

Area di rischio RISORSE UMANE

Descrizione attività e analisi del contesto Con riferimento all'elenco dei rischi emersi in occasione delle attività finalizzate alla creazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) in merito alle attività di Acquisizione del personale e progressioni di carriera, l'analisi del contesto interno ha evidenziato che l'attività è attualmente sottoposta al blocco imposto dal Socio Unico, Comune di Palermo, con delibera del Consiglio Comunale n. 1 del 01.01.2016 che imponeva il divieto assoluto di nuove assunzioni, ricorrendo, in caso di fabbisogno di personale strutturale o congiunturale, allo strumento della mobilità interaziendale. Si precisa che tali processi sono oggetto di procedura interna già adottata dalla società ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Tuttavia, i suddetti processi sono stati sottoposti ad analisi per l'attribuzione delle responsabilità, l'elencazione di eventuali rischi emergenti, l'individuazione di possibili anomalie correlate ai rischi, l'individuazione di indicatori di performance, l'individuazione di necessarie misure di prevenzione e scelta delle tempistiche da adottare per il rispetto della programmazione e sono stati esplicitati nelle rispettive tabella 1 e tabella 2 sotto riportate.

Processo	Fasi	Elenco dei possibili eventi rischiosi	Anomalie significative	Allegato n.5 PNA			Responsabile	Indicatori	Misure di prevenzione individuate	Tempi di attuazione
				Indice di valutazione della probabilità	Indice di valutazione dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio				
Acquisizione del personale	Richiesta di selezione di personale	Richiesta di fabbisogni di personale non rispondenti alle reali necessità. Previsione di requisiti di accesso "personalizzati"	Inserimento di personale non necessario o in numero superiore al reale fabbisogno. Requisiti di accesso "personalizzati"	1,60	1,25	2,00	Responsabile Unità Organizzativa/Funzione	Numero di richieste di assunzioni per Unità organizzative/Funzioni	L'assunzione di personale dall'esterno: è subordinata all'esistenza dei presupposti normativi che lo legittimano; deve essere volta a far fronte ad esigenze strutturali o temporanee dell'impresa correlate alla sua operatività, una volta verificato che a tali esigenze non è possibile dare una risposta efficace ed efficiente utilizzando l'organico normalmente impiegato (a titolo esemplificativo: professionalità non presenti, professionalità presenti ma quantitativamente insufficienti per dare risposta alle esigenze, ecc.); può e deve avvenire attraverso il rispetto di specifiche regole predefinite a garanzia della parità di trattamento, concorrenzialità, oggettività, verificabilità dell'intero processo e trasparenza. In tal senso, nessuna ricerca di nuovo personale può essere avviata senza dare tempestiva e pubblica evidenza attraverso la pubblicazione di un annuncio sul sito internet aziendale, oltre che attraverso i normali canali di reclutamento riconosciuti di volta in volta idonei ed opportuni (recruiting on line, quotidiani, sezioni lavoro di siti e portali di pubbliche istituzioni). La fase di selezione deve avvenire sulla base di requisiti indicati nell'Avviso di Selezione pubblicato ad opera di una Commissione composta da soggetti qualificati e privi di qualsiasi causa di incompatibilità o inconferibilità.	1) Traduzione delle misure previste in specifiche azioni entro il primo trimestre del 2017 (regolamento per il reclutamento del personale e conferimento incarichi professionali); 2) Adozione delle misure/azioni previste entro il primo semestre del 2017
	Verifica disponibilità budget	Mancato riscontro dell'analisi dei fabbisogni del personale	Inserimento di lavoratori con mansioni superiori ai livelli professionale e/o in numero superiore rispetto al reale fabbisogno	1,60	1,25	2,00	Direzione Aziendale; Responsabile Risorse Umane e Responsabile Amministrazione e controllo.	Numero di richieste di assunzioni in difformità con il piano dei fabbisogni di risorse professionali	Verifica coerenza tra fabbisogno e carico di lavoro	Adozione delle misure/azioni previste entro il primo semestre dall'avvio delle attività
	Bando	Predisposizione delle procedure concorsuali o di selezione non rispondenti ai principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità, tali da garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dei procedimenti e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso di requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati. Formulazione di criteri di valutazione non adeguatamente definiti sui criteri di valutazione.	Inserimento nel bando di criteri/clausole deputate a favorire alcuni soggetti. Diffusione di informazioni relative al bando prima della pubblicazione	1,40	1,25	1,75	Direzione aziendale e Responsabile Risorse Umane	Numero bandi di selezione e numero assunzioni di personale	trasparenza (pubblicazione degli atti nel sito)	Adozione delle misure/azioni previste entro il primo semestre dall'avvio delle attività
	Ricezione domande	Assegnazione discrezionale della data e dell'ora di ricezione della documentazione - manipolazione per accettazione di domande fuori termine. Integrazione/sostituzione della documentazione successivamente alla consegna - consentire integrazioni successive al termine di presentazione delle domande	Favorire alcuni soggetti preindividuati.	1,40	1,00	1,40	Risorse umane e personale segreteria	Numero di domande consegnate a mano	informatizzazione procedure di gestione delle domande concorsuali	Adozione delle misure/azioni previste entro il primo semestre dall'avvio delle attività
	Nomina Commissione esaminatrice	Nomina pilotata dei componenti della commissione esaminatrice. Sussistenza di rapporti di parentela o affinità tra i soggetti con potere decisionale o compiti di valutazione e i soggetti concorrenti	Utilizzo improprio delle procedure allo scopo di favorire candidati preindividuati. Individuazione di una modalità che favorisca un particolare soggetto	2,00	1,75	3,50	Consiglio di Amministrazione	Nominativi dei componenti la commissione per ciascuna procedura selettiva. Più di un soggetto appartenente alla stessa UO/Funzione quali componenti la Commissione	Nomina della Commissione successivamente alla scadenza del termine di presentazione delle candidature. Definizione normativa dei requisiti di incompatibilità/confitto di interessi	Adozione delle misure/azioni previste entro 30 giorni dall'avvio delle attività
	Svolgimento selezione	Valutazioni della Commissione volte a favorire soggetti predeterminati	Valutazioni della Commissione volte a favorire soggetti preindividuati	1,40	1,25	1,75	Commissione esaminatrice	Numero verbali della Commissione esaminatrice e numero bandi di selezioni	Verifica criteri di selezione previsti dal bando	Adozione delle misure/azioni previste entro 30 giorni dall'avvio delle attività
	Assunzione	Mancata verifica dell'esistenza della documentazione accertante il corretto svolgimento delle fasi precedenti.	Mancato rispetto della graduatoria degli idonei.	1,40	1,75	2,45	Consiglio di Amministrazione. Direzione Aziendale.	Numero di soggetti assunti in difformità alla graduatoria degli idonei	trasparenza (pubblicazione degli atti nel sito)	Adozione delle misure/azioni previste entro 30 giorni dall'avvio delle attività
	Assunzione tramite centri per l'impiego o agenzie di lavoro interinale	Utilizzo di strumenti diversi rispetto al concorso o alla selezione al fine reclutare candidati particolari per maturare diritto alla stabilizzazione	Reiterazione e/o proroga di contratti di lavoro interinale	1,60	1,75	2,80	Consiglio di Amministrazione; Direzione aziendale; Responsabile del personale; Componenti delle commissioni di selezione	Numero assunzioni assunte tramite centri per l'impiego o agenzie di lavoro interinale e numero assunzioni procedure selettive	Trasparenza pubblicazione degli atti nel sito. Trattamento dei lavoratori interinali come prestazioni di servizio e assoggettamento alle relative procedure	Adozione delle misure/azioni previste entro 30 giorni dall'avvio delle attività
	Mobilità tra partecipate	Analisi dei fabbisogni del personale non rispondente alle reali necessità e tali da garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità societaria	Inserimento di lavoratori con mansioni superiori ai livelli professionale e/o in numero eccedente rispetto al reale fabbisogno	1,60	1,75	2,80	Consiglio di Amministrazione; Direzione aziendale; Responsabile del personale; Componenti delle commissioni di selezione	Numero assunzioni tramite mobilità e piano dei fabbisogni	Corretta programmazione della pianta organica con chiara identificazione delle posizioni da ricoprire	Già attiva

Processo	Fasi	Elenco dei possibili eventi rischiosi	Anomalie significative	Allegato n.5 PNA			Responsabile	Indicatori	Misure di prevenzione individuate	Tempi di attuazione
				Indice di valutazione della probabilità	Indice di valutazione dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio				
Progressione del personale	Progressione del personale	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti "particolari"	Requisiti di accesso personalizzati e insufficienti e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti professionali e attitudinali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire. Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità.	1,40	1,75	2,45	Consiglio di Amministrazione; Direzione aziendale; Responsabile del personale; Componenti delle commissioni di selezione	Numero progressioni di carriera e pianta organica	Definizione requisiti culturali/professionali e verifica congruità requisiti richiesti con il profilo da ricoprire secondo il CCNL. Elaborazione di un documento che regoli le modalità di progressione del personale.	Traduzione delle misure previste in specifiche azioni entro il primo semestre del 2017

Nota:

La classificazione del livello di rischio si è ottenuta applicando il questionario di valutazione del rischio "Tabella valutazione del rischio", contenuto nell'Allegato 5 del P.N.A.; per ciascuna attività sono stati valutati i singoli indicatori di probabilità che si verifichi l'evento corruttivo (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) ed i singoli indicatori delle dimensioni dell'impatto (economico, organizzativo, reputazionale) a seguito dell'evento corruttivo. Moltiplicando per ciascuna attività individuata il valore medio degli indicatori di valutazione della probabilità e il valore medio degli indicatori dell'impatto, si è ottenuto un valore numerico corrisponde al livello di rischio

Valori e frequenze delle probabilità

Altamente Probabile = 5;
Molto Probabile = 4;
Probabile=3;
Poco probabile =2;
Improbabile =1;
Nessuna probabilità = 0

Valori e importanza dell'impatto

Superiore = 5;
Serio = 4;
Soglia = 3;
Minore =2;
Marginale = 1;
Nessuna impatto = 0

Valutazione complessiva del rischio:

Gravissimo < = 25;
Grave < = 15;
Medio < = 9;
Lieve < = 3;