

## Allegato n. 1

### A- Tabella di supporto alla valutazione del rischio: MODULO METODOLOGICO

DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE		ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE										
U.O./UFFICIO	PROCESSO	DESCRIZIONE PROCEDIMENTO/ATTIVITA'	INPUT PROCEDIMENTO/ATTIVITA' (scegliere dal menù a tendina presente nelle celle)	FASI/AZIONI	RESPONSABILE FASE (scegliere dal menù a tendina presente nelle celle)	EVENTO RISCHIOSO	Dove si concretizza l'evento (scegliere dal menù a tendina presente nelle celle)	FATTORI ABILITANTI: CONDIZIONI INDIVIDUALI, ORGANIZZATIVE, SOCIALI E AMBIENTALI (scegliere dal menù a tendina presente nelle celle)	VALUTAZIONE DEL RISCHIO (scegliere dal menù a tendina presente nelle celle)	MISURE GENERALI DI PREVENZIONE PREVISTE DAL P.T.P.C. (scegliere dal menù a tendina presente nelle celle <u>evidenziando in rosso le misure adottate</u> )	MISURE GENERALI DI PREVENZIONE PREVISTE DALL'ANAC e introdotte nel P.T.P.C (scegliere dal menù a tendina presente nelle celle <u>evidenziando in rosso le misure adottate</u> )	MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE (indicare le misure <u>evidenziando in rosso</u> quelle già adottate)
U.O. Direzione Programmazione e reperimento Risorse Umane - Disciplina	1 Reclutamento del Personale	1.1 Programmazione fabbisogni personale	INIZIATIVA PUBBLICA		DIRETTORE APICALE	Fabbisogno non verificato su le effettive necessità dell'Ente; Improprio utilizzo di forme alternative di selezione, pur considerate dall'ordinamento prioritarie rispetto a quest'ultimo (scorrimento di graduatorie, procedure di mobilità).	All'interno dell'Amministrazione	Discrezionalità	RILEVANTE		Misure di controllo	
		1.2 Procedimenti relativi a procedure selettive finalizzate al reclutamento di personale e/o inquadramenti	INIZIATIVA PUBBLICA	Istruttoria procedura selettiva per il bando di concorso	DIRIGENTE/FUNZIONARIO	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire	All'interno dell'Amministrazione	Mancanza di controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'Amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;	RILEVANTE		Misure di semplificazione dell'organizzazione/ riduzione dei livelli/riduzione del numero degli uffici	

			INIZIATIVA PUBBLICA	scelta delle modalità di svolgimento dell'attività selettiva	DIRETTORE APICALE	Modalità di reclutamento in violazione alla regola del concorso pubblico (abuso nei processi di stabilizzazione)	All'interno dell'Amministrazione	eccessiva regolamentazione , complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;	RILEVANTE		Misure di semplificazione di processi/procedimenti	
			INIZIATIVA PUBBLICA	Pubblicazione del Bando	FUNZIONARIO	Assenza di adeguata pubblicità della selezione e di modalità che garantiscano l'imparzialità e la trasparenza di espletamento delle procedure	All'interno dell'Amministrazione	Mancanza di accountability - mancanza di trasparenza e possibilità di controllo	CRITICO		Misure di trasparenza	
			INIZIATIVA PUBBLICA	Nomina Commissione procedura	DIRETTORE APICALE	Irregolare composizione della commissione di concorso (i.e. presenza di soggetti con incarichi politici ovvero rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali)	All'interno dell'Amministrazione	Monopolio del potere	CRITICO		Misure di disciplina del conflitto di interessi	
			INIZIATIVA PUBBLICA	svolgimento delle prove selettive	DIRIGENTE/FUNZIONARIO	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, - cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta; - predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove	All'esterno dell'Amministrazione	Mancanza di controlli e Discrezionalità	CRITICO		Misure di controllo e di trasparenza	
			INIZIATIVA PUBBLICA	approvazione graduatoria	DIRETTORE APICALE	Inosservanza delle regole di scorrimento delle graduatorie	All'interno dell'Amministrazione	Mancanza di accountability - mancanza di trasparenza e possibilità di controllo	RILEVANTE		Misure di controllo	
			ISTANZA DI PARTE	Procedimenti riguardanti il contenzioso instauratosi nello svolgimento delle procedure selettive avviate da Roma Capitale	DIRIGENTE/FUNZIONARIO	Corresponsione di tangenti, vantaggi economici o altre utilità ai fini di ottenere una difesa favorevole alle controparti.	All'interno dell'Amministrazione	Discrezionalità e Monopolio del potere	MARGINALE		Misure di trasparenza	Monitoraggio sulla responsabilità e motivazione dei funzionari addetti

<p><b>U.O. Direzione Programmazione e reperimento Risorse Umane - Disciplina</b></p>		<p>1.3 Procedure per l'individuazione dei candidati alla costituzione dei rapporti di lavoro ex art. 110 TUEL</p>	<p>INIZIATIVA PUBBLICA</p>	<p>Istruttoria procedura per il rapporto di lavoro da instaurare.</p>	<p><b>FUNZIONARIO</b></p>	<p>Fabbisogno non corrispondente alle effettive necessità dell'Ente; mancato reperimento di professionalità all'interno dell'Ente; Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari..</p>	<p>All'interno dell'Amministrazione</p>	<p><b>Discrezionalità</b></p>	<p><b>CRITICO</b></p>		<p><b>Misure di controllo</b></p>	
				<p>Pubblicazione avviso di reperimento</p>	<p><b>DIRETTORE APICALE</b></p>	<p>Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata motivazione (assenza o insufficienza di pubblicità; incongruenza dei tempi di partecipazione alla selezione; assenza o insufficienza di parametri valutativi predeterminati; previsioni di requisiti di accesso "personalizzanti" e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione all'incarico da conferire; motivazione generica e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo);</p>	<p>All'interno dell'Amministrazione</p>	<p><b>Mancanza di accountability - mancanza di trasparenza e possibilità di controllo</b></p>	<p><b>RILEVANTE</b></p>		<p><b>Misure di trasparenza</b></p>	

				Modalità di scelta dei candidati	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in tema di affidamento di incarichi della p.a. per cui le amministrazioni hanno l'obbligo di far fronte alle ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari (cfr. C.Conti reg. Trentino Alto Adige sez. giurisd.,19 febbraio 2009, n. 6); Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative.	All'interno dell'Amministrazione	<b>Mancanza di accountability - mancanza di trasparenza e possibilità di controllo</b>	<b>CRITICO</b>		<b>misure di trasparenza</b>	
				Scelta del candidato e stipula del contratto	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra attività di indirizzo politico ed attività di gestione amministrativa (conferimenti con delibere giuntali in luogo della determina del dirigente competente; ingerenza degli organi politici nella scelta del soggetto cui conferire l'incarico; ecc.).	All'interno dell'Amministrazione	<b>Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e Amministrazione.</b>	<b>CRITICO</b>		<b>Misure di controllo</b>	

U.O. Direzione Programmazione e reperimento Risorse Umane - Disciplina		1.4 Assunzioni ex art. 90 TUEL	INIZIATIVA PUBBLICA	comunicazione e della candidatura	ALTRO	Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in tema di affidamento di incarichi della p.a. per cui le amministrazioni hanno l'obbligo di far fronte alle ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari (cfr. C.Conti reg. Trentino Alto Adige sez. giurisd.,19 febbraio 2009, n. 6); Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative.		Monopolio del potere	CRITICO		Intensificazione dei controlli preventivi	
				istruttoria e predisposizione e Deliberazione	FUNZIONARIO	Irregolarità nella predisposizione dell'istruttoria	All'interno dell'Amministrazione	Mancanza di controlli: in fase di analisi della documentazione;	RILEVANTE		3.Rotazione del Personale	
				Approvazione da parte dell'Organo Politico	ALTRO	Mancanza di elementi e motivazioni per l'approvazione	All'interno dell'Amministrazione	Mancanza di controlli: in fase di analisi ;	RILEVANTE		1.Trasparenza: puntuale osservanza degli obblighi di pubblicazione	
				DD d'incarico a tempo determinato	DIRETTORE APICALE	Illegittima emanazione dell'atto	All'interno dell'Amministrazione	Monopolio del potere	RILEVANTE		1.Trasparenza: puntuale osservanza degli obblighi procedurali	
U.O. Direzione Programmazione e reperimento Risorse Umane - Disciplina		1.5 Procedure di mobilità esterna	INIZIATIVA PUBBLICA	Istruttoria e predisposizione e Deliberazione	FUNZIONARIO	Irregolarità nella predisposizione dell'istruttoria	All'interno dell'Amministrazione	Mancanza di controlli: in fase di analisi della documentazione;	RILEVANTE		3.Rotazione del Personale	
				DD d'assegnazione e	DIRETTORE APICALE	Mancanza di elementi e motivazioni per l'approvazione	All'interno dell'Amministrazione	Mancanza di controlli: in fase di analisi ;	RILEVANTE		1.Trasparenza: puntuale osservanza degli obblighi procedurali	

				Approvazione da parte dell'Organo Politico	<b>ALTRO</b>	Illegittima emanazione dell'atto	All'interno dell'Amministrazione	<b>Monopolio del potere</b>	<b>RILEVANTE</b>		<b>1.Trasparenza: puntuale osservanza degli obblighi procedurali</b>	
<b>U.O. Direzione Programmazione e Reperimento Risorse Umane - Disciplina U.O. Organizzazione U.O. Direzione Programmazione Gestione e Controllo dell Trattamento Spesa del Personale</b>	<b>2. Incarichi e Nomine</b>	2.1 Incarichi di specifiche responsabilità (figure professionali B, C, D)	INIZIATIVA PUBBLICA	Individuazione dell'incarico da assegnare al dipendente	<b>DIRIGENTE</b>	Mancanza di presupposti relativi all'incarico da assegnare	All'interno dell'Amministrazione	<b>Discrezionalità</b>	<b>RILEVANTE</b>		<b>Misure di trasparenza</b>	
				predisposizion e ed emanazione atti	<b>FUNZIONARIO/DIRIGENTE</b>	Mancanza di elementi e motivazioni per l'assegnazione	All'interno dell'Amministrazione	<b>Discrezionalità</b>	<b>MARGINAL E</b>		<b>Misure di controllo</b>	
<b>U.O. Organizzazione</b>		2.2 Incarichi di P.O.	INIZIATIVA PUBBLICA	Programmazione fabbisogni per le assegnazioni degli incarichi	<b>DIRETTORE APICALE</b>	retribuzione di posizione o di risultato in assenza dei presupposti.	All'interno dell'Amministrazione	<b>Mancanza di accountability - mancanza di trasparenza e possibilità di controllo</b>	<b>CRITICO</b>		<b>Misure di controllo</b>	
				predisposizion e ed emanazione atti	<b>FUNZIONARIO/DIRIGENTE</b>	Mancanza di elementi e motivazioni per l'assegnazione	All'interno dell'Amministrazione	<b>Discrezionalità</b>	<b>CRITICO</b>		<b>Misure di trasparenza</b>	
				Atti datoriali	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Mancanza di presupposti relativi all'incarico da assegnare	All'interno dell'Amministrazione	<b>Monopolio del potere</b>	<b>CRITICO</b>		<b>Misure di Semplificazione di processi/procedimenti</b>	
		2.3 Affidamento incarichi di lavoro autonomo a professionisti esterni all'Amministrazione	INIZIATIVA PUBBLICA	individuazione dell'incarico professionale da assegnare	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).	All'interno dell'Amministrazione	<b>Monopolio del potere</b>	<b>RILEVANTE</b>		<b>Misure di trasparenza</b>	
				predisposizion e ed emanazione atti	<b>FUNZIONARIO/DIRIGENTE</b>	Mancanza di elementi e motivazioni per l'assegnazione	All'interno dell'Amministrazione	<b>Mancanza di controlli</b>	<b>RILEVANTE</b>		<b>Misure di controllo</b>	

				predisposizion e lettera d'incarico e/o assegnazione	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Mancanza di presupposti relativi all'incarico da assegnare	All'interno dell'Amministrazione	<b>Mancanza di controlli</b>	<b>RILEVANTE</b>		<b>Misure di controllo</b>	
		2.4 Nomina Commissioni	INIZIATIVA PUBBLICA	Individuazione dei componenti per specifica materia	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata motivazione	All'interno dell'Amministrazione	<b>Discrezionalità</b>	<b>CRITICO</b>		<b>Misure di disciplina del conflitto di interessi</b>	
				predisposizion e atti di nomina	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Mancanza di elementi e motivazioni per la nomina	All'interno dell'Amministrazione	<b>Mancanza di controlli</b>	<b>CRITICO</b>		<b>Misure di trasparenza</b>	
				Acquisizione delle dichiarazioni di inconfiribilità e incandidabilità	<b>FUNZIONARIO/DIRIGENTE</b>	Mancata verifica e/o controllo delle dichiarazioni	All'interno dell'Amministrazione	<b>Mancanza di controlli</b>	<b>CRITICO</b>		<b>Misure di controllo</b>	
<b>U.O. Direzione Programmazione e reperimento Risorse Umane - Disciplina</b>	<b>3. Gestione del Personale</b>	3.1 Procedimenti di mobilità interna	ISTANZA DI PARTE	predisposizion e ed emanazione atti	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Ingerenza degli organi politici nella scelta del provvedimento di assegnazione	All'interno dell'Amministrazione	<b>Monopolio del potere</b>	<b>CRITICO</b>		<b>Misure di trasparenza</b>	
		3.2 Riallineamento Personale Inidoneo Permanente - Mobilità Orizzontale su istanza di parte	ISTANZA DI PARTE	predisposizion e ed emanazione atti	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Mancanza di presupposti relativi alla concessione del beneficio	All'interno dell'Amministrazione	<b>Discrezionalità</b>	<b>CRITICO</b>		<b>Misure di regolamentazione</b>	
		3.3 richiesta orari/turnazioni differenziati	ISTANZA DI PARTE	predisposizion e report per rilevazione delle presenze	<b>INCARICATO P.O.</b>	Controfirma per la verifica della presenza e dell'osservanza dell'orario di lavoro dei dipendenti in servizio.	All'interno dell'Amministrazione	<b>Discrezionalità</b>	<b>RILEVANTE</b>		<b>Misure di controllo</b>	
		3.4 Modifica del rapporto di lavoro ( es.:part-time e aspettative)	ISTANZA DI PARTE	Istruttoria	<b>FUNZIONARIO</b>	Mancanza di presupposti relativi alla concessione del beneficio	All'interno dell'Amministrazione	<b>Discrezionalità</b>	<b>RILEVANTE</b>		<b>Misure di controllo</b>	
				Firma di istaurazione del contratto di lavoro a tempo parziale	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Il responsabile accorda impropriamente il beneficio	All'interno dell'Amministrazione	<b>Discrezionalità</b>	<b>RILEVANTE</b>		<b>Misure di controllo/monitoraggi</b>	

		3.5 Procedimenti disciplinari	INIZIATIVA PUBBLICA	instaurazione del procedimento	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Mancanza dei presupposti per l'instaurazione del procedimento	All'interno dell'Amministrazione	Discrezionalità	RILEVANTE		Misure di controllo/monitoraggi	
				Istruttoria	<b>INCARICATO P.O.</b>	Mancata acquisizione di elementi utili alla conclusione del procedimento	All'interno dell'Amministrazione	Mancanza di controlli	RILEVANTE		Misure di controllo/monitoraggi	
				comminazione sanzioni/archiviazione	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Il responsabile commina impropriamente sanzioni o effettua altre forme di discriminazione.	All'interno dell'Amministrazione	Mancanza di controlli	RILEVANTE		Misure di controllo/monitoraggi	
		3.6 Progressioni del personale (orizzontali / verticali)	INIZIATIVA PUBBLICA	Procedura selettiva	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati"	All'interno dell'Amministrazione	Mancanza di controlli	CRITICO		Misure di regolamentazione	
				Istruttoria	<b>INCARICATO P.O.</b>	Mancanza di requisiti di accesso	All'interno dell'Amministrazione	Mancanza di controlli	CRITICO		Misure di regolamentazione	
				Atto datoriale di assegnazione	<b>DIRETTORE APICALE</b>	Il responsabile accorda impropriamente vantaggi, utilità o altri benefici.;	All'interno dell'Amministrazione	Mancanza di controlli	CRITICO		Misure di regolamentazione	



## B- Tabelle di valutazione del rischio

Tabella di valutazione del rischio				Indici di Valutazione della Probabilità (1)								Indici di Valutazione dell'Impatto (2)					Valutazione del rischio e misure di prevenzione		
Are di rischio o (Obbligatorie ed ulteriori)	Tipologia di Procedimenti	Dirigente Titolare del Rischio	Struttura Responsabile	Discrezionalità	Rilevanza Esterna	Complessità del Processo	Valore Economico	Frazionabilità del Processo	destinatario del provvedimento se soggetto disagiato (3)	Controlli (3)	Frequenza della probabilità (A)	Impatto Organizzativo	Impatto Economico	Impatto reputazionale	Impatto Organizzativo, economico e sull'immagine	Valore e importanza dell'impatto (B)	Valutazione complessiva del rischio (AxB)	Misure di prevenzione per la riduzione del rischio	Termine per l'attuazione
											0					0	0		
											0					0	0		
											0					0	0		
											0					0	0		
											0					0	0		

**NOTE: (1)** Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro. **(2)** Gli indici di impatto vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta a Roma Capitale. **(3)** Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati nella p.a., es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti dell'ente). La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente nell'ambito dell'Amministrazione. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

**Nota:** Al fine di assicurare omogeneità di criteri, Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito alcune precisazioni sulle modalità da seguire nelle operazioni di valutazione del rischio:

-il valore della "**Probabilità**" va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione della probabilità";

-il valore dell"**Impatto**" va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione dell'impatto".

**Il livello di rischio, che è determinato dal prodotto delle due medie, potrà essere nel suo valore massimo = 25.**

**INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA' (1)**

DISCREZIONALITA''		RILEVANZA ESTERNA		COMPLESSITA' DEL PROCEDIMENTO		VALORE ECONOMICO		FRAZIONABILITA' DEL PROCEDIMENTO		CONTROLLI		DESTINATARIO DEL PROVVEDIMENTO			
Il procedimento è:				Il procedimento coinvolge:		l'impatto economico del procedimento:				Il tipo di controllo applicato sul procedimento è adeguato a neutralizzare il rischio?					
del tutto vincolato	1	Gli effetti del procedimento hanno come destinatario finale un ufficio interno	2	una sola P.A.	1	ha rilevanza esclusivamente interna	1	il risultato finale può essere raggiunto effettuando più attività interrelate che possono avere o non avere consistenza economica			si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione		1	il destinatario del provvedimento non è un soggetto disagiato	2
parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2										si, in minima parte				
parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Gli effetti del procedimento sono rivolti direttamente agli utenti esterni alla P.A. di riferimento	5	più Uffici della stessa P.A.	3	comporta attribuzioni di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico	3	no		1	si, in minima parte		3	il destinatario del provvedimento è un soggetto disagiato	5
parzialmente vincolato solo da atti amministrativi	4			più P.A.	5						comporta attribuzioni di considerevoli vantaggi a soggetti esterni	5			
altamente discrezionale	5					no		5							

IMPATTO ORGANIZZATIVO		IMPATTO ECONOMICO		IMPATTO REPUTAZIONALE		IMPATTO ORGANIZZATIVO ECONOMICO E SULL'IMMAGINE	
Rispetto al tot. del personale impiegato nel servizio competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata nel procedimento?		Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti carico di dirigenti e/o dipendenti coinvolti nel procedimento in esame o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della struttura di riferimento per la medesima tipologia di evento o analoga?		negli ultimi 5 anni i mass media hanno divulgato notizie relative alla medesima tipologia di evento o analoghe?		a seconda del ruolo/posizione che riveste il soggetto nella struttura il rischio dell'evento può collocarsi:	
circa il 60%	3	no	1	no	0	a livello basso	1
circa l'80%	4			si, sulla stampa e/o emittenti locali	3		
		si, sulla stampa e/o emittenti nazionali e locali	4	a livello intermedio	3		
circa il 100%	5	si	5	si, sulla stampa e/o emittenti nazionali e locali e internazionali	5	a livello apicale	5

L'intero processo di gestione del rischio richiede la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento dei dirigenti per le aree di rispettiva competenza. Per l'attività di identificazione, di analisi e di ponderazione dei rischi è consigliata la costituzione di gruppi di lavoro, al fine di far emergere gli aspetti salienti a seguito del confronto. E' utile la consultazione e il coinvolgimento degli utenti, di associazioni di consumatori e di utenti che possono offrire un contributo con il loro punto di vista e la loro esperienza. Inoltre, può essere utile la creazione di una task force multidisciplinare che sia in grado di coordinare le attività di analisi e di sistematizzarne i risultati<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Vedi allegato 1 del PNA