Airgest Società Per Azioni Aeroporti Della Sicilia Trapani Birgi	**SCHEDA RILEVAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**	**N.**	**23**	**Attività**	Acquisizione di personale e personale dirigente con modalità differenti dal concorso pubblico	**SRRC rev.00**

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

AREA DI RISCHIO	*Contratti Pubblici*	*Macro Processo*	*Amministrazione del personale*	*Attività*	Acquisizione di personale e personale dirigente con modalità differenti dal concorso pubblico
Descrizione dell'attività	Le attività di gestione delle assunzioni delle risorse umane tramite procedure non concorsuali 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 assunzione del personale*		
Principali disposizioni normative o provvedimenti di riferimento	*D.l.gs 165/2001 "Testo Unico del Pubblico Impiego", Normativa che regola l'assuznione di personale dirigente o mobilità interna all'interno della regione Siciliana, D.l.gs n.33/2013, D.L.gs n.39/2013 su incoferibilità e incompatibilità degli incarichi.*				
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 di una procedura al di fuori delle procedure 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 assunzione del personale, 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).* *Tutti i dirigenti assunti dovranno firmare apposita "Dichiarazione di assenza delle cause di incompatibilità / inconferibilità / conflitto di interesse" all'atto di accettazione della nomina. L'applicazione delle misure di trasparenza amministrativa previste per l'attività (Art. 15-bis, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) rendono l'accesso ed il controllo civico facilmente accessibile a tutti.* *Misure di Trasparenza previste da D.l.gs 33/2013 per tutte le assunzioni effettuate.*		

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

Portatori di interessi (Stakeholders)	*Dipendenti, soci, Regione Sicila, Aspiranti ai ruoli da assegnare*	**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 di selezione senza procedure concorsuali. Il contesto esterno riguarda il dettato normativo per la gestione e l'esecuzione delle assunzioni al di fuori delle procedure concorsuali*

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
Avviso per assunzione del personale al di fuori delle procedure concorsuali	**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 assunzione del personle, 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 assunzioni effettuate.**	**Flussi informativi verso Odv e RPCT in caso di assunzione del personale. Monitoraggio del RPCT su norme in materia di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi. Monitoraggio da parte di OdV 231 sui processi di assunzione. 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 assunzioni/Numero di assunzioni effettuate senza concorsi**
Selezione del personale	**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)*
Avviso per assunzione del personale al di fuori delle procedure concorsuali	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	**Medio**	**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 di una procedura al di fuori delle procedure 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 assunzione del personale, 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). Tutti i dirigenti assunti dovranno firmare apposita "Dichiarazione di assenza delle cause di incompatibilità / inconferibilità / conflitto di interesse" all'atto di accettazione della nomina. L'applicazione delle misure di trasparenza amministrativa previste per l'attività (Art. 15-bis, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) rendono l'accesso ed il controllo civico facilmente accessibile a tutti. Misure di Trasparenza previste da D.l.gs 33/2013 per tutte le assunzioni effettuate.**
		Rilevanza Esterna	Alto		Tracciabilità	Alto			
		Eventi Corruttivi in passato	Basso		Poteri e responsabilità	Medio			
		Danno Economico e Reputazione	Alto		Monitoraggio	Medio			
Selezione del personale		Discrezionalità	Alto	**Alto**	Regolamentazione	Alto	**Medio**	**Medio Basso**	
		Rilevanza Esterna	Alto		Tracciabilità	Alto			
		Eventi Corruttivi in passato	Basso		Poteri e responsabilità	Alto			
		Danno Economico e Reputazione	Alto		Monitoraggio	Medio			
Assunzione del personale dipendente		Discrezionalità	Medio	**Alto**	Regolamentazione	Alto	**Alto**	**Medio Basso**	
		Rilevanza Esterna	Alto		Tracciabilità	Alto			
		Eventi Corruttivi in passato	Basso		Poteri e responsabilità	Medio			
		Danno Economico e Reputazione	Molto Alto		Monitoraggio	Alto			

MONITORAGGIO	
Indicatori di monitoraggio	N. di reclami o ricorsi effettuati sulle assunzioni/Numero di assunzioni effettuate senza concorsi
NOTE	
Eventuali note	L'analisi dei rischi connessi alla predetta attività non rileva variazioni rispetto all'ADR annessa al PTPCT 2023-2025