



PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE  
E  
PER LA TRASPARENZA  
2021/2023

## Indice

### 1 IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

#### 1.1 Premessa

### 2 IL CONTESTO

#### 2.1 Il Contesto esterno

#### 2.2 Il Contesto interno

#### 2.3 Competenze di Sicilia Digitale

### 3 ORGANIZZAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

#### 3.1 Organizzazione aziendale

#### 3.2 Organo di Indirizzo Politico

#### 3.3 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

#### 3.4 Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza: Dirigenti e Divisioni e Responsabili di Servizi, Uffici, Aree

#### 3.5 Organismo di Vigilanza (O.d.V)

#### 3.6 Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

#### 3.7 Dipendenti con qualifica non dirigenziale

#### 3.8 Altri soggetti coinvolti

### 4 MISURE GENERICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

#### 4.1 Misura 1 – Trasparenza

#### 4.2 Misura 2 – Accesso Civico

#### 4.3 Misura 3 - Rotazione del personale

#### 4.4 Misura 4 - Formazione del personale

#### 4.5 Misura 5 - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

#### 4.6 Misura 6 - Inconferibilità e incompatibilità incarichi

#### 4.7 Misura 7 - Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - Whistleblower

#### 4.8 Misura 8 - Patti di integrità negli affidamenti

4.9 Misura 9 - Mappatura delle aree a rischio - analisi, valutazione e gestione del rischio

4.10 Misura 10 - Codice Etico

5 MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

6 COMUNICAZIONE - INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL PIANO

7 DISPOSIZIONI FINALI

## 1 IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

### 1.1 PREMESSA

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 (PTPCT), ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, si propone come strumento volto ad individuare i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi, nonché come strumento programmatico volto ad indicare gli obiettivi, i tempi e le modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Il presente PTPCT si pone l'obiettivo di valutare il livello di esposizione degli uffici di Sicilia Digitale S.p.A. al rischio di corruzione e indicare gli interventi organizzativi necessari per ridurre tale rischio, nonché le misure necessarie per contrastarlo.

Precisamente, ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) è lo strumento diretto ad assicurare il coordinamento di azioni e misure volte a prevenire tutti quegli eventi che possono rientrare in un concetto ampio di corruzione. Quest'ultima va infatti intesa con un significato più ampio rispetto alla fattispecie penalistica di cui agli artt. 318, 319 e 319ter del codice penale. Il termine corruzione ha quindi un'accezione ben più ampia, nella quale vi rientrano tutti i casi di malfunzionamento dell'amministrazione.

Ciò premesso, la finalità del PTPCT è dunque quella di prevenire e reprimere tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività svolta da Sicilia Digitale, si riscontrino casi di "*maladiministration*".

Il presente PTPCT, in particolare, si propone come strumento di programmazione, monitoraggio e verifica. Vuol essere pertanto uno strumento dinamico, soggetto ad aggiornamenti ogni qualvolta intervenga un cambiamento organizzativo e che tenga conto dell'evolversi della struttura societaria, fermo restando il rispetto di principi irrinunciabili quali efficienza, legalità, etica e trasparenza.



E' necessario che si inneschi un processo continuo in cui si proceda ad analisi ripetute nel tempo, che mirino a verificare la validità delle misure di prevenzione adottate.

In quest'ottica è indispensabile garantire il rispetto delle norme sulla trasparenza che facilitano i controlli, inserire l'adempimento delle misure anticorruzione tra gli indicatori di performance dei dipendenti e prevedere controlli efficienti sulla corretta attuazione delle misure previste.

Tutto ciò richiede un maggiore coinvolgimento del personale, dirigente e non, della Società, sia in termini di consapevolezza che in termini di responsabilità, per rendere concreto quanto previsto dal presente Piano, consentendone la concreta attuazione.

## 2 IL CONTESTO

Risulta necessario fare un cenno a quelle che inevitabilmente costituiscono le "condizioni", ossia il contesto esterno ed interno, nel quale Sicilia Digitale si trova ad agire. Durante l'emergenza sanitaria, in particolare, è necessario compensare le deroghe alle regole che garantiscono la qualità e l'economicità dell'attività amministrativa e degli acquisti pubblici con controlli efficienti e misure che garantiscano la trasparenza di atti e contratti della P.A.

### 2.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

In primo luogo, si procederà con l'analisi del contesto esterno per identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui la Società opera. Tale analisi deve, infatti, condizionare la valutazione del rischio e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione dello stesso.

L'analisi del contesto esterno di Sicilia Digitale SpA evidenzia come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

I recenti rapporti dell'Anac e dell'Istat e le statistiche giudiziarie evidenziano che in Sicilia la diffusione della corruzione è superiore rispetto al resto del territorio nazionale.

Si tratta di dati allarmanti, tanto più se si considera che il fenomeno corruttivo resta in larga misura sommerso, e deve pertanto essere considerato molto più esteso di quanto lascino intendere le rilevazioni ufficiali.

Al di là del numero dei casi risultano particolarmente preoccupanti la pervasività del fenomeno e l'assuefazione di cittadini ed imprese. Il rapporto dell'Istat certifica che la corruzione viene considerata dalla maggioranza dei siciliani una consuetudine talmente diffusa e sistemica da rendere pericoloso denunciare i tangentisti, le recenti inchieste della magistratura hanno portato ad emersione gravi episodi corruttivi, le relazioni e le sentenze della Corte dei conti evidenziano l'incidenza del fenomeno su tutti i settori strategici dell'economia e della società regionale.

Le amministrazioni e le società pubbliche, peraltro, eludono gli strumenti per prevenire e contrastare il fenomeno, non procedono a controlli efficaci, il personale, dirigenti e vertici politici sono scarsamente responsabilizzati e coinvolti.

Questa allarmante situazione potrebbe notevolmente aggravarsi a causa dell'emergenza sanitaria, che impone di accelerare procedimenti e acquisti pubblici attraverso deroghe alle regole standard, riduzione e semplificazione dei controlli comportando un rischio concreto di proliferazione degli episodi di corruzione, degli sprechi e delle irregolarità.

Durante l'emergenza sanitaria, in particolare, è quindi necessario compensare le deroghe alle regole che garantiscono la qualità e l'economicità dell'attività amministrativa e degli acquisti pubblici con controlli efficienti e misure che garantiscano la trasparenza di atti e contratti della P.A.

In particolare nel distretto di Palermo, i dati forniti dalla relazione annuale sull'amministrazione della giustizia nell'anno 2020 (periodo 1 luglio 2019 – 30 giugno 2020), effettuata dal Presidente della Corte di Appello di Palermo, evidenzia come il settore dei reati contro la Pubblica Amministrazione quest'anno



registri un andamento lievemente superiore se guardato nel complesso e a livello distrettuale: i reati iscritti sono infatti passati da 3.552 a 3.832 con una variazione pari al 7,88%; per alcuni reati tuttavia si assiste ad incrementi più consistenti [per esempio le denunce per corruzione sono aumentate da 57 a 75, le denunce per concussione sono rimaste stabili (12) quelle per peculato invece sono diminuite da 140 a 105].

Da evidenziare che il dato sui reati di corruzione registra sul distretto di Palermo un aumento del 31,58%, nonostante il primo lockdown del marzo 2020, dovuto alla pandemia di Covid-19.

## 2.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno ha ad oggetto gli aspetti legati all'organizzazione e ai processi aziendali dai quali emerge il sistema delle responsabilità e il grado di complessità dell'amministrazione che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

La costituzione della società Sicilia e-Servizi spa, oggi Sicilia Digitale spa, è parte di un complesso processo di informatizzazione che nel tempo ha coinvolto quasi tutte le regioni d'Italia con la costituzione di società ad hoc (quali CSI Piemonte, Lombardia Informatica, Liguria Digitale, Informatica Trentina, Sardegna IT ecc): società, queste, strategiche per le rispettive Regioni, strumentali alle stesse, prevalentemente avviate col modulo organizzativo del trasferimento di know how mediante partenariato pubblico/ privato, poi confluito nelle gestioni in house, a totale partecipazione pubblica, mediante progressivi processi di arruolamento del personale e strutturazione societaria.

Differentemente da quanto è avvenuto per altre società partecipate, la scelta del socio privato di Sicilia Digitale (al tempo Sicilia e-Servizi spa), ancorché di minoranza, è avvenuta sulla base di una articolata procedura di gara ad evidenza pubblica di rilevanza comunitaria, pubblicata sulla GURS n.12 del 25.3. 2005.

In particolare, col D.D.G. n.206 dell'11.03.2005 la Regione Siciliana, in esecuzione all'art.78 della legge regionale n.6/2001, ha indetto una procedura selettiva a doppio oggetto (assimilata all'appalto concorso) per la realizzazione

della Piattaforma Telematica Integrata (PTI) e la scelta del socio di minoranza di una società mista, cui affidare la gestione e conduzione delle attività informatiche di competenza dell'amministrazione regionale; aggiudicatario della succitata procedura concorsuale (giusto D.D.G. n.1135 del 22.9. 2005) è risultato il Raggruppamento Temporaneo di Imprese costituito tra Atos Origin Italia S.p.A. e Accenture S.p.A, che, in base alle prescrizioni di gara, ha prima costituito una nuova società denomina Sicilia e-Servizi Venture srl e poi, con atto del 20.12.2005, ha costituito con Sicilia e-Innovazione S.p.A. (totalmente partecipata dalla Regione) la società denominata Sicilia e-Servizi S.p.A. (con capitale intestato per il 51% a Sicilia e-Innovazione S.p.A. e per il restante 49% a Sicilia e-Servizi Venture srl).

L'aggiudicatario (nella qualità di RTI) ha così provveduto alla fornitura della Piattaforma Telematica Integrata, passata in gestione a Sicilia e-Servizi s.p.a. nel mese di dicembre 2007 (data dalla quale decorreva per il socio privato, in linea con le prescrizioni di gara, anche il termine per procedere alla strutturazione societaria il cd "popolamento").

A seguito dell'entrata in vigore dell'art.13 D.L. n. 223/2006, come modificato dalla Legge n. 248/2006, Sicilia e-Innovazione S.p.A. ha dovuto cedere alla Regione Siciliana la partecipazione azionaria (51%) detenuta in Sicilia e-Servizi S.p.A.

Nel mese di febbraio 2008 Atos Origin Italia S.p.A. è stata acquisita da Engineering S.p.A. che, per l'effetto e previa autorizzazione dell'amministrazione regionale, è subentrata nella RTI e nella società Sicilia e-ServiziVenture srl.

In sede di primo riordino delle società partecipate dalla Regione, con la Delibera n.222, la Giunta di Governo, su proposta del Ragioniere Generale (nota prot.n.38331 del 21.7.2008), ha confermato il mantenimento della società Sicilia e-Servizi S.p.A. "in considerazione della rilevanza dell'attività di informatizzazione dell'Amministrazione e dell'intero territorio regionale".

Il riordino delle partecipate è stato ulteriormente affrontato dal Legislatore Regionale due anni dopo con l'art.20 della legge n.11 del 12.5.2010; in particolare, nel citato articolo, sono state individuate quattordici aree strategiche



fra le quali quella afferente le "attività informatiche e I.C.T della Regione". In esecuzione all'art.20 della legge regionale n.11/2010, l'Assessore all'Economia pro tempore ha istruito ed elaborato la proposta definitiva per il riordino delle partecipate confermando la titolarità esclusiva dell'Area Strategica "attività informatiche e I.C.T della Regione".

La proposta dell'Assessore all'Economia è stata successivamente esaminata ed approvata dalla Commissione Legislativa Bilancio nella seduta n.245 del 21.6.2011. In esecuzione al suddetto parere, l'Assessore all'Economia pro tempore, a conclusione del processo di riordino voluto dal legislatore regionale con l'art.20 della legge regionale n.11/2010, ha così emanato il Decreto n.1720 del 28 settembre (da coordinare con le disposizioni di cui al DA n.2333 del 23.11.2011) col quale, ancora una volta, ha confermato il mantenimento della società Sicilia e-Servizi S.p.A. per l'area strategica attività informatiche e I.C.T della Regione. Nel mese di marzo 2014, a seguito della fuoriuscita del socio privato dalla compagine societaria e dal contestuale riscatto da parte della Regione delle relative azioni, Sicilia e-Servizi è diventata società a totale partecipazione pubblica, strumentale e strategica per l'amministrazione regionale "nell'area innovazione, attività informatiche e ICT", in linea con le prescrizioni di cui all'art.23 comma 1 punto 1 della legge reg.n.5/2014 e del DPR del 27.11.2015 (contenente le ultime disposizioni sulle società a partecipazione pubblica regionale).

Nel tempo, la gestione delle attività informatiche è stata affidata a Sicilia e-Servizi S.p.A. con la Convenzione Quadro del 30.6.2006, cui sono seguite: la Convenzione Quadro del 27.5.2007 (previo parere dell'Ufficio Legislativo e Legale della Regione n.20013/305.2006.11 del 29.11. 2006), la Convenzione Quadro del 9.6.2015, il Contratto di Servizio del 21.11.2016 e per ultimo il Contratto di Servizio del 31.12.2020.

In data 30.1.2017, in occasione delle cogenti modifiche statutarie consequenziali all'entrata in vigore del Dlgs n.175/2016, è stata altresì modificata la denominazione sociale da "Sicilia e-Servizi spa" a "Sicilia Digitale spa".

## 2.3 COMPETENZE DELLA SOCIETÀ

La Società Sicilia Digitale ha per oggetto lo svolgimento di tutte le attività informatiche di competenza delle amministrazioni regionali, ai sensi dell'art.78 legge reg. n. 6 del 3.5.2001 e s.m.i..

In particolare la Società ha per oggetto la progettazione, la realizzazione e la gestione di sistemi e servizi informatici e telematici, l'esecuzione di attività connesse, la reingegnerizzazione di sistemi e servizi già in esercizio presso le amministrazioni regionali, nonché l'impianto, l'organizzazione e la gestione di risorse rivolte:

- all'informatizzazione delle singole amministrazioni regionali, al fine di migliorarne l'efficienza operativa interna;
- all'informatizzazione dell'erogazione dei servizi ai cittadini ed alle imprese;
- all'accesso telematico degli utilizzatori finali ai servizi della pubblica amministrazione regionale ed alle sue informazioni per facilitare l'interazione tra istituzioni e cittadini;
- allo sviluppo della rete telematica unitaria della Regione siciliana;
- alla gestione della Piattaforma Telematica Integrata della Regione siciliana;
- al costante aggiornamento e perfezionamento tecnico dell'intera infrastruttura informatica regionale siciliana, attraverso il periodico adeguamento o upgrading della stessa infrastruttura al più elevato livello tecnologico di tempo in tempo disponibile.

## 3 ORGANIZZAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

### 3.1 ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

L'organico in servizio al 31/12/2020 di Sicilia Digitale è costituito da n.84 risorse di cui, in particolare:



- n. 3 Dirigenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- n. 81 Dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La società, nello svolgimento delle proprie funzioni (di cui all'art.78 della legge reg.n.6/2001 e all'art.23 della legge reg.n.5/2014) per far fronte all'esigenze dell'amministrazione regionale committente, ha indetto una procedura di gara per l'individuazione di una società/agenzia interinale cui affidare la fornitura del servizio di somministrazione lavoro di figure professionali afferenti al settore dell'Information & Communication Technology (ICT) e, con determina del 23.12.2020, è stata disposta l'aggiudicazione in favore dell'Agenzia Tempor spa per l'affidamento della fornitura del servizio di somministrazione di lavoro (al momento di n.21 risorse) a tempo determinato.

Le funzioni di indirizzo politico sono esercitate da un Amministratore Unico nominato su designazione del Presidente della Regione con Delibera dell'Assemblea dei Soci del 20.2.2019.

Per la descrizione dell'assetto organizzativo e funzionale afferente la gestione caratteristica della Società si richiama il documento societario "Funzionigramma Mansionario Aziendale" considerando però al contempo la mancanza ad oggi di un Direttore Generale che nelle previsioni di detto documento coordina e soprintende le attività della Divisione Affari Generali, della Divisione Pianificazione Strategica e della Divisione Tecnica e riporta all'Amministratore Unico.

Sin d'ora pertanto si fa presente che il Piano, come già detto in premessa, è uno strumento dinamico, che subirà degli aggiornamenti dovuti alla necessità di dover far fronte agli eventuali cambiamenti che riguarderanno la struttura organizzativa della Società.

Finalità del PTPCT infatti è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali.

Ciò premesso, appare pertanto necessaria ed auspicabile la ricerca di un "giusto equilibrio" nei rapporti fra organi di indirizzo politico e organi di gestione (dirigenti in primis), che consenta di tutelare l'esigenza di imparzialità dell'azione amministrativa. Fondamentale è infatti il principio di separazione dei ruoli fra tali



organi nonché la distinzione delle loro diverse, ma al contempo complementari funzioni con l'attribuzione, da un lato, agli organi di governo del compito di definire gli obiettivi e i programmi da perseguire, nonché del compito di verificare i risultati raggiunti, e, dall'altro, l'attribuzione agli organi di direzione amministrativa di autonomi poteri di gestione in ordine all'adozione di tutti quegli atti (compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno) necessari al perseguimento degli obiettivi fissati a livello politico.

Spetta pertanto all'organo di governo l'adozione delle scelte relative alla definizione degli indirizzi politici, mentre è auspicabile che la responsabilità dell'attività meramente di gestione competa agli organi di direzione amministrativa, garantendo così un'amministrazione meno vulnerabile rispetto a pressioni che possano in qualche modo incidere negativamente sulle singole scelte amministrative, ma anche più funzionale, grazie alla definizione per ciascun soggetto di un ruolo più consono alla propria natura, in grado di perseguire i propri fini istituzionali con professionalità ed autonomia nell'organizzazione delle risorse umane e strumentali, alimentate da percorsi formativi costanti.

La distinzione tra sfere di competenza costituisce una forma di garanzia per l'azione imparziale della Società a tutela del bene comune. L'amministrazione concreta, di esclusiva competenza dei dirigenti, dovrà ispirarsi agli indirizzi generali fissati dall'organo di indirizzo politico.

La società è, direttamente o indirettamente, erogatrice di servizi alla collettività, e si incentra su un modello di organizzazione imprenditoriale, capace di attuare i criteri di economicità, efficienza e produttività tipici dell'impresa privata. In quest'ottica è necessario attuare la valorizzazione della distinzione, all'interno della sua organizzazione, fra organi di indirizzo e organi di gestione ed affidare agli organi di governo i compiti di indirizzo e di controllo lasciando che il rapporto tra questi ultimi e la dirigenza venga ad assumere i connotati di un rapporto di direzione e non di sovraordinazione gerarchica fissando, con i

propri atti, l'indirizzo politico-amministrativo, definendo programmi, piani ed assegnando ai dirigenti obiettivi verso la cui realizzazione informeranno la propria attività; ai dirigenti spetta, invece, il compito di adottare gli atti e i provvedimenti amministrativi, sono titolari della gestione tecnica, finanziaria ed amministrativa, disponendo di autonomia gestionale individuando di contro una responsabilità dirigenziale, autonoma ed aggiuntiva, rispetto alla responsabilità amministrativa propria dei dipendenti pubblici.

In linea con quanto sopra riportato, il D. lgs. n. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" introdotto con la l. n. 145/2002, dispone che gli organi politici adottano gli atti normativi e quelli di carattere programmatico e spetta, invece, alla dirigenza l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi tutti quegli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno (art. 4, c. 2, d. lgs. n. 165/2001). Per quanto riguarda le attribuzioni strumentali, gli organi politici definiscono l'organizzazione di vertice, i dirigenti, invece, definiscono l'organizzazione interna degli uffici, e poi provvedono sia ad una ripartizione del personale, sia alla gestione del personale e delle risorse finanziarie.

Attraverso la dialettica tra le due sfere di competenze, tra le due diverse sensibilità, si può dispiegare un'amministrazione che ambisca ad essere efficiente, ma anche pienamente rispettosa del principio di legalità formale e sostanziale conciliando, da un lato la necessità degli organi di indirizzo di offrire risposte tempestive e dall'altro il rigore formale delle procedure che gli organi di gestione, spesso stretti entro puntuali vincoli normativi e contabili, tendono a garantire e che mal si concilia con il tempestivo soddisfacimento delle aspettative dei primi.

Un rilevante elemento di sintesi, fra organi di indirizzo e organi di gestione, è quello rappresentato dal Direttore generale, posizione cardine al momento vacante.



In particolare la figura del D.G. dovrebbe emergere con forza nella fase della determinazione degli obiettivi ed indirizzi alla dirigenza che dovrebbe passare attraverso un Piano dettagliato degli obiettivi ed un Piano esecutivo di gestione, strumenti essenziali anche della gestione finanziaria della società.

Entro la determinazione di tali obiettivi, che è affidata agli organi politici, il Direttore Generale svolgerebbe, infatti, un importante compito di coordinamento e controllo, essenziale per garantirne il raggiungimento.

Una corretta dialettica fra organi di indirizzo e organi di gestione nell'organizzazione interna della Società assume pertanto un ruolo centrale.

È quindi necessario introdurre un più chiaro riparto delle competenze all'interno della società e costruire, nelle prassi concrete, percorsi virtuosi in cui l'esercizio distinto delle competenze consenta di offrire le risposte ai bisogni incrementando il livello di efficienza della società e la qualità delle scelte.

Un ponderato esercizio della distinzione di competenze fra organi di indirizzo e organi di gestione non può che accentuarne l'unitarietà ed incrementare l'efficienza dell'azione amministrativa capace di offrire risposte all'Amministrazione Regionale e di soddisfarne le aspettative sulla base delle risorse date.

Il rapporto intercorrente tra organi di indirizzo e organi di gestione è senz'altro complesso e se da una canto postula il mantenimento di un collegamento dell'attività amministrativa al potere di direzione politica e di controllo delle istituzioni rappresentative del corpo elettorale; dall'altro, rende comunque necessario garantire l'imparzialità della pubblica amministrazione al fine di evitare favoritismi e discriminazioni dovuti all'appartenenza politica dei cittadini.

È necessario, pertanto, che all'azione amministrativa sia assicurata e riservata una sfera di competenza propria, cui si affianchi una responsabilità propria. Gli uffici a titolarità professionale devono essere, cioè, salvaguardati da eccessive ingerenze ed operare in un ambito di responsabilità proprie.



Proprio attraverso la dialettica tra le due sfere di competenze, tra le due diverse sensibilità, si può dispiegare un'amministrazione che ambisca ad essere efficiente, ma anche pienamente rispettosa del principio di legalità formale e sostanziale.

### 3.2 ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO

L'Organo di indirizzo politico svolge un ruolo essenziale nelle politiche di prevenzione e contrasto alla corruzione.

Il ruolo di Organo di Indirizzo Politico all'interno di Sicilia Digitale è rivestito dall'Amministratore Unico.

Ai sensi dell'art. 1, della legge n. 190 del 2012, l'A.U. tra le altre funzioni, con riferimento specifico al PTPCT:

- nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (comma 7);
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (comma 8);
- adotta, su proposta del predetto Responsabile, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e i successivi aggiornamenti (comma 8).

### 3.3 RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

La legge n. 190/2012 ha previsto nuove figure amministrative, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e il Responsabile per la Trasparenza, incaricate di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT.

A seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016, anche il d.lgs. 33/2013 ora prevede che i due incarichi siano conferiti ad un solo soggetto, denominato "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza" (RPCT).

Il RPCT è la figura di riferimento, interna all'Amministrazione, fondamentale per l'attuazione della citata normativa, dalla cui attività dipende l'implementazione stessa degli strumenti di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

A tale figura sono pertanto ascritti rilevanti compiti in materia di anticorruzione e trasparenza, di cui si elencano, di seguito, i principali:

- elabora la proposta del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione, e relativi aggiornamenti annuali, da sottoporre all'Organo di indirizzo politico, per l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno;
- propone modifiche al piano ove intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività amministrativa;
- verifica, avvalendosi della collaborazione dei competenti Referenti, l'effettiva attuazione delle misure adottate nel Piano;
- svolge attività di monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- cura la diffusione del PTPCT;
- raccoglie, valuta ed esamina le informazioni pervenute dai Referenti e dai soggetti coinvolti nelle politiche anticorruzione, ai fini dell'eventuale inserimento nello schema del PTPCT;
- valuta le segnalazioni ricevute, eventualmente avviando attività istruttorie e provvedendo, se del caso, alla segnalazione all'autorità giudiziaria competente;
- trasmette all'Organo di indirizzo politico e all'Organismo Indipendente di Valutazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'Amministrazione.

Il Responsabile , per la vastità dei processi coinvolti, deve essere coadiuvato, nell'attività di predisposizione, aggiornamento e gestione del PTPCT, da una rete di Referenti atta a garantire uniformità e coerenza all'intero sistema anticorruzione e trasparenza.

Va sottolineato che tale attribuzione di specifico supporto conoscitivo e operativo al RPCT si presenta coerente con le indicazioni ribadite dall'ANAC all'interno del PNA 2019.



### 3.4 REFERENTI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Coerentemente con i precedenti PTPCT, al fine dello svolgimento delle attività connesse alla gestione del rischio, per ogni Divisione della Società, il pertinente Direttore, così come il Responsabile di Servizi, Uffici o Aree, è individuato come Referente "Anticorruzione e Trasparenza".

Occorre infatti una importante premessa: come si è già detto la mancanza ad oggi di un Direttore Generale che sino a qualche mese fa, secondo quanto previsto dal Funzionario/Mansionario aziendale, coordinava e soprintendeva le attività della Divisione Affari Generali, della Divisione Pianificazione Strategica e della Divisione Tecnica, comporta la necessità che, ove manchi la figura di Direttore della Divisione, siano i Responsabili (di Servizi, Uffici o Aree) in qualità appunto di Referenti a coadiuvare il RPCT per il reperimento dei dati e delle informazioni necessarie.

I Referenti, sulla scorta dell'esperienza maturata e della conoscenza approfondita delle aree di loro competenza, agendo in stretta collaborazione con il Responsabile rivestono un ruolo di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi previsti nel Piano ma ancor prima per la mappatura dei processi e l'individuazione delle aree di rischio.

Si riportano, di seguito, i principali compiti dei Referenti:

- fornire al Responsabile, ai fini della predisposizione del Piano e dell'aggiornamento dello stesso, informazioni e proposte per l'individuazione delle aree nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione procedendo alla costante verifica delle misure di prevenzione e contrasto individuate;
- individuare il personale da inserire nei programmi formativi, privilegiando quello operante nelle aree a maggior rischio corruttivo;
- intervenire con adeguati strumenti presso le proprie strutture per finalità di prevenzione della illegalità, quali esercizio della vigilanza e controllo di varia natura, al fine di potenziarne l'efficacia mediante una più incisiva e sistematica disciplina/regolamentazione in linea con le nuove misure previste dalla L. 190/2012, dal PNA e dal presente PTPCT;



– fornire al Responsabile ogni elemento utile in ordine alla verifica, nell’ambito della propria struttura, dell’efficace attuazione del PTPCT.

A tal fine, i Referenti, sono tenuti a trasmettere al Responsabile, entro il 10 novembre di ogni anno, con riguardo al periodo compreso dal 1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento, appositi report di monitoraggio sull'attuazione, sull'efficacia e sulla sostenibilità delle misure anticorruzione individuate nel PTPCT (art. 1, comma 14 della legge 190/2012);

– dare tempestiva informazione al Responsabile di ogni mutamento nell’organizzazione o nell’attività della propria struttura che possa avere incidere significativamente sul PTPCT;

– individuare e comunicare al Responsabile eventuali obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli già previsti dal d.lgs. n. 33/2013, in ragione della specificità delle materie di competenza delle rispettive strutture;

Si elencano, inoltre, le forme di responsabilità previste dalla legge 190 e dai decreti attuativi, in cui possono incorrere i Referenti in caso di mancato adempimento dei compiti specificamente individuati:

– responsabilità disciplinare in caso di inosservanza delle misure di prevenzione previste dal PTPCT (art.1, comma 14, L.190/2012);

– responsabilità dirigenziale e disciplinare in caso di mancato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti (artt. 43 e 46 del d.lgs. 33/2013).

Tutto ciò premesso, è necessario dunque porre in essere un modello organizzativo di raccordo e di coordinamento concreto e reale tra Responsabile e Referenti che permetta al RPCT di acquisire dati e informazioni che solo il Referente (in qualità di Direttore della Divisione o Responsabile di Servizio, Ufficio o Area) può avere e ha obbligo di trasmettere al RPCT.

Dalle valutazioni dei PTPCT delle varie amministrazioni svolte dall’ANAC è infatti emerso che *“la carente mappatura dei processi è dipesa anche dalla resistenza dei responsabili degli uffici a partecipare, per le parti di rispettiva competenza, alla rilevazione e alle successive fasi di identificazione e valutazione dei rischi”* (PNA 2019).

### 3.5 ORGANISMO DI VIGILANZA (O.D.V.)

Il Sistema organizzativo implementato in Sicilia Digitale ai fini della prevenzione della corruzione si caratterizza per lo stretto collegamento funzionale tra RPCT e ODV.

L'Organismo di Vigilanza è un organismo autonomo e indipendente nello svolgimento del suo ruolo.

In linea con quanto previsto nel precedente PTPCT, Il RPCT e l'ODV interagiscono e collaborano fra loro in particolare nei seguenti ambiti:

- processo di risk management per assicurare il necessario allineamento alle strategie dell'azienda in una logica di gestione integrata e continuativa del rischio;
- procedure che applicano i "protocolli" di controllo previsti nel PTPCT con riferimento alla prevenzione dei reati contro la PA e alla corruzione anche tra privati. In merito, si rileva che RPCT e ODV gestiscono in modo congiunto il processo di whistleblowing al fine di rafforzare la capacità di Sicilia Digitale di far emergere gli eventuali fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione mediante l'utilizzo del sistema informativo adottato a tutela del dipendente che effettua la segnalazione;
- definizione di flussi informativi integrati, relativamente all'ambito di interesse comune ai due organismi di controllo, sia con l'ente, sia tra gli stessi. Inoltre, entrambi si avvalgono delle verifiche indipendenti effettuate dall'altro e delle informazioni ricevute dalle Unità Organizzative. Queste interazioni, favorite anche attraverso incontri periodici tra i due organismi e con le Unità Organizzative interessate, supportano la definizione e conduzione congiunta del programma dei controlli, evitando la duplicazione delle attività nell'ambito delle aree di interesse comune.



### 3.6 ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

La Società non è obbligata alla costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, tuttavia alla stregua delle vigenti direttive ANAC è stato individuato, con determina dell'A.U. del 01/07/2020, un soggetto cui affidare tale ruolo.

Precisamente a tale soggetto spettano i seguenti compiti:

- controllare l'avvenuta pubblicazione di dati, informazioni e documenti previsti dalla vigente normativa;
- valutare la suddetta pubblicazione in termini di completezza, aggiornamento e formato;
- rilasciare la pertinente attestazione.

### 3.7 DIPENDENTI CON QUALIFICA NON DIRIGENZIALE

Tutti i dipendenti del comparto non dirigenziale sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel PTPCT;
- segnalare casi di violazioni, di cattiva gestione o di personale conflitto di interessi;
- contribuire, in relazione agli specifici profili professionali, all'attuazione delle misure contenute nel PTPCT ed ai processi di gestione del rischio.

### 3.8 ALTRI SOGGETTI COINVOLTI

La Società è inoltre dotata di Collegio Sindacale e Revisore Contabile.

## 4 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 4.1 MISURA 1 – TRASPARENZA

Ai sensi della legge n. 190/2012, la trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione e concorre ad attuare i principi costituzionali di imparzialità, integrità, buon andamento, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.



La stessa legge 190, all'art. 1 comma 15, definisce la trasparenza dell'attività amministrativa livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. m) della Costituzione.

Essa assicura l'accessibilità dei dati e documenti detenuti dall'Amministrazione diventando pertanto strumento di democrazia partecipativa, in virtù del quale il cittadino può esercitare forme diffuse di controllo.

Tra le modifiche più rilevanti vanno annoverate quelle apportate all'art. 10 del decreto 33/2013, che hanno semplificato l'operato delle pubbliche amministrazioni mediante la soppressione della redazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità quale autonomo strumento di programmazione attraverso l'accorpamento in un unico documento della programmazione della trasparenza e delle altre misure di prevenzione della corruzione.

Sicilia Digitale, in continuità con i precedenti PTPCT, ha assolto l'obbligo di garantire la trasparenza attraverso:

- la pubblicazione nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale aziendale di dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria;
- il riconoscimento del diritto di accesso civico e del diritto di accesso generalizzato.

Inoltre, la Società si è dotata recentemente di un applicativo per la gestione e il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione che possa garantire la piena attuazione delle misure previste dalla normativa vigente.

I Referenti, operando in sinergia con il Responsabile, garantiscono, ai sensi dell'art. 43, comma 3, del d.lgs. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ed il relativo monitoraggio.

A decorrere dalla presente Piano, inoltre, per facilitare l'individuazione dei singoli contenuti, ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 33/2013 i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria restano pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, fatti salvi i diversi termini previsti dalla

normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto da specifiche disposizioni di legge.

#### 4.2 MISURA 2 - ACCESSO CIVICO

L'art. 6 del d.lgs 97/2016 ha sostituito l'art. 5 del d.lgs. 33/2013, ora rubricato "accesso civico a dati e documenti". Le modifiche apportate sono di estrema rilevanza in quanto il Legislatore ha inteso operare un netto cambio di prospettiva, passando da mere forme di pubblicazione di informazioni da parte delle Amministrazioni, a garantire una vera e propria libertà di accesso a dati e documenti detenuti dalle stesse.

Il nuovo istituto dell'accesso civico "generalizzato", che si aggiunge a quello "semplice" previsto dal comma 1 del citato art. 5, riconosce a tutti il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti non ponendo, pertanto, alcun limite alla legittimazione soggettiva del richiedente. Il diritto di accesso può essere esercitato non più nei confronti dei soli dati e documenti per i quali esistono specifici obblighi di pubblicazione ma anche rispetto a quelli per i quali non è prevista alcuna specifica pubblicità. Unico limite posto all'esercizio del diritto è il necessario contemperamento con gli interessi pubblici e privati (tutela dei dati personali, interessi commerciali e industriali, etc..) di cui all'art. 5-bis del medesimo decreto legislativo n. 33.

Ciò premesso, tale istituto acquisisce valenza di strumento di partecipazione attiva del cittadino attraverso un controllo diffuso.

La pubblicazione dei dati, informazioni e documenti viene effettuata nel rispetto delle disposizioni in materia dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali".

Il Garante per la protezione dei dati personali, con delibera n. 243 del 15 maggio 2014, pubblicata sulla G.U.R.I. n. 134 del 12.6.2014 "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" ha definito, in modo unitario, misure e



accorgimenti volti a individuare opportune cautele che i soggetti pubblici sono tenuti ad applicare nella diffusione di dati personali sui propri siti web istituzionali per finalità di trasparenza o per altre finalità di pubblicità dell'azione amministrativa.

#### 4.3 MISURA 3 - ROTAZIONE DEL PERSONALE

Tra le misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume particolare rilievo la rotazione.

La misura muove dalla constatazione che la permanenza del medesimo personale, per un lungo lasso di tempo, nelle stesse mansioni, soprattutto nei settori particolarmente esposti, possa innalzare il pericolo del concretizzarsi di dinamiche estranee alla corretta gestione dell'attività amministrativa.

La ratio delle previsioni normative in merito emanate è, da un lato quindi, prevenire il consolidarsi di posizioni di potere, dall'altro invece assume anche valore di tutela per il dipendente che ha espletato, per un considerevole periodo temporale, le proprie funzioni in settori particolarmente esposti.

La misura va accompagnata da percorsi di formazione e va coordinata con la misura prevista nel presente Piano della Formazione del personale al fine di garantire le competenze professionali necessarie allo svolgimento delle specifiche attività.

Coerentemente con le prescrizioni del PNA 2019, l'attuazione della rotazione deve comunque tener conto di vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'Amministrazione e di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro.

Il principale vincolo oggettivo attiene alla necessità di compendiare la rotazione con l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, garantendo la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune specifiche attività.

A tal fine, l'attuazione della misura va moderata considerandone l'impatto sulla struttura organizzativa onde mitigare il rischio di rallentamento dell'attività ordinaria.

Nell'ambito dell'esperienza di Sicilia Digitale, data la peculiarità organizzativa, la rotazione ha trovato difficile attuazione, limitata solo ad alcune figure, non potendo tale strumento tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche.

Quanto ai vincoli di natura soggettiva, la misura della rotazione deve tener conto anche di eventuali specifici diritti dei dipendenti interessati.

#### 4.4 MISURA 4 - FORMAZIONE DEL PERSONALE

Sicilia Digitale, prevede all'interno del suo Organigramma, oltre all'Ufficio Risorse Umane, l'Ufficio Formazione.

Tale misura è in fase di definizione in base ad un'accurata analisi dei bisogni formativi a cui seguirà una progettazione del piano formazione ed un'erogazione degli interventi.

Ad ogni modo, al fine di consentire un'adeguata preparazione dei dipendenti che collaborano alle strette dipendenze del RPCT, si è provveduto a consentire la fruizione di giornate di formazione online al fine di approfondire le tematiche in oggetto.

#### 4.5 MISURA 5 - OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

Con l'art. 1, comma 41 della legge 190/2012 il Legislatore è intervenuto sulla legge n. 241/90 introducendo, all'art. 6 bis, una disposizione che norma il "Conflitto di interessi".

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario, privato o personale (patrimoniale o meno), interferisce o potrebbe tendenzialmente interferire con il dovere del pubblico dipendente di agire in conformità all'interesse primario a tutela della collettività.

Il citato art. 6 bis persegue la sua finalità di prevenzione imponendo due prescrizioni:

- l'obbligo di astensione;
- il dovere di segnalazione.



Al riguardo, occorre citare anche l'art. 6, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013, che dispone: "Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici".

Ciò premesso, ciascun dipendente di Sicilia Digitale è tenuto a svolgere i propri compiti nel rispetto della legge e dei principi di integrità, correttezza, buona fede e trasparenza, "astenendosi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali [...] Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici".

Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

#### 4.6 MISURA 6 - INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ INCARICHI

La disciplina dettata dal D.Lgs. n.39/2013 relativamente alle ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi mira a garantire l'imparzialità dei funzionari e risponde pertanto all'esigenza di evitare che lo svolgimento di talune attività possa determinare il rischio di costituire il terreno favorevole a illeciti scambi di favori.

Ai sensi dell'art. 15, d.lgs. n. 39/2013 è affidato al RPCT il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo e di segnalare le eventuali violazioni ad ANAC.

A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, ha precisato che spetta

al RPCT avviare il procedimento di accertamento della situazione di inconferibilità, dichiarare la nullità dell'incarico e applicare la sanzione inibitoria nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico. Il procedimento di accertamento delle situazioni di inconferibilità avviato dal RPCT si svolge nel rispetto del contraddittorio ed è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPCT irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi.

Ai fini di assicurare il pieno rispetto di tali disposizioni il presente PTPC prevede che l'Ufficio legale provveda a richiedere ai soggetti ai quali siano conferiti, a qualsiasi titolo, incarichi di tipo dirigenziale/direttivo/di consulenza:

- la dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'elenco delle cariche/funzioni assunte;
- la dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità ai sensi del d.lgs. n 39/2013.

Il RPCT, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa sopra richiamata, vigila sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi secondo le modalità pocanzi precisate.

#### 4.7 MISURA 7 - TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONE DI ILLECITO -WHISTLEBLOWER

L'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, L. 190/2012, prevede la tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti (whistleblower) e che, per via della loro denuncia, potrebbero essere soggetti ad atti di ritorsione.

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

L'art. 31 d.l. 90/2014 è intervenuto sul citato art.54-bis del D.lgs. 165/2001 prevedendo che l'ANAC rientri tra i soggetti deputati a ricevere le segnalazioni



di illecito (aggiungendosi così all'autorità giudiziaria e alla Corte dei Conti, soggetti questi già deputati a ricevere le segnalazioni in oggetto).

A tal fine l'Autorità, per dare immediata attuazione alla predetta disposizione normativa, ha aperto un canale privilegiato a favore di chi segnala un fatto illecito, istituendo un protocollo riservato ed un apposito indirizzo e-mail ove trasmettere le segnalazioni.

Da ultimo, il suddetto articolo 54-bis è stato sostituito integralmente dall'art. 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale, inoltre, estende la tutela anche al settore privato.

Il nuovo testo dell'articolo 54-bis precisa ed amplia le tutele apprestate a favore del dipendente pubblico e prevede severe sanzioni sia nei confronti del responsabile di eventuali atti discriminatori o ritorsivi collegabili alla segnalazione sia nei confronti dello stesso RPCT, ove questi non svolga l'attività di verifica delle segnalazioni ricevute.

Spetta infatti al RPCT lo svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni eventualmente ricevute. E' comunque garantita l'assoluta riservatezza delle informazioni fornite dal dipendente segnalante i cui dati anagrafici vengono immediatamente trasformati in un codice identificativo.

Sicilia Digitale, in particolare, al fine di favorire segnalazioni di eventuali condotte illecite e di proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante, ha adottato e messo a disposizione del proprio personale dipendente e dei terzi un sistema che è previsto si basi su protocollo di crittografia che garantisce una rafforzata tutela della riservatezza dell'identità del segnalante che resta anonima in ogni fase del processo e che permette allo stesso di dialogare in modo personalizzato e rapido con la Società.

#### 4.8 MISURA 8 - PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, ai sensi dell'art. 1, comma 17, L. 190/2012, di regola predispongono e utilizzano i c.d. Patti di Integrità.

Si tratta di un'ulteriore misura preventiva di cui possono dotarsi le pubbliche amministrazioni per il contrasto dei fenomeni corruttivi nelle procedure d'appalto e per l'implementazione della legalità.

Il Patto non comporta costi e oneri né, essendo immediatamente applicabile, rallenta l'iter della procedura.

Le stazioni appaltanti dell'Amministrazione hanno la facoltà di inserire nei bandi gara, negli avvisi o nelle lettere di invito per la selezione del privato contraente, volte alla stipula di contratti pubblici per l'affidamento di lavori e per la fornitura di beni e servizi, la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del patto di integrità (o protocollo di legalità) dà luogo all'esclusione dalla gara.

Sicilia Digitale attraverso l'adozione dei patti di integrità mette in atto una misura volta al contrasto di attività illecite la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla gara. Attraverso tali patti, l'impresa che partecipa alla gara si impegna non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente.

#### 4.9 MISURA 9 - MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO - ANALISI, VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO.

In linea con quanto stabilito dall'ANAC nel PNA 2019, al fine di pervenire ad una mappatura delle attività maggiormente a rischio di corruzione, è fondamentale il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture organizzative. I dirigenti, ai sensi dell'art 16 comma 1-bis 165/2001, lett. l-ter), *"forniscono le informazioni richieste dal RPCT e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio corruzione"*.

Come disposto anche nel paragr. 3.4 del presente PTPCT, tali soggetti sono i c.d. Referenti e hanno l'obbligo di supportare il Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nell'attività di monitoraggio sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Ciò premesso, ne consegue pertanto l'obbligo dei Dirigenti e dei Responsabili (di Servizi, Uffici o Aree) di fornire le informazioni necessarie e fondamentali per



l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e ai Dipendenti di rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT per la prevenzione della corruzione nonché, come più volte ribadito, prestare la massima collaborazione al RPCT.

In seguito a tale necessaria collaborazione si predisporranno le "Schede mappatura aree a rischio corruzione".

Gli esiti del costante monitoraggio andranno poi riportati, con cadenza annuale, in apposite schede di report, appositamente predisposte dal Responsabile, che i Referenti saranno chiamati a compilare, così come disposto nel PNA 2019 dell'ANAC (e come peraltro previsto al paragr. 3.4 del presente PTPCT) entro il 10 novembre di ogni anno. In considerazione dell'importanza dell'acquisizione dei relativi dati, il mancato o tardivo adempimento sarà oggetto di valutazione ai fini dell'eventuale segnalazione di cui all'art. 1, co. 7, della l. 190/2012.

Dette schede saranno pertanto componente fondamentale del successivo aggiornamento del presente Piano.

#### 4.10 MISURA 10 – CODICE ETICO

L'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al comma 1, assegna al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. In attuazione della delega, è stato emanato il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il comma 5 del medesimo art. 54, demanda a ciascuna amministrazione l'integrazione e la specificazione delle previsioni di cui al citato D.P.R. n. 62 mediante l'adozione di un proprio Codice di comportamento.

Sulla base di quanto previsto dal PNA, l'adozione del Codice rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato.

Sicilia Digitale, così come previsto nei precedenti PTPCT, vista la peculiarità della sua struttura organizzativa ha adottato un Codice Etico.

Il Codice Etico regola il complesso di diritti e responsabilità che l'azienda assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività.

Esso, in linea con le previsioni normative vigenti, mira ad assicurare i principi di legalità, correttezza e trasparenza che devono guidare l'operato aziendale.

## 5 MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Al fine di migliorare i processi di controllo Sicilia Digitale si è munita, come previsto nell'Organigramma aziendale, di un "Ufficio Controllo Interno".

L'ufficio in oggetto, istituito a seguito del DA all'Economia n. 2731 del 26/10/2018, assume una posizione chiave nella strutturazione dei processi, nella gestione dei rischi aziendali e nell'organizzazione dei presidi di controllo.

L'ufficio può essere definito come l'attività indipendente e obiettiva di verifica e consulenza, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione dell'azienda oltre a garantire la regolarità dell'azione amministrativa. L'ufficio collabora con il Collegio Sindacale, organo di controllo dell'amministrazione e valuta e migliora i processi di controllo, gestione dei rischi e governo dell'azienda.

Inoltre a seguito di Determina dell'A.U., è stata nominata la figura di "Risk Manager", figura deputata ad ottimizzare il controllo della gestione aziendale ed i profili di business development attraverso l'analisi dei rischi, con appropriate metodologie proprie della modellistica matematica e del "risk management" societario.

Le attività di ottimizzazione sopra riportate si estenderanno pure all'analisi ed al miglioramento dei processi organizzativi e del lavoro fra i diversi centri di responsabilità aziendale, per conseguire al meglio gli obiettivi attesi.



In tal contesto il Risk Manager, per quanto di sua competenza, contribuirà alla formazione e al monitoraggio degli obiettivi "tattici" e "strategici" aziendali.

## 6 COMUNICAZIONE – INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL PIANO

Il Piano è destinato a tutto il personale dipendente di Sicilia Digitale S.p.A. e ai collaboratori che, a qualsiasi titolo, con la stessa intrattengono rapporti.

Dell'adozione del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021-2023, che sarà pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale, sarà data informazione a mezzo e-mail istituzionale a tutti i dipendenti.

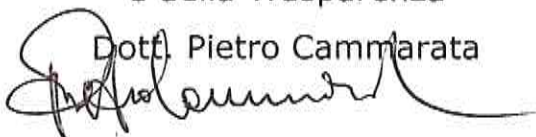
## 7 DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza trova applicazione dalla data della sua pubblicazione nel sito istituzionale aziendale.

Entro il 31 gennaio 2021, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, si provvederà al prescritto aggiornamento.

Il Responsabile della  
Prevenzione della Corruzione  
e della Trasparenza

Dott. Pietro Cammarata



L'Amministratore Unico  
Gen. Carmine Canonico



