Airgest S.p.A. Società Gestione Aeroporti Di Trapani Birgi	**SCHEDA RILEVAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**	**N.**	**10**	**Attività**	Gestione del personale (inclusi rimborsi spesa, trasferte, promozioni, avanzamenti di carriera, valutazione delle prestazioni e delle performance, etc.)	**SRRC rev.00**

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

AREA DI RISCHIO	*Affari legali e contenzioso*	*Macro Processo*	*Amministrazione del personale*	*Attività*	Gestione del personale (inclusi rimborsi spesa, trasferte, promozioni, avanzamenti di carriera, valutazione delle prestazioni e delle performance, etc.)
Descrizione dell'attività	La gestione del personale può essere considerata una condotta strumentale a condotte corruttive attraverso una serie di attività che se non adeguatamente controllate possono minare la trasparenza e l'integrità dell'Ente. La gestione del personale deve valutare: - la gestione di risorse aziendali al fine di prevenire possibili situazioni di peculato. -il rischio che un soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti o che minino la corretta gestione dei procedimenti (es. provvedimenti disciplinari). - Attribuzione di vantaggi economici in violazione di norme di legge e/o di regolamenti dell'Ente al fine di agevolare determinati soggetti tramite applicazione distorta di procedure aziendali o della normativa applicabile su un ente quale Airgest S.p.A. (es. Misure di salario accessorio o similari).				
Origine del processo (Input)	Contratto di assunzione				
Risultato del processo (Output)	Attività di gestione del personale lungo tutta l'attività lavorativa del dipendente in AIRGEST				
Responsabile del processo	**Responsabile del processo**	*Direttore Generale*	**Persone Coinvolte**	*Amministrazione del Personale e tutte le aree coinvolte nel processo di verifica da parte della P.A.*	
Principali disposizioni normative o provvedimenti di riferimento	*Diritto del lavoro, CCNL applicabile, Legge n. 190/2012, D.l.gs 33/2013, PNA, DPR 62/2013, D.l.gs 39/2013*				
LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO (all'esito del processo di valutazione)	***Medio***	**GIUDIZIO MOTIVAZIONALE sul livello complessivo di esposizione al rischio (all'esito del processo di valutazione)**	*Il livello di rischio grazie alle misure già attuate dall'Organizzazione può essere considerato Medio. Infatti, nell'Ambito del Modello Organizzativo Ex Art. 6 del D.l.gs 231/2001 l'attività è stata adeguatamente regolamentata e presidiata. Sono previsti i seguenti strumenti che regolamentano la corretta gestione dell'attività e che rappresentano le buone prassi da seguire per la corretta e trasparente gestione dell'attività: A) Codice Etico della Airgest S.p.A. con specifici protocolli comportamentali per l'oggetto della presente scheda B) Procedura PO PA – MONITORAGGIO OPERATIVO REATI DI CORRUZIONE E DEI REATI INERENTI LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE C) P-HR-02 "Gestione dei processi relativi alle risorse umane"; D) M-HR "Manuale dell'Organizzazione".*		

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

Portatori di interessi (Stakeholders)	*Dipendenti, sindacati soci, Consulenti incaricati di gestire attività*	**Elementi di contesto utili da evidenziare**	*Il contesto interno è rappresentato dall'orgnizzazione di tutto quello che concerne la corretta gestione del personale. Il Contesto interno deve tener conto delle misure adottate nell'ambito della Responsabilità Amministrativa della AIRGEST. Il contesto esterno riguarda le relazioni con i sindacati che rappresentano una controparte in caso di contenzioso ma anche un soggetto con cui relazionarsi per stabilire le politiche del personale*

FASI DEL PROCESSO

FASI DEL PROCESSO	Soggetto che svolge l'attività	RISCHIO POTENZIALE	ANALISI DELLE CAUSE (fattori abilitanti)	MISURE IN ESSERE	MISURE DA ATTUARE	TEMPI DI ATTUAZIONE DELLA MISURA DI PREVENZIONE	STRUTTURA RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Contratto di assuzione ed avvio dell'attività lavorativa	Amministrazione del personale	Nell'ambito delle attività di gestione dei personale vi sono delle condotte che possono essere strumentali a condotte illecite o illegali da parte dei soggetti per ottenere dei vantaggi, diretti o indiretti, non dovuti da una gestione corretta del rapporto lavorativo. Alcune condotte possono essere legate ad eventuali errori nella gestione del personale che avvantagiano dei soggetti non legittimati ad ottenere una situazione acquisita durante il rapporto lavorativo. Uno dei rischi è legati alla creazione di posizioni di potere all'interno degli uffici attraverso lo sfruttamento di un potere o di una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.	Scarsa sensibilizzazione del personale sui comportamenti e principi da seguire nella gestione del personale che non è riconosciuta come attività a rischio di corruzione. Mancato rispetto da parte degli uffici preposti alla corretta gestione dell'attività. Mancata Rotazione del personale. Applicazione distorta delle procedure aziendali	Nell'Ambito del Modello Organizzativo Ex Art. 6 del D.l.gs 231/2001 l'attività è stata adeguatamente regolamentata e presidiata. Sono previsti i seguenti strumenti che regolamentano la corretta gestione dell'attività e che rappresentano le buone prassi da seguire per la corretta e trasparente gestione dell'attività: A) Codice Etico della Airgest S.p.A. con specifici protocolli comportamentali per l'oggetto della presente scheda B) Procedura PO PA – MONITORAGGIO OPERATIVO REATI DI CORRUZIONE E DEI REATI INERENTI LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE C) P-HR-02 "Gestione dei processi relativi alle risorse umane"; D) M-HR "Manuale dell'Organizzazione". La P-HR-02 ha indicato tutta una serie di prassi preventive e controlli su più livelli che sembrano prevenire in modo efficace eventuali comportamenti non in linea con quanto previsto dall'Organizzazione nella gestione del personale in tutti i suoi aspetti. Nell'attuale contesto, la Società ritiene, stante l'impossibilità, almeno attuale, di procedere alla rotazione del personale, senza compromettere la continuità operativa, di continuare a ricorrere ad altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, costituita dalla distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni"), principio cardine su cui si fondano i protocolli sopra indicati. Applicazione delle misure di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi all'interno dell'Organizzazione. Misure di Trasparenza previste da D.l.gs 33/2013 per incarichi interni attribuiti dall'Organizzazione.	Diffusione a tutto il personale delle P-HR-01, P-HR-02 e della P-MOG-02 con seduta di formazione specifica da tenere nell'ambito della formazione sui sistemi di gestione. Riscontro tra attestazioni rilasciate dal personale per attribuzione di un qualsiasi vantaggio e la reale situazione del lavoro dipendente. Controllo amministrativo e fiscale delle spese effettuate e delle eventuali note spese presentate dal personale	I controlli sono definiti da protocollo e sono sempre attivi	Direzione Generale/ responsabile ufficio del personale	N. di provvedimenti di avanzamento di carriera/Numero di risorse umane presenti
Gestione del personale (inclusi rimborsi spesa, trasferte, promozioni, avanzamenti di carriera, valutazione delle prestazioni e delle performance,	Amministrazione del personale							
Cessazione del rapporto lavorativo	Amministrazione del personale							

VALUTAZIONE DEL RISCHIO (IDENTIFICAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE)

ANALISI DEL RISCHIO PER CIASCUNA FASE E VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO COMPLESSIVO DEL PROCESSO

		Rischio Inerente			Attenuazione del rischio			RISCHIO ATTUALE E GIUDIZIO	
Fasi/attività	Rischio potenziale	Fattori di valutazione del rischio inerente		Valutazione del rischio Inerente	Misure di attenuazione	Livello di attenuazione	Livello di attenuazione del rischio	Valutazione del rischio	Giudizio motivazionale sul livello complessivo di esposizione al rischio(5)*
Contratto di assuzione ed avvio dell'attività lavorativa	Nell'ambito delle attività di gestione dei personale vi sono delle condotte che possono essere strumentali a condotte illecite o illegali da parte dei soggetti per ottenere dei vantaggi, diretti o indiretti, non dovuti da una gestione corretta del rapporto lavorativo. Alcune condotte possono essere legate ad eventuali errori nella gestione del personale che avvantagiano dei soggetti non legittimati ad ottenere una situazione acquisita durante il rapporto lavorativo. Uno dei rischi è legati alla creazione di posizioni di potere all'interno degli uffici attraverso lo sfruttamento di un potere o di una conoscenza nella	Discrezionalità	Alto	Medio	Regolamentazione	Medio	Medio	Medio Basso	**Il livello di rischio grazie alle misure già attuate dall'Organizzazione può essere considerato Medio. Infatti, nell'Ambito del Modello Organizzativo Ex Art. 6 del D.l.gs 231/2001 l'attività è stata adeguatamente regolamentata e presidiata. Sono previsti i seguenti strumenti che regolamentano la corretta gestione dell'attività e che rappresentano le buone prassi da seguire per la corretta e trasparente gestione dell'attività: A) Codice Etico della Airgest S.p.A. con specifici protocolli comportamentali per l'oggetto della presente scheda B) Procedura PO PA – MONITORAGGIO OPERATIVO REATI DI CORRUZIONE E DEI REATI INERENTI LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE C) P-HR-02 "Gestione dei processi relativi alle risorse umane"; D) M-HR "Manuale dell'Organizzazione". La P-HR-02 ha indicato tutta una serie di prassi preventive e controlli su più livelli che sembrano prevenire in modo efficace eventuali comportamenti non in linea con quanto previsto dall'Organizzazione nella gestione del personale in tutti i suoi aspetti. Il rischio è da considerarsi Medio per la difficoltà in una realtà di piccole-medie dimensioni di AIRGEST di applicare i principi di rotazione del personale previsti come misura generale da adottare. Infatti, nell'attuale contesto, la Società ritiene che l'applicazione delle misure di rotazione del personale potrebbero compromettere in alcuni ambiti la continuità operativa viste le elevate competenze del personale impiegato nei processi ed anche una perdita di efficienza ed efficacia dei processi di fatto non giustificabili. Si ricorre come misura alternativa alla distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni"), principio cardine richiamato dal nostro Modello Organizzativo Ex Art. 6 del D.l.gs 231/2001. Il rischio è ulteriormente mitigato dall'applicazione delle misure di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi all'interno dell'Organizzazione e delle misure di Trasparenza previste da D.l.gs 33/2013 per incarichi interni attribuiti dall'Organizzazione. Normato attraverso il REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE P-Rpct -01 Nell'ambito dell'attribuzione di vantaggi economici o progressioni del personale è previsto un controllo da parte dell'ufficio preposto di riscontro delle eventuali attestazioni effettuate dai beneficiari. Nel corso dell'anno l'avvicendamento nella posizione di Responsabile delle risorse umane della società, da intendersi nel perimetro della rotazione ordinaria del personale, contribuisce ad un migliore e più efficace scambio delle imformazione che può contribuire ad un più efficace monitoraggio delle attività correlate alle risorse umane.**
		Discrezionalità	Medio Basso		Medio				
		Rilevanza Esterna	Medio		Tracciabilità	Alto			
		Eventi Corruttivi in passato	Basso		Poteri e responsabilità	Alto			
		Danno Economico e Reputazione	Molto Alto		Monitoraggio	Medio			
Gestione del personale (inclusi rimborsi spesa, trasferte, promozioni, avanzamenti di carriera, valutazione delle prestazioni e delle performance, etc.)		Discrezionalità	Alto	Medio	Regolamentazione	Medio	Medio	Medio	
		Rilevanza Esterna	Medio Basso		Tracciabilità	Medio			
		Eventi Corruttivi in passato	Basso		Poteri e responsabilità	Medio			
		Danno Economico e Reputazione	Molto Alto		Monitoraggio	Medio			
Cessazione del rapporto lavorativo		Discrezionalità	Alto	Medio	Regolamentazione	Medio	Alto	Medio	
		Rilevanza Esterna	Alto		Tracciabilità	Medio			
		Eventi Corruttivi in passato	Basso		Poteri e responsabilità	Alto			
		Danno Economico e Reputazione	Molto Alto		Monitoraggio	Alto			

MONITORAGGIO

Indicatori di monitoraggio	N. di provvedimenti di avanzamento di carriera/Numero di risorse umane presenti

NOTE

Eventuali note	L'analisi dei rischi connessi alla predetta attività non rileva variazioni rispetto all'ADR annessa al PTPCT 2023-2025