare o favorire il dipendente, diffusione di informazioni riservate, utilizzo improprio di documenti/informazioni/dati	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità													BASSO	La misura si giustifica in base alla ampia tracciabilità dell'attività, gestita da sistemi, anche informatici, che consentono la ricostruzione degli eventi	1) SID 2) Consiglio di Amministrazione	1) Adozione del Codice etico 2) Adozione del Regolamento	BASSO																																																																																																						
																																																																																																																																																							17) Gestione delle istanze di partecipazione	Valutazione dei presupposti per la fruizione di permessi (es. INAIL, per gravi motivi, per formazione, sindacali, per tutto, volontariato, ferie specialistiche, etc.), congedi (strordinari, parentali, per maternità, etc.), aspettative, etc.	Ufficio del Personale	Marcata contestazione in ordine all'assenza di determinati requisiti e/o documenti al fine di favorire il dipendente	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Scarca definizione della normativa di riferimento e necessità di competenze specifiche del personale addetto all'attività													MEDIO	La misura si giustifica in base al pronunciato interesse esterno, alla scarsa trasparenza dell'operato del Responsabile e all'impossibilità di porre in essere un controllo sulla sussistenza dei requisiti che possa realmente assicurare analisi e sempre puntuale	Codice di comportamento Pantoflage / Revolving Doors Attenzione in caso di conflitto di interessi Trasparenza Accesso Incorribilità e incompatibilità Whistleblowing	1) Indirizzatori operative al Personale (es. nota Prot. n. 1513 - TR - v. c. 2 del 12/07/2011 relativa alla fruizione dei permessi e L. 106, circolari e modulistica dedicate per la presentazione delle istanze 2) Codice etico dell'INAF 3) Regolamento per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari	1) Direttore Struttura 2) Consiglio di Amministrazione	1) Circolari predisposte e modulistica specifica 2) Adozione del Codice etico 3) Adozione del Regolamento	BASSO																																																																										
																																																																																																																																																																																18) Gestione delle istanze di partecipazione	Adozione del Provvedimento finale e notifica all'interessato	Ufficio del Personale	Concessione di benefici al dipendente in mancanza dei presupposti previsti dalla Legge	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Esercizio della responsabilità dell'attività da parte di un soggetto													MEDIO	La misura si giustifica in base al pronunciato interesse esterno e alla concentrazione della responsabilità dell'attività in capo ad un solo soggetto	Codice di comportamento Pantoflage / Revolving Doors Attenzione in caso di conflitto di interessi Formazione Trasparenza Accesso Incorribilità e incompatibilità Whistleblowing	1) Indirizzatori operative al Personale, circolari e modulistica dedicata per la presentazione delle istanze 2) Codice etico dell'INAF 3) Regolamento per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari	1) Direttore Struttura 2) Consiglio di Amministrazione	1) Adozione del Codice etico 2) Adozione del Regolamento	BASSO																																																	
																																																																																																																																																																																																										19) Gestione delle istanze di partecipazione	Inserimento dell'evento nel programma di gestione del trattamento economico e giuridico del Personale CIA, aggiornamento del foglio Infortuni e del fascicolo personale del dipendente	Ufficio del Personale	Alterazione delle informazioni per danneggiare o favorire il dipendente	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità													BASSO	La misura si giustifica in base alla tracciabilità dell'attività, anche mediante sistemi informatici (es. programma di gestione delle presenze)	1) SID 2) Consiglio di Amministrazione	1) Operatività dei sistemi informatici 2) Adozione del Codice etico 3) Adozione del Regolamento	BASSO																									
																																																																																																																																																																																																																																					20) Gestione delle istanze di partecipazione	Reazione dell'istanza del dipendente	Ufficio del Personale	Occultamento o distruzione dolosa dell'istanza al fine di danneggiare il dipendente	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità													BASSO	La misura si giustifica in base alla ampia tracciabilità dell'attività, gestita da sistemi, anche informatici, che consentono la ricostruzione degli eventi	1) SID 2) Consiglio di Amministrazione
21) Gestione delle istanze di partecipazione	Protezione dell'istanza del dipendente	Ufficio Protocollo	Marcata protezione dolosa dell'istanza o alterazione di data e ora di ricezione al fine di danneggiare o favorire il dipendente, diffusione di informazioni riservate, utilizzo improprio di documenti/informazioni/dati	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità													BASSO	La misura si giustifica in base alla ampia tracciabilità dell'attività, gestita da sistemi, anche informatici, che consentono la ricostruzione degli eventi	1) SID 2) Consiglio di Amministrazione	1) Adozione del Codice etico 2) Adozione del Regolamento	BASSO																																																																																																																																																																																																																																			
																										22) Gestione delle istanze di partecipazione	Valutazione dell'istanza e nulla osta (atto di verifica del Documento di lavoro) del Direttore di Struttura	Ufficio del Personale	Marcata contestazione in ordine all'assenza di determinati requisiti e/o documenti al fine di indire la concessione di benefici al dipendente in mancanza dei presupposti previsti dalla Legge	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Necessità di competenze specifiche del personale addetto all'attività													MEDIO	La misura si giustifica in base al pronunciato interesse esterno alla necessità di un adeguato numero di risorse umane, con specifiche competenze, dedicate all'attività	Codice di comportamento Pantoflage / Revolving Doors Attenzione in caso di conflitto di interessi Formazione Trasparenza Accesso Incorribilità e incompatibilità Whistleblowing	1) Regolamento del Personale 2) Codice etico dell'INAF	1) Consiglio di Amministrazione	1) Adozione del Regolamento del personale 2) Adozione del Codice etico	BASSO																																																																																																																																																																																																							
																																																					23) Gestione delle istanze di partecipazione	Invio documentazione alla Direzione Generale/Ufficio del Personale della Sede Centrale per adozione del Provvedimento finale	Direzione Generale/Ufficio del Personale della Sede Centrale	Adozione del provvedimento condizionato da interessi volti a favorire o penalizzare determinati dipendenti	Pressioni esterne da parte di portatori di interessi (strakeholders); Scarca diffusione della cultura etica/della legalità; Necessità di competenze specifiche del personale addetto all'attività	X	X											BASSO	La misura si giustifica in base alla ridotta discrezionalità del processo e alla previsione di regole e presupposti regolamentari e contrattuali	Codice di comportamento P																																																																																																																																																																																





