Airgest Società di Gestione Aeroporto Civile di Trapani Birgi	**SCHEDA RILEVAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**	**N.**	**22**	**Attività**	Reclutamento personale, contrattualistica e gestione tramite procedure concorsuali	**SRRC rev.00**

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

AREA DI RISCHIO	*Contratti Pubblici*	*Macro Processo*	*Amministrazione del personale*	*Attività*	Reclutamento personale, contrattualistica e gestione tramite procedure concorsuali
Descrizione dell'attività	Le attività di gestione delle assunzioni delle risorse umane può essere oggetto di corruzione da parte di soggetti verso il personale di AIRGEST per l'ottenimento di un posto di lavoro o anche quale attività strumentale a condotte corruttive all'interno dell'Organizzazione fino allo scambio elettorale politico mafioso e perché non a fenomeni associativi visto il particolare contesto territoriale ove la AIRGEST opera. In particolare in quest'ultimo caso potrebbe essere oggetto di contestazione la condotta volta a favorire candidati o consulenti esterni riferibili ad associazioni di tipo mafioso al fine di ottenere condizioni economiche più favorevoli con riduzione dei costi per l'azienda. Infatti, una gestione non trasparente del processo di selezione e assunzione del personale, potrebbe, causare un grave danno per la trasparenza e integrità dell'Organizzazione.				
Origine del processo (Input)	Bisogno di assumere delle risorse umane				
Risultato del processo (Output)	Contratto di assunzione del personae				
Responsabile del processo	*Amministrazione del personale*	**Persone Coinvolte**	*Le aree coinvolte nelle procedure di selezione e valutazione delle risorse umane che si candidano*		
Principali disposizioni normative o provvedimenti di riferimento	*Legge Regione Sicilia n. 12 del 30 aprile 1991 "Disposizioni per le assunzioni presso l'amministrazione regionale e gli enti, aziende ed istituti sottoposti al controllo della Regione", DECRETO Ass. Regione Sicila Enti Locali del 3 febbraio 1992 pubblicata in G.U.R.S. 7 marzo 1992, n. 13 "Determinazione dei criteri per la valutazione dei titoli nei pubblici concorsi, ai sensi della legge regionale 30 aprile 1991, n. 12", Direttiva Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3 del 2018 "Linee guida sulle Procedure Concorsuali", D.l.gs 165/2001 "Testo Unico del Pubblico Impiego", DPR n. 487/1994, DPR n. 272 del 2004, DPR n. 70 del 2013,*				
LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO (all'esito del processo di valutazione)	***Medio Basso***	**GIUDIZIO MOTIVAZIONALE sul livello complessivo di esposizione al rischio (all'esito del processo di valutazione)**	*Il rischio è da considerarsi Medio - Basso, alla luce del forte presidio normativo ed organizzativo che sovrintendono l'attività. Pur tuttavia, la discrezionalità che può avvenire nelle fasi di costruzione dei requisiti di valutazione del personale, pubblicazione del concorso, valutazione delle prove concorsuali, non consente di abbassare il rischio sotto il rating assegnato perché deve essere continuamente presidiato e controllato ad ogni specifica procedura concorsuale attuata. 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-01 "Selezione del personale"; D) M-HR "Manuale dell'Organizzazione. E) P-HR-02 "Gestione dei processi delle risorse umane"* *La P-HR 01 dettaglia le prassi operative per la corretta gestione delle fasi di selezione (pre-selezione, selezione e prove di esame), valutazione e nomina dei candidati volta a garantire il rispetto, da parte di AIRGEST, della normativa vigente e dei principi di trasparenza, correttezza, oggettività e tracciabilità nell'esecuzione delle attività in oggetto.* *Per le successive fasi si selezione ed assunzione di personale si dovrà fare riferimento alle disposizioni contenute nella Procedura P-HR 02 e quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza (Rotazione del personale). Misure di Trasparenza previste da D.l.gs 33/2013 per tutte le fasi concorsuali*			

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

Portatori di interessi (Stakeholders)	*Dipendenti, soci, Regione Sicila, Candidati alle prove concorsuali*	**Elementi di contesto utili da evidenziare**	*Il contesto interno è rappresentato dalla regolamentazione interna che regola le modalità di gestione delle procedure di selezione del personale. L'intero sistema di gestione della qualità e organizzativo dell'organizzazione tramuta in regole interne e procedure operative gli obblighi previsti nelle normative che regolano le procedure concorsuali in ambito nazionale e regionale. Il contesto esterno riguarda il dettato normativo per la gestione e l'esecuzione dei concorsi in un ente controllato dalla Regione Sicilana quale AIRGEST*

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
Pubblicazione del bando	**Amministrazione del personale**	**Le attività di gestione delle assunzioni delle risorse umane può essere oggetto di corruzione da parte di soggetti verso il personale di AIRGESTper l'ottenimento di un posto di lavoro o anche quale attività strumentale a condotte corruttive all'interno dell'Organizzazione fino allo scambio elettorale politico mafioso e perché non a fenomeni associativi visto il particolare contesto territoriale ove la AIRGEST opera. Il rischio è la mancata applicazione delle procedure, il mancato presidio di alcune attività o comportamenti scorretti del personale**	**Mancata applicazione delle procedure per la Selezione del personale. Scarsa formazione sui comportamenti e le prassi operative da seguire in fase di selezione del personale.**	**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-01 "Selezione del personale"; D) M-HR "Manuale dell'Organizzazione. E9 P-HR-02 "Gestione dei processi delle risorse umane. " La P-HR 01 dettaglia le prassi operative per la corretta gestione delle fasi di selezione (pre-selezione, selezione e prove di esame), valutazione e nomina dei candidati volta a garantire il rispetto, da parte di AIRGEST , della normativa vigente e dei principi di trasparenza, correttezza, oggettività e tracciabilità nell'esecuzione delle attività in oggetto. Per le successive fasi si selezione ed assunzione di personale si dovrà fare riferimento alle disposizioni contenute nella Procedura P-HR 02 e quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza (Rotazione del personale). Misure di Trasparenza previste da D.l.gs 33/2013 per tutte le fasi concorsuali**	**Flussi informativi verso Odv e RPCT in caso di selezione tramite procedure concorsuali. Monitoraggio da parte di OdV 231 sui concorsi. Monitoraggio da parte di RPCT e di Odv 231 dell'attuazione del principio di segregazione dei compiti e delle responsabilità**	**I controlli sono definiti da protocollo e sono sempre attivi**	**Amministrazione del personale**	**N. di reclami o ricorsi effettuati sulle procedure concorsuali/Numero di assunzioni effettuate tramite procedure concorsuali**
Procedura Concorsuali	**Commissione Di valutazione**							
Assunzione del personale dipendente	**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)*
Pubblicazione del bando	Le attività di gestione delle assunzioni delle risorse umane può essere oggetto di corruzione da parte di soggetti verso il personale di AIRGESTper l'ottenimento di un posto di lavoro o anche quale attività strumentale a condotte corruttive all'interno dell'Organizzazione fino allo scambio elettorale politico mafioso e perché non a fenomeni associativi visto il particolare contesto territoriale ove la AIRGEST opera. Il rischio è la mancata applicazione delle procedure, il mancato presidio di alcune attività o comportamenti scorretti del personale	Discrezionalità	Alto	**Alto**	Regolamentazione	Alto	**Alto**	**Medio Basso**	**Il rischio è da considerarsi Medio - Basso, alla luce del forte presidio normativo ed organizzativo che sovrintendono l'attività. Pur tuttavia, la discrezionalità che può avvenire nelle fasi di costruzione dei requisiti di valutazione del personale, pubblicazione del concorso, valutazione delle prove concorsuali, non consente di abbassare il rischio sotto il rating assegnato perché deve essere continuamente presidiato e controllato ad ogni specifica procedura concorsuale attuata. 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-01 "Selezione del personale"; D) M-HR "Manuale dell'Organizzazione. E) P-HR-02 "Gestione dei processi delle risorse umane" La P-HR 01 dettaglia le prassi operative per la corretta gestione delle fasi di selezione (pre-selezione, selezione e prove di esame), valutazione e nomina dei candidati volta a garantire il rispetto, da parte di AIRGEST, della normativa vigente e dei principi di trasparenza, correttezza, oggettività e tracciabilità nell'esecuzione delle attività in oggetto. Per le successive fasi si selezione ed assunzione di personale si dovrà fare riferimento alle disposizioni contenute nella Procedura P-HR 02 e quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza (Rotazione del personale). Misure di Trasparenza previste da D.l.gs 33/2013 per tutte le fasi concorsuali**
		Rilevanza Esterna	Molto Alto		Tracciabilità	Alto			
		Eventi Corruttivi in passato	Medio		Poteri e responsabilità	Alto			
		Danno Economico e Reputazione	Molto Alto		Monitoraggio	Medio			
Procedura Concorsuali		Discrezionalità	Alto	**Alto**	Regolamentazione	Alto	**Alto**	**Medio Basso**	
		Rilevanza Esterna	Molto Alto		Tracciabilità	Alto			
		Eventi Corruttivi in passato	Medio		Poteri e responsabilità	Alto			
		Danno Economico e Reputazione	Molto Alto		Monitoraggio	Medio			
Assunzione del personale dipendente		Discrezionalità	Alto	**Medio**	Regolamentazione	Alto	**Alto**	**Medio Basso**	
		Rilevanza Esterna	Molto Alto		Tracciabilità	Alto			
		Eventi Corruttivi in passato	Basso		Poteri e responsabilità	Alto			
		Danno Economico e Reputazione	Molto Alto		Monitoraggio	Medio			

MONITORAGGIO

Indicatori di monitoraggio	N. di reclami o ricorsi effettuati sulle procedure concorsuali/Numero di assunzioni effettuate tramite procedure concorsuali

NOTE

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