

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE  
E  
PER LA TRASPARENZA  
2023/2025  
(Aggiornamento)**

Sicilia Digitale SpA |



Sicilia Digitale SpA  
Nr.0000857 Del 03/04/2023  
Cl. # AMMINISTRATORE\_UNICO

## Indice

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

#### 1.1 Premessa

### 2 IL CONTESTO

#### 2.1 Analisi del contesto esterno

#### 2.2 Analisi del 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

#### 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

### 4 MISURE 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 – Attività successive alla cessazione del servizio - *Pantouflage*

#### 4.8 Misura 8 - Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito -

#### *Whistleblower*

#### 4.9 Misura 9 - Patti di integrità negli affidamenti



4.10 Misura 10 - Mappatura delle aree a rischio - analisi, valutazione e gestione del rischio

4.11 Misura 11 - Monitoraggio

4.12 Misura 12 - Codice Etico

5 COMUNICAZIONE – INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL PIANO

6 DISPOSIZIONI FINALI

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

## 1.1 PREMESSA

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 (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.

Le misure di prevenzione della corruzione in esso previste, esaminate nei paragrafi seguenti, integrano quelle contenute nel Modello di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il presente documento costituisce l'aggiornamento del precedente Piano adottato dall'Amministratore Unico in data 29.04.2022.

Il 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 "maladministration".

Il 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 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 Piano, consentendone la concreta attuazione.

Alla luce di quanto sopra esposto, già lo scorso anno erano stati introdotti nuovi strumenti utili a garantire il necessario supporto da parte dei Referenti al fine della corretta applicazione delle misure previste e del relativo monitoraggio delle stesse.

Il presente documento, in un'ottica di continuità col precedente di cui rappresenta appunto l'aggiornamento, conferma innanzitutto alcune novità introdotte lo scorso anno, ma tiene conto anche delle osservazioni dell'ANAC contenute nel PNA 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023.

Il PNA 2022 si colloca infatti in una fase storica di cambiamenti connessi al Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), cambiamenti e riforme legate alla necessità di superare la crisi dovuta prima alla pandemia e successivamente agli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est.

L'ingente flusso di denaro e le deroghe alla legislazione ordinaria per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, ad avviso dell'ANAC richiedono infatti il rafforzamento di una programmazione di efficaci presidi di prevenzione

della corruzione. Occorre infatti trovare un equilibrio tra due contrapposte esigenze: da un lato la necessità di semplificare e velocizzare le procedure amministrative, dall'altro evitare il verificarsi del fenomeno corruttivo.

## 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 stato 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 come sempre con l'analisi del contesto esterno per identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui la Società opera. Tale analisi, infatti, condiziona la valutazione del rischio e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione dello stesso.

Il presidente dell'Anac, Giuseppe Busia, è intervenuto alla presentazione del rapporto relativo alla condizione dell'Italia nella classifica di Transparency International, che vede l'Italia al 41° posto nel 2022. L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti".

Ciò premesso, è stato confermato un trend positivo dell'Italia. Nell'ultimo anno l'Italia infatti è migliorata ancora nella classifica di Transparency International, dopo il balzo di dieci posizioni dello scorso anno: secondo i dati dell'indice della percezione della corruzione 2022 diffusi il 31 gennaio 2023 siamo infatti al 41° posto su una classifica di 180 paesi. L'anno precedente l'Italia occupava il 42° posto.

L'andamento è positivo dal 2012: in dieci anni l'Italia ha guadagnato 14 punti.

Tuttavia, guardando più da vicino il contesto in cui Sicilia Digitale SpA opera, è evidente che le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Dal progetto "Misurazione territoriale del rischio di corruzione e promozione della trasparenza", sviluppato dall'ANAC insieme all'Istat e università importanti, come la Sapienza e la Cattolica del Sacro Cuore, è emerso infatti che al secondo posto tra le province italiane con il più alto rischio di corruzione c'è proprio Palermo.

Il Progetto è finanziato dall'Unione Europea, ed è stato sviluppato con l'obiettivo di costruire e rendere disponibile una serie di indicatori in grado di quantificare concretamente la possibilità che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale.

L'Autorità Anticorruzione ha messo infatti a punto dei criteri oggettivi di valutazione dei rischi di corruzione di un territorio, con un lungo lavoro di ricerca, condotto a livello europeo. Il risultato è un progetto interattivo che individua gli indicatori del rischio di corruzione in ogni area del Paese.

Sono stati individuati e attivati 70 indicatori scientifici, una sorta di campanelli d'allarme su quattro macro-aree: criminalità, istruzione, capitale sociale, economia del territorio, ad esempio scioglimento per mafia e reddito pro-capite.

Gli "indicatori di rischio corruzione" rilevano e segnalano le anomalie, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati, a cominciare dalla banca dati Anac sugli appalti (con 60 milioni di contratti censiti negli ultimi dieci anni).

Da questo progetto è emerso che sono tutte al Sud le province che hanno un valore più alto di rischio corruzione: al primo posto c'è Enna, seguita da Crotone e da Palermo; le più virtuose sono invece Milano, Bologna e Modena.

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, così come lo stesso presidente dell'Anac, Giuseppe Busia ha affermato: "Possiamo paragonare la corruzione a un iceberg, del quale si vede solo la punta pur essendo la parte sommersa di dimensioni molto maggiori di quello che appare".

Infine in occasione dell'apertura dell'anno giudiziario 2023, dalla relazione sull'amministrazione della Giustizia nel distretto della Corte di Appello di Palermo del Presidente della Corte Matteo Frasca, è emerso che le denunce per reati contro la Pubblica Amministrazione nel 2022 hanno registrato un lieve decremento complessivo a livello distrettuale in quanto le iscrizioni sono passate da 3.814 a 3.646 con una variazione pari a - 4%. Più in dettaglio, le denunce per corruzione sono passate da 61 a 50 [-18%].

Come appena accennato, tale dato se da un lato fa sperare che il fenomeno corruttivo sia in diminuzione, non deve però far calare l'attenzione sui rischi reali, proprio perché come detto dal presidente dell'Anac, Giuseppe Busia, spesso il fenomeno corruttivo resta nascosto.

Quest'ultimo illustrando il nuovo portale per la misurazione della corruzione, lo ha definito "una piccola rivoluzione", perché dalle interviste a soggetti qualificati per misurare la percezione della corruzione si passa alla misurazione scientifica del rischio.

Utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati, l'Autorità ha voluto individuare una serie di 'indicatori di rischio corruzione', in coerenza con quanto previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per il miglioramento dell'efficacia della lotta contro la corruzione.

## 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-Servizi Venture scr.l.

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, il Contratto di Servizio del 31.12.2020 e da ultimo il Contratto di Servizio del 28.12.2022.

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".

In data 22.02.2022, l'Assemblea dei Soci ha approvato il "Piano di Risanamento e Ristrutturazione Aziendale di Sicilia Digitale S.p.A." in quanto, come affermato dal Dipartimento Bilancio e Tesoro, fondato su concrete prospettive di recupero dell'equilibrio economico finanziario successivamente "apprezzato" dalla giunta regionale in data 24.02.2022, con Delibera n. 91.

## 2.3 COMPETENZE DI SICILIA DIGITALE

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 31/12/2022 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, aveva 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 27.04.2021, era stata disposta l'aggiudicazione in favore dell'Agenzia Tempor spa per l'affidamento della fornitura del servizio di somministrazione di lavoro (per un numero di figure professionali orientativamente e presuntivamente indicato negli atti di gara in n.35 risorse) a tempo determinato. Il rapporto con l'Agenzia Tempor spa è cessato il 31.12.2022.

In esecuzione al Piano di Risanamento e Ristrutturazione, approvato dalla Regione Siciliana nel corso dell'Assemblea dei Soci del 22.2.2022 (Delibera di Giunta n.91/2022), e in forza dell'art.14 comma 2 della legge reg. n.13/2022, è stata indetta una selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n.21 risorse con profilo tecnico/informatico da destinare alla Direzione Tecnica della Società (Siese prot. n.1366/17.6.2022).

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 09.02.2023.

Per il dettaglio dell'assetto organizzativo si richiama l'Organigramma Aziendale pubblicato sul sito nella sezione Società Trasparente.

Sin d'ora pertanto si fa presente che il Piano, come già detto in premessa, è uno strumento dinamico, che potrà subire ulteriori 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 personale dipendente con funzioni gestionali, che consenta di tutelare l'esigenza di imparzialità dell'azione amministrativa.

All'organo di governo è attribuito il compito di definire gli obiettivi e i programmi da perseguire, nonché il compito di verificare i risultati raggiunti, e agli organi di direzione amministrativa sono attribuiti autonomi poteri di gestione in ordine all'adozione di tutti quegli atti 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.

L'azione amministrativa dei dirigenti dovrà ispirarsi agli indirizzi generali fissati dall'organo di indirizzo politico.

La società è 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 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 che fissi, 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 inoltre titolari della gestione tecnica, finanziaria ed amministrativa.

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.

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

È quindi necessario un 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 delle competenze non può che incrementare l'efficienza dell'azione amministrativa ed accentuarne l'unitarietà offrendo risposte all'Amministrazione Regionale e soddisfacendone le aspettative sulla base delle risorse date.

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 deve svolgere 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;
- propone modifiche, al piano avvalendosi della collaborazione dei competenti Referenti, 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 le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, tra cui i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- cura la diffusione del PTPCT;



- raccoglie, valuta ed esamina le eventuali osservazioni pervenute dai Referenti e dai soggetti coinvolti nelle politiche anticorruzione, ai fini dell'eventuale inserimento nello schema del PTPCT;
- valuta le segnalazioni in materia di *whistleblowing*, eventualmente avviando attività istruttorie e provvedendo, se del caso, alla segnalazione all'autorità giudiziaria competente;
- pubblica annualmente nel sito web dell'Amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta.

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 da parte dei Referenti, è coerente con quanto recentemente ribadito nell'Allegato n. 3 "Parte Generale PNA 2022- RPCT e Struttura di supporto" del PNA 2022, approvato con Delibera n.7 del 17 gennaio 2023.

Come previsto dal menzionato PNA 2022, inoltre, tra i compiti del RPCT, rientrano anche quelli di vigilanza sul rispetto della normativa in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi e sul rispetto della normativa in materia di *pantouflage*, come meglio delineato nei successivi paragrafi del presente Piano.

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

Coerentemente con il precedente PTPCT, al fine dello svolgimento delle attività connesse alla gestione del rischio, per ogni Divisione della Società, il pertinente Direttore e i Responsabili dei Servizi, Uffici o Aree, sono individuati come Referenti "Anticorruzione e Trasparenza" e coadiuvano 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.

Non solo rivestono infatti un ruolo fondamentale dapprima per la mappatura dei processi e l'individuazione delle aree di rischio, ma successivamente anche per il monitoraggio sul livello di attuazione delle misure previste nel Piano, evitando che esso resti uno strumento di prevenzione meramente astratto.

Va richiamato, in particolare, l'art.1 comma 9, lett. c) L.190/2012 ai sensi del quale il Piano stabilisce obblighi di informazione da parte dei Referenti nei confronti del RPCT, chiamato a sua volta a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio e alle misure di contrasto del rischio di corruzione.

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

- fornire il necessario supporto conoscitivo e informativo al RPCT;
- fornire tempestivamente al RPCT, osservazioni utili al fine dell'aggiornamento delle "Schede di Mappatura delle Aree di rischio" per l'individuazione delle aree nell'ambito delle quali è più elevato il rischio;
- fornire tempestivamente al RPCT, osservazioni e proposte ai fini della predisposizione del Piano e dell'aggiornamento dello stesso;
- dare tempestiva comunicazione al RPCT di ogni mutamento nell'organizzazione o nell'attività della propria struttura che possa avere riflessi significativi sul Piano;
- individuare il personale da inserire nei programmi formativi, privilegiando quello operante nelle aree a maggior rischio corruttivo;
- garantire, 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;
- 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;
- fornire tempestivamente al Responsabile ogni elemento utile in ordine alla verifica, nell'ambito della propria struttura, dell'efficace attuazione del PTPCT;

- fornire report sullo stato di attuazione e sull'utilità delle misure di prevenzione della corruzione per consentirne il regolare monitoraggio.

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.

Al fine di garantire una concreta partecipazione da parte dei Referenti, senza la quale le disposizioni presenti nel Piano resterebbero mere disposizioni astratte, il presente documento aggiornato, contiene delle scadenze precise entro le quali i Referenti dovranno fornire il loro necessario supporto per l'eventuale aggiornamento delle schede di mappatura delle aree a rischio, nonché per il corretto monitoraggio.

Precisamente:

- eventuali osservazioni o aggiornamenti delle schede di mappatura delle aree a rischio allegate a tale Piano devono pervenire non oltre il 10 novembre, in modo da consentirne la tempestiva eventuale modifica e la loro pubblicazione contestualmente alla pubblicazione del PTPCT (prevista il 31 gennaio di ogni anno);
- 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, i Referenti devono far pervenire appositi report di monitoraggio sull'attuazione, sull'efficacia e sulla sostenibilità delle misure anticorruzione individuate nel PTPCT.

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).

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

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 per la prevenzione dei reati contro la PA, con particolare attenzione alla prevenzione della corruzione.

A tal fine, entrambi si avvalgono delle verifiche indipendenti effettuate dall'altro e delle informazioni ricevute dai Referenti.

Si rileva inoltre 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.

Queste interazioni, favorite anche attraverso incontri periodici tra i due organismi e con i Referenti interessati, 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, dapprima con determina dell'A.U. del 24/03/2022, un soggetto all'interno della Società cui affidare tale ruolo, salvo poi averne attribuito le relative funzioni allo stesso ODV.

Precisamente a tale organismo 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

Nell'organizzazione societaria sono presenti 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 ha comportato 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. Tale modifica ha pertanto semplificato l'operato delle pubbliche amministrazioni.

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 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 e per esso si deve fare riferimento alla "Scheda Responsabili Trasmissione e Pubblicazione Dati" allegata al presente Piano.

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.

Al fine di verificare la regolare attuazione della misura della Trasparenza e dunque il rispetto degli obblighi in essa contenuti, occorre che il monitoraggio abbia cadenza periodica.

In particolare, la cadenza del monitoraggio circa la pubblicazione dei dati è trimestrale per i dati relativi a:

- Indicatori trimestrali di tempestività dei pagamenti (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013);
- Dati sui pagamenti (art. 4-bis, c. 2, dlgs n. 33/2013);
- Tassi di assenza del personale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013).

Al fine di garantire il rispetto della normativa vigente circa l'effettiva pubblicazione dei dati, l'ANAC, nell'Allegato n. 3 "Parte Generale PNA 2022-RPCT e Struttura di supporto" del PNA 2022, approvato con Delibera n.7 del 17 gennaio 2023, ha precisato che è attribuito al RPCT il potere di segnalare gli inadempimenti rilevati, in relazione alla loro gravità, all'OIV, all'organo di indirizzo politico e ad ANAC.

#### 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.

Recentemente, l'ANAC all'Allegato n. 3 "Parte Generale PNA 2022- RPCT e Struttura di supporto" del PNA 2022, approvato con Delibera n.7 del 17 gennaio 2023, ha precisato che il RPCT è destinatario delle istanze di accesso civico "semplice" finalizzate a richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni e dati previsti normativamente.

Precisamente, qualora ne sussistano i presupposti, entro il termine di 30 giorni, il RPCT avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni e i documenti richiesti e di comunicarne al richiedente l'avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale. Inoltre se la richiesta di accesso



civico riguarda dati o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, di cui pertanto sia stata riscontrata la mancata pubblicazione, il RPCT dovrà segnalare l'accaduto al vertice politico e all'OIV.

#### 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 2022, 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.

Entro il 10 novembre di ogni anno, il Referente trasmette un report di monitoraggio sull'attuazione della misura e formula eventuali osservazioni e proposte, al fine di consentire al RPCT di procedere alla relazione annuale sul monitoraggio, nonché di apportare eventuali aggiornamenti al Piano o alle schede di mappatura delle aree a rischio ad esso allegate.

#### 4.4 MISURA 4 - FORMAZIONE DEL PERSONALE

Tale misura è in fase di definizione in base ad un'accurata analisi dei bisogni formativi in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione 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 in passato a consentire la fruizione di giornate di formazione online con lo scopo di approfondire le tematiche in oggetto.

Entro il 10 novembre di ogni anno, il Referente trasmette un report di monitoraggio sull'attuazione della misura e formula eventuali osservazioni e proposte, al fine di consentire al RPCT di procedere alla relazione annuale sul monitoraggio, nonché di apportare eventuali aggiornamenti al Piano o alle schede di mappatura delle aree a rischio ad esso allegate.

#### 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.

Entro il 10 novembre di ogni anno, i Referenti (i direttori e i responsabili degli Uffici/Aree/Servizi in cui si verifica la segnalazione o l'astensione) trasmettono

un report di monitoraggio sull'attuazione della misura e formulano eventuali osservazioni e proposte, al fine di consentire al RPCT di procedere alla relazione annuale sul monitoraggio, nonché di apportare eventuali aggiornamenti al Piano o alle schede di mappatura delle aree a rischio ad esso allegate.

#### 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 già 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, aveva 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.

Recentemente, l'ANAC nell'Allegato n. 3 del PNA 2022, adottato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, cui si rinvia, ha ribadito che il RPCT ha compiti di vigilanza sul rispetto della normativa in tema di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Precisamente, ha ribadito che il RPCT ha proprie capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive. A tali compiti si aggiungono quelli di segnalazione di violazioni ad ANAC.

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.

Entro il 10 novembre di ogni anno, il Referente trasmette un report di monitoraggio sull'attuazione della misura e formula eventuali osservazioni e proposte, al fine di consentire al RPCT di procedere alla relazione annuale sul monitoraggio, nonché di apportare eventuali aggiornamenti al Piano o alle schede di mappatura delle aree a rischio ad esso allegate.

#### 4.7 MISURA 7 - ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO - PANTOUFLAGE

Altra innovazione introdotta dal legislatore con la legge 190/2012, quale misura volta a contenere il rischio del verificarsi di situazioni di corruzione, riguarda lo svolgimento da parte del dipendente di attività successive alla cessazione dal rapporto di pubblico impiego.

Infatti, il comma 16 ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge 190/2012 con l'art 1, comma 42, lettera l), dispone che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per

conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri....”

Il rischio considerato dalla norma risiede nella possibilità che durante il servizio il dipendente possa sfruttare a proprio fine il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui entra in contatto.

Pertanto, al fine di contenere il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha introdotto una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, ciò anche per evitare il rischio che i privati, per ottenere vantaggi impropri, condizionino l'attività dei dipendenti, promettendo assunzioni o incarichi.

Il PNA 2022, approvato con Delibera n.7 del 17 gennaio 2023, è tornato ad approfondire il delicato tema di questa misura.

Precisamente, in caso di violazione del divieto normativo sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie: il contratto di lavoro e gli incarichi conseguiti sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso i contratti o conferito incarichi non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e devono restituire i compensi percepiti.

Rientrano nell'ambito di tale divieto, i soggetti titolari di incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.

Sono invece espressamente esclusi dal divieto di *pantouflage* gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratto di lavoro a tempo determinato o di collaborazione.

Con riferimento ai soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, sono esclusi dall'ambito di applicazione del *pantouflage* gli enti *in house* della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente

pubblico. In tal caso, l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di una società controllata avviene infatti nell'interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche.

Come ribadito dall'ANAC nell'Allegato n. 3 "Parte Generale PNA 2022- RPCT e Struttura di supporto" del PNA 2022 sopra citato, il RPCT svolge un ruolo chiave anche in materia di *pantouflage*.

In particolare, il RPCT, è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure di prevenzione del *pantouflage*, avvalendosi della collaborazione dell'Ufficio del Personale.

L'Ufficio del personale deve acquisire, da parte dei soggetti che rivestono qualifiche potenzialmente idonee all'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, la dichiarazione di impegno a rispettare il divieto e deve inserire all'interno dei contratti di assunzione del personale specifiche clausole anti-*pantouflage*.

Resta ferma la facoltà del RPCT di rivolgersi ad ANAC per un parere in merito a determinate fattispecie che risultino di dubbia interpretazione.

Infine, la Corte di Cassazione, con la decisione del 25 novembre 2021, ha confermato la sussistenza in capo ad ANAC dei poteri di vigilanza e sanzionatori in materia di *pantouflage*.

#### 4.8 MISURA 8 - 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, così come da ultimo ribadito nell'Allegato n. 3 "Parte Generale PNA 2022- RPCT e Struttura di supporto" del PNA 2022, approvato con Delibera n.7 del 17 gennaio 2023.

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 spersonalizzato e rapido con la Società.

#### 4.9 MISURA 9 - 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.

Entro il 10 novembre di ogni anno, il Referente trasmette un report di monitoraggio sull'attuazione della misura e formula eventuali osservazioni e proposte, al fine di consentire al RPCT di procedere alla relazione annuale sul monitoraggio, nonché di apportare eventuali aggiornamenti al Piano o alle schede di mappatura delle aree a rischio ad esso allegate.

#### 4.10 MISURA 10 - MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO - ANALISI, VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO.

Attività necessaria al fine di prevenire eventuali eventi corruttivi è la predisposizione di apposite "Schede di Mappatura delle Aree a rischio", come quelle allegate al presente Piano, nelle quali analizzare i processi a rischio, valutare i fattori che possono portare ad eventi corruttivi e trovare le soluzioni attraverso le misure più idonee ad evitare il fenomeno corruttivo.

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, lett. l-ter del d.lgs. 165/2001, *"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, i soggetti deputati a fornire le informazioni necessarie e fondamentali per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione sono i c.d. Referenti, ossia i Dirigenti e i Responsabili (di Servizi, Uffici o Aree), sui quali verte l'obbligo di supportare il Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) non solo per apportare modifiche o aggiunte alle schede di mappatura delle attività a rischio, ma anche per collaborare nell'attività di monitoraggio sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Ciò premesso, ne consegue pertanto l'obbligo per i Dirigenti e i Responsabili (di Servizi, Uffici o Aree) di fornire eventuali osservazioni o aggiornamenti delle "Schede di Mappatura delle aree a rischio" allegate a questo Piano non oltre il 10 novembre, in modo da consentirne la tempestiva eventuale modifica e la loro pubblicazione contestualmente alla pubblicazione del PTPCT (prevista il 31 gennaio di ogni anno).

#### 4.11 MISURA 11 – MONITORAGGIO

Da un'analisi condotta dall'ANAC è emerso che spesso al monitoraggio è stato riconosciuto un ruolo marginale.

Alla luce di ciò il PNA 2022, approvato con Delibera n.7 del 17 gennaio 2023, ha sottolineato l'importanza del monitoraggio sul livello di attuazione delle misure di prevenzione e sulla loro idoneità.

Il monitoraggio infatti è stato definito dall'ANAC come il punto di partenza per la progettazione futura delle misure volte a contenere il fenomeno corruttivo.

Si è ritenuto pertanto importante nell'aggiornamento del PTPCT di questa Società, introdurre un paragrafo dedicato al tema del monitoraggio, che ne disciplini le tempistiche e che evidenzi il ruolo delle figure coinvolte in questa attività.

I Referenti, così come stabilito nel PNA 2022, rivestono infatti un ruolo fondamentale non solo per la mappatura dei processi e l'individuazione delle aree di rischio, ma anche successivamente per il monitoraggio sul livello di attuazione delle misure previste nel PTPC, evitando che esso resti uno strumento di prevenzione meramente astratto.

Pertanto, 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, i Referenti devono far pervenire appositi report di monitoraggio sull'attuazione, sull'efficacia e sulla sostenibilità delle misure anticorruzione individuate nel presente Piano.

Sulla base di tali report il RPCT potrà successivamente effettuare il monitoraggio complessivo sull'attuazione del Piano, accedendo alla piattaforma dell'ANAC e potrà procedere alla Relazione annuale.

Per quanto attiene in particolare il rispetto degli obblighi di trasparenza, il presente Piano prevede una tempistica ben definita, e per esso si deve fare riferimento alla "Scheda Responsabili Trasmissione e Pubblicazione Dati" allegata al presente Piano.

In particolare, la cadenza del monitoraggio circa la pubblicazione dei dati è trimestrale per i dati relativi a:

- Indicatori trimestrali di tempestività dei pagamenti (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013);
- Dati sui pagamenti (art. 4-bis, c. 2, dlgs n. 33/2013);
- Tassi di assenza del personale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013).

#### 4.12 MISURA 12 – 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 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 2023-2025, che sarà pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale, sarà data informazione a mezzo e-mail istituzionale a tutti i dipendenti.

## 6 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 2023, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, si provvederà al prescritto aggiornamento.

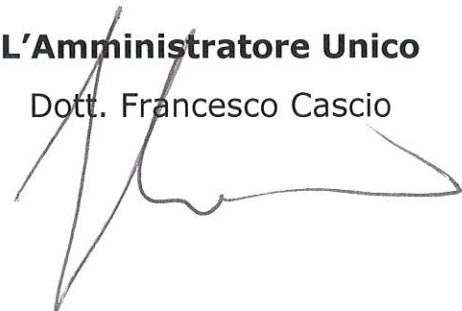
**Il Responsabile della  
Prevenzione della  
Corruzione e della  
Trasparenza**

Dott. Pietro Cammarata

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Pietro Cammarata", written over the printed name.

**L'Amministratore Unico**

Dott. Francesco Cascio

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Francesco Cascio", written over the printed name.

