

ID	Identificazione delle misure									Analisi della misura			
	Processo	Unità organizzativa interessata	Catalogo dei rischi	Misure previste	Sono in grado di incidere sui fattori abilitanti? SI/No	Perché?	Rischio residuo	Misure nuove (generali o di sistema e/o misure specifiche)	Descrizione sintetica della misura	E' in grado di incidere efficacemente sui fattori abilitanti? SI/No	Costi (di implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia? SI/No?	Realizzabile con le competenze presenti o acquisibili nel triennio?	La misura può essere avviata in tempi coerenti con il Piano?
1	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Tutti i Servizi	Favorire un particolare impresa	Relazione sul fabbisogno per l'anno successivo entro il 31/10 (a cura di ogni Servizio)	si	Perché impone una programmazione più attenta della spesa ed evita il ricorso ad affidamenti diretti per spese improvvise e i frazionamenti	Favorire un particolare impresa	no	Ogni Servizio predispone una relazione sul fabbisogno per l'anno successivo entro il 31/10	si	si	si	si
				Acquisizione agli atti della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi di ciascun commissario	si	Impone una personale assunzione di responsabilità su chi può trovarsi potenzialmente in conflitto		no	Acquisizione agli atti della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi di ciascun commissario	si	si	si	si
				Concentrazione delle operazioni di gara, con predefinitone dei tempi del procedimento sulla base del valore e del numero delle offerte, mediante una calendarizzazione dei lavori della commissione il più possibile applicativa del principio.	no	Non efficace		no	Riorganizzazione volta a consentire la rotazione funzionale dei servizi territoriali rispetto alle diverse categorie merceologiche	si	si	si	si
				Attività di controllo ad opera della struttura dedicata	si	In quanto permette di verificare la conformità dell'esecuzione contrattuale alla documentazione di gara		no	Attività di controllo ad opera della struttura dedicata	si	si	si	si
				Monitoraggio sui tempo di liquidazione/pagamento, attraverso i dati predisposti per l'indicatore di tempestività	si	In quanto adempimento di obbligo normativo		no	Monitoraggio sui tempo di liquidazione/pagamento, attraverso i dati predisposti per l'indicatore di tempestività	si	si	si	si
				Controllo a rotazione, sui servizi centrali e territoriali, dei pagamenti che hanno tempi di liquidazione e pagamento anomali	si	Potrebbe evidenziare eventuali anomalie / disfunzioni organizzative		no	Controllo a rotazione sui servizi centrali e territoriali, tre servizi per ogni trimestre, dei pagamenti che hanno tempi di liquidazione e pagamento anomali	si	si	si	si
2	Formulazione pareri legali e gestione attività processuale	Direzione Generale	Patrocinio infedele	Dichiarazione di assenza di motivi di conflitto di interesse per ogni incarico	si	Impone una personale assunzione di responsabilità su chi può trovarsi potenzialmente in conflitto	Patrocinio infedele	no	Acquisizione agli atti della dichiarazione di assenza di motivi di conflitto di interesse, per ogni incarico attribuito	si	si	si	si
3	Incarichi esterni di difesa dell'Agenzia	Direzione Generale	Abuso dell'affidamento di patrocinio esterno	Acquisizione in atti di una dichiarazione degli avvocati interni circa la loro incapacità/impossibilità di ricevere l'incarico	si	Riduce il livello di discrezionalità di chi attribuisce l'incarico	Abuso dell'affidamento di patrocinio esterno	no	Acquisizione agli atti di una dichiarazione degli avvocati interni circa la loro incapacità/impossibilità di ricevere l'incarico	si	si	si	si
				Acquisizione del curriculum e di un preventivo di almeno 3 professionisti (salvo comprovata e motivata urgenza imposta dalla scadenza processuale); rotazione dei professionisti interpellati; dichiarazione di assenza di motivi di conflitto di interesse	si	Riduce il livello di discrezionalità di chi attribuisce l'incarico		no	Richiesta ed acquisizione del curriculum e di un preventivo di almeno 3 professionisti (salvo comprovata e motivata urgenza imposta dalla scadenza processuale); rotazione dei professionisti interpellati; dichiarazione di assenza di motivi di conflitto di interesse	si	si	si	si
		Direzione Generale e tutti i Servizi		Analisi del fabbisogno risorse umane sulla base di una ricognizione delle carenze, distinta per posizione/profilo professionale e per sede di lavoro	si	Riduce il livello di discrezionalità. Evita l'alterata definizione dei fabbisogni di risorse umane, al fine di avvantaggiare un determinato soggetto o categoria		si	Predisposizione annuale di un report dettagliato sull'analisi del fabbisogno basato sulla ricognizione delle carenze, distinta per posizione/profilo professionale e per sede di lavoro	si	si	si	si
		Direzione Generale Servizio Personale, AAGG e contratti		Rispetto dei criteri fissati dalla Funzione Pubblica per la definizione del fabbisogno annuo di personale	si	Riduce il livello di discrezionalità.		si	Definizione del fabbisogno annuo di personale conformemente ai criteri fissati dalla Funzione Pubblica	si	si	si	si
		Direzione Generale Servizio Personale, AAGG e contratti		Nel bando devono essere chiaramente indicate le posizioni messe a concorso suddivise per categoria d'inquadramento, competenze e sede di lavoro	si	Riduce il livello di discrezionalità. Aumenta la trasparenza anche per i potenziali candidati		si	Nel bando devono essere chiaramente indicate le posizioni messe a concorso suddivise per categoria d'inquadramento, competenze, sede di lavoro e durata minima di permanenza nella sede di prima assunzione	si	si	si	si
		Direzione Generale Servizio Personale, AAGG e contratti		Sottoscrizione di apposita dichiarazione di assenza di conflitto di interessi effettivo ovvero potenziale, da parte dei componenti della commissione di concorso previa visione dell'elenco nominativo dei candidati	si	Impone una personale assunzione di responsabilità su chi può trovarsi potenzialmente in conflitto		no	Acquisizione agli atti della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi effettivo ovvero potenziale, previa visione da parte della Commissione dell'elenco nominativo dei candidati	si	si	si	si

ID	Identificazione delle misure									Analisi della misura			
	Processo	Unità organizzativa interessata	Catalogo dei rischi	Misure previste	Sono in grado di incidere sui fattori abilitanti? Si/No	Perché?	Rischio residuo	Misure nuove (generali o di sistema e/o misure specifiche)	Descrizione sintetica della misura	E' in grado di incidere efficacemente sui fattori abilitanti? Si/No	Costi (di implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia? Si/No?	Realizzabile con le competenze presenti o acquisibili nel triennio?	La misura può essere avviata in tempi coerenti con il Piano?
4	Reclutamento di personale mediante concorso pubblico	Direzione Generale Servizio Personale, AAGG e contratti	Reclutamento di un candidato specifico	Laddove il numero dei candidati lo giustifichi e sussista copertura finanziaria, acquisizione di un servizio esterno per la predisposizione di apposite prove preselettive a quiz con domande a risposta multipla.	si	In quanto aumenta la trasparenza e l'imparzialità delle fasi selettive	Reclutamento di un candidato specifico	no	Laddove il numero dei candidati lo giustifichi e sussista copertura finanziaria, acquisizione di un servizio esterno per la predisposizione di apposite prove preselettive a quiz con domande a risposta multipla.	si	si	si	si
		Direzione Generale Servizio Personale, AAGG e contratti		Pubblicazione della banca dati dei quesiti corretti delle prove preselettive almeno 50 giorni prima delle prove; pubblicazione delle tracce delle prove e dei criteri di valutazione adottati dalla commissione; prove orali aperte al pubblico ed estrazione dei quesiti;	si	In quanto aumenta la trasparenza e l'imparzialità delle fasi selettive		no	Pubblicazione della banca dati dei quesiti corretti delle prove preselettive almeno 50 giorni prima delle prove; pubblicazione delle tracce delle prove e dei criteri di valutazione adottati dalla commissione; prove orali aperte al pubblico ed estrazione dei quesiti;	si	si	si	si
		Direzione Generale Servizio Personale, AAGG e contratti		Nei procedimenti per le selezioni sia interne che esterne obbligo di rotazione dei componenti interni della commissione.	si	In quanto aumenta la trasparenza e l'imparzialità delle fasi selettive		si	Adozione di un regolamento interno per la formazione delle Commissioni sia interne che esterne che preveda obbligo di rotazione dei componenti interni della commissione.	si	si	si	si
		Direzione Generale Servizio Personale, AAGG e contratti		Fatto salvo il rispetto dei principi di rotazione, nei procedimenti per le selezioni esterne obbligo di nomina per ogni commissione almeno di un commissario esterno, scelto tra il personale appartenente al Sistema Regione.	no	In quanto la misura da sola non risulta sufficiente ad ridurre, in generale, il livello di discrezionalità.		si	Adozione di un regolamento per l'accesso agli impieghi dell'Agenzia	si	si	si	si
5	Reclutamento di personale mediante chiamata dai Centri Servizi per l'Impiego	Direzione Generale Servizio Personale, AAGG e contratti	Reclutamento di un candidato specifico	Sottoscrizione di apposita dichiarazione di assenza di conflitto di interessi effettivo ovvero potenziale, previa visione da parte della Commissione dell'elenco nominativo dei candidati; sottoposizione dei candidati a prove selettive proporzionate e coerenti al profilo professionale richiesto;	si	Impone una personale assunzione di responsabilità su chi può trovarsi potenzialmente in conflitto	Reclutamento di un candidato specifico	no	Acquisizione agli atti della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi effettivo ovvero potenziale, previa visione da parte della Commissione dell'elenco nominativo dei candidati; sottoposizione dei candidati a prove selettive proporzionate e coerenti al profilo professionale richiesto;	si	si	si	si
6	Incarichi esterni	Tutti i Servizi	Conferimento dell'incarico a professionista predeterminato	Manifestazione di interesse per acquisire le disponibilità all'assunzione dell'incarico all'interno dell'amministrazione	si	In quanto rappresenta una misura di trasparenza in vista del principio di buon andamento dell'amministrazione	Conferimento dell'incarico a professionista predeterminato	no	Pubblicazione della manifestazione di interesse nel sito istituzionale per un minimo di 20 giorni per acquisire le disponibilità all'assunzione dell'incarico all'interno dell'amministrazione	si	si	si	si
				WHISTLEBLOWING	si	L'eventualità di segnalazione dall'esterno, agevola il rispetto delle regole e della trasparenza delle procedure		no	WHISTLEBLOWING	si	si	si	si
				Sottoscrizione di apposita dichiarazione di assenza di conflitto di interessi effettivo ovvero potenziale, previa visione da parte della Commissione dell'elenco nominativo dei candidati	si	Impone una personale assunzione di responsabilità su chi può trovarsi potenzialmente in conflitto		no	Acquisizione agli atti della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi effettivo ovvero potenziale, previa visione da parte dei componenti della Commissione dell'elenco nominativo dei candidati	si	si	si	si
7	Trasferimenti	Direzione Generale e tutti i Servizi Territoriali	Favorire o sfavorire indebitamente un dipendente in violazione dei principi di par condicio e buon andamento	Circolare sui trasferimenti	si	In quanto permette di verificare l'effettiva osservanza delle procedure	Favorire o sfavorire indebitamente un dipendente in violazione dei principi di par condicio e buon andamento	no	Aggiornamento della circolare sui trasferimenti	si	si	si	si
				Acquisizione di motivato parere scritto dei direttori di Servizio, motivazione espressa con riguardo alla disponibilità di posizioni vacanti in pianta organica e alle esigenze organizzative, applicazione dei criteri predefiniti mediante atto regolamentare	si	Riduce il livello di discrezionalità		no	Acquisizione preventiva di motivato parere scritto dei direttori di Servizio, con riguardo alla disponibilità di posizioni vacanti in pianta organica e alle esigenze organizzative, applicazione dei criteri predefiniti nella circolare sui trasferimenti	si	si	si	si
8	Valutazione del personale	Direzione Generale e tutti i Servizi	Favorire o sfavorire indebitamente la posizione di un dipendente in violazione del principio della par condicio	Comunicazione periodica intermedia al dipendente circa l'andamento della sua valutazione in merito alle fotografie comportamentali del sistema di valutazione	si	In quanto non incide sulla mancanza di trasparenza	Favorire o sfavorire indebitamente la posizione di un dipendente in violazione del principio della par condicio	no	Comunicazione periodica intermedia circa l'andamento della sua valutazione in merito alle fotografie comportamentali del sistema di valutazione. Da attuarsi singolarmente o per gruppi omogenei	si	si	si	si
9	Incarichi interni	Direzione Generale e tutti i Servizi Territoriali	Favorire o sfavorire indebitamente un dipendente in violazione del principio della par condicio	Manifestazione di interesse per acquisire le disponibilità all'assunzione dell'incarico	si	In quanto incide sull'eventuale difetto di mancanza di trasparenza e riduce il rischio di eccessiva discrezionalità	Favorire o sfavorire indebitamente un dipendente in violazione del principio della par condicio	no	Pubblicazione della manifestazione di interesse nel sito istituzionale per un minimo di 15 giorni ed attraverso nota indirizzata a tutti i servizi per acquisire le disponibilità all'assunzione dell'incarico	si	si	si	si

ID	Identificazione delle misure									Analisi della misura			
	Processo	Unità organizzativa interessata	Catalogo dei rischi	Misure previste	Sono in grado di incidere sui fattori abilitanti? Si/No	Perché?	Rischio residuo	Misure nuove (generali o di sistema e/o misure specifiche)	Descrizione sintetica della misura	E' in grado di incidere efficacemente sui fattori abilitanti? Si/No	Costi (di implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia? Si/No?	Realizzabile con le competenze presenti o acquisibili nel triennio?	La misura può essere avviata in tempi coerenti con il Piano?
10	Autorizzazione ad incarichi esterni	Direzione Generale	Favorire o sfavorire indebitamente un dipendente in violazione del principio della par condicio	Rinnovo della circolare sugli incarichi esterni da inviare a tutti i dipendenti	si	In quanto permette di verificare l'effettiva osservanza delle procedure	Favorire o sfavorire indebitamente un dipendente in violazione del principio della par condicio	no	Rinnovo della circolare sugli incarichi esterni da inviare a tutti i dipendenti	si	si	si	si
11	Rilevazione presenze	Direzione Generale e tutti i Servizi Territoriali	Falsa attestazione della presenza in servizio	Controlli periodici a sorpresa sui dipendenti presenti in servizio	si	In quanto il controllo funge da deterrente	Falsa attestazione della presenza in servizio	no	Effettuazione di controlli periodici a sorpresa sui dipendenti presenti in servizio	si	si	si	si
				Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	In quanto il problema è superabile a partire da un processo di cambiamento culturale volto all'ossequio primario al principio di legalità e dell'osservanza del codice di comportamento		no	Organizzazione di sessioni di formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	si	si	si
				WHISTLEBLOWING	si	L'eventualità di segnalazione dall'esterno, agevola il rispetto delle regole e della trasparenza delle procedure		no	WHISTLEBLOWING	si	si	si	si
12	Pianificazione forestale	Direzione Generale Servizio Tecnico	Pianificazione inefficace e/o orientata al vantaggio di soggetti terzi	Effettuazione di incontri territoriali di condivisione delle pianificazioni con stakeholders esterni	si	In quanto aumenta i livelli di trasparenza e favorisce il dibattito pubblico ed i processi partecipativi	Pianificazione inefficace e/o orientata al vantaggio di soggetti terzi	no	Organizzazione di incontri territoriali di condivisione delle pianificazioni rivolti a stakeholders esterni. Da svolgersi in via diretta o attraverso somministrazione di questionari	si	si	si	si
				Pubblicazione sul sito web delle informazioni tecniche relative alle varie fasi del processo di pianificazione, anche mediante documenti di sintesi (non tecnici) utilizzando una terminologia semplificata	si	In quanto incrementa la trasparenza		no	Pubblicazione e aggiornamento sul sito web delle informazioni tecniche relative alle varie fasi del processo di pianificazione, anche mediante documenti di sintesi (non tecnici) utilizzando una terminologia semplificata	si	si	si	si
13	Concessioni strutture	Servizi Territoriali	Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	In quanto forma ad una sempre maggiore attenzione al rispetto delle regole	Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	no	Nell'ambito della formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità dare adeguato spazio al principio di parità di trattamento	si	si	si	si
14	Concessioni fide pascolo	Servizi Territoriali	Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	In quanto forma ad una sempre maggiore attenzione al rispetto delle regole	Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	no	Aggiornamento del regolamento sulle concessioni pascolo	si	si	si	si
				Controlli sulla corretta attribuzione e rilascio delle concessioni	si	In quanto il processo è disciplinato da atti di natura organizzativa generale		no	Calendarizzazione di controlli a campione sulla corretta attribuzione e rilascio della concessione	si	si	si	si
15	Concessioni posizionamento arnie	Servizi Territoriali	Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	In quanto forma ad una sempre maggiore attenzione al rispetto delle regole	Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	no	Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	si	si	si
16	Concessione piante in comodato d'uso	Servizi Territoriali	Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	Implementare un sistema di gestione informatica del processo open source	si	In quanto favorisce una migliore gestione ed i controlli sulla procedura	Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	no	Implementare un sistema di gestione informatica del processo open source e metterla a disposizione degli addetti				
				Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	In quanto forma ad una sempre maggiore attenzione al rispetto delle regole		no	Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	si	si	si
17	Autorizzazione transito manifestazioni sportive a titolo oneroso	Direzione Generale Servizio Tecnico	Favorire o sfavorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	In quanto forma ad una sempre maggiore attenzione al rispetto delle regole	Favorire o sfavorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	no	Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	si	si	si
			Favorire o sfavorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	Implementazione carta dei servizi	si	Misura attuata, da implementare.	Favorire o sfavorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	no	Implementazione carta dei servizi	si	si	si	si
18	Vendita piante, miele e altri prodotti	Servizi Territoriali	Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	Implementare un modulo al sistema di gestione informatica open source	si	In quanto favorisce una migliore gestione ed i controlli sulla procedura	Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	no	Implementare un modulo al sistema di gestione informatica open source	si	si	si	si
				Misura organizzativa volta a distinguere il personale che tariffa da quello che consegna; in caso di carenza di personale far ruotare almeno ogni cinque anni gli addetti.	si	In quanto consente una segregazione dei ruoli, tuttavia il cambio annuale del personale non è sostenibile dal sistema		no	Misura organizzativa volta a distinguere il personale che tariffa da quello che consegna; in caso di carenza di personale far ruotare almeno ogni cinque anni gli addetti.	si	si	si	si
				Controllo periodico all'uscita della congruenza del documento di trasporto con il carico;	si	In quanto il controllo funge da deterrente		no	Controllo periodico all'uscita della congruenza del documento di trasporto con il carico;	si	si	si	si

ID	Identificazione delle misure									Analisi della misura					
	Processo	Unità organizzativa interessata	Catalogo dei rischi	Misure previste	Sono in grado di incidere sui fattori abilitanti? Si/No	Perché?	Rischio residuo	Misure nuove (generali o di sistema e/o misure specifiche)	Descrizione sintetica della misura	E' in grado di incidere efficacemente sui fattori abilitanti? Si/No	Costi (di implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia? Si/No?	Realizzabile con le competenze presenti o acquisibili nel triennio?	La misura può essere avviata in tempi coerenti con il Piano?		
19	Vendita legname e derivati da terreni demaniali	Servizi Territoriali	Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	In quanto forma ad una sempre maggiore attenzione al rispetto delle regole	Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	no	Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	si	si	si		
				Misura organizzativa volta a distinguere il personale che tariffa da quello che consegna; in caso di carenza di personale far ruotare almeno ogni cinque anni gli addetti.	si	In quanto consente una segregazione dei ruoli, tuttavia il cambio annuale del personale non è sostenibile dal sistema		no	Misura organizzativa volta a distinguere il personale che tariffa da quello che consegna; in caso di carenza di personale far ruotare almeno ogni cinque anni gli addetti.	si	si	si	si		
				Controllo periodico all'uscita della congruenza del documento di trasporto con il carico;	si	In quanto il controllo funge da deterrente		no	Controllo periodico all'uscita della congruenza del documento di trasporto con il carico;	si	si	si	si		
			Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	Controllo periodico all'uscita della congruenza del documento di trasporto con il carico;	si	In quanto il controllo funge da deterrente	Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	no	Controllo periodico all'uscita della congruenza del documento di trasporto con il carico;	si	si	si	si	si	si
				Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	In quanto forma ad una sempre maggiore attenzione al rispetto delle regole		no	Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	si	si	si	si	si
				Favorire abusivamente un soggetto privato in violazione del principio di parità di trattamento	Controllo periodico all'uscita della congruenza del documento di trasporto con il carico;	si		In quanto il controllo funge da deterrente	no	Controllo periodico all'uscita della congruenza del documento di trasporto con il carico;	si	si	si	si	si
20	Vendita legname e derivati da terreni in concessione	Servizi Territoriali	In quanto risponde all'esigenza di controllare la congruenza tra l'istruttoria e il risultato di cui beneficia il terzo	Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	In quanto forma ad una sempre maggiore attenzione al rispetto delle regole	In quanto risponde all'esigenza di controllare la congruenza tra l'istruttoria e il risultato di cui beneficia il terzo	no	Formazione interna dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	si	si	si	si		
				Controllo periodico all'uscita della congruenza del documento di trasporto con il carico;	si	In quanto risponde all'esigenza di controllare la congruenza tra l'istruttoria e il risultato di cui beneficia il terzo		no	Controllo periodico all'uscita della congruenza del documento di trasporto con il carico;	si	si	si	si	si	
21	Interventi di manutenzione automezzi	SAPA Servizi Territoriali UOS Mezzi	Acquisizione di vantaggio privato per riparazione mezzo di terzi	Rotazione degli addetti al processo da oltre un quinquennio	si	no	Acquisizione di vantaggio privato per riparazione mezzo di terzi	no	Rotazione degli addetti al processo da oltre un quinquennio	si	si	si	si		
			Incrementare indebitamente il guadagno dell'officina	WHISTLEBLOWING	si	L'eventualità di segnalazione dall'esterno, agevola il rispetto delle regole e della trasparenza delle procedure	Incrementare indebitamente il guadagno dell'officina	no	WHISTLEBLOWING	si	si	si	si		