



SICILIA E-SERVIZI SPA

MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE

Sistema Coordinato – D.Lgs. n.231/2001 e Legge n.190/2012

*Adottato dall'Amministratore Unico della Società
con Determina del 9 dicembre 2014 (prot.Siese 2273/2014)*



INDICE

- cenni storici e considerazioni preliminari pag. 3

CAPITOLO PRIMO

- disposizioni normative e criteri adottati pag. 5
- i reati-presupposto e le sanzioni pag. 7
- natura di *Sicilia e-Servizi* e soggetti *destinatari* pag. 9
- metodologie adottate e *Codice Etico* pag. 10
- aree e processi sensibili a rischio reato pag. 10
- forme di controllo (*interno e analogo*) pag. 13
- regole generali di comportamento pag. 15
- ruolo e funzioni dell'*Organismo di Vigilanza* pag. 19
- *sanzioni* e procedure pag. 24
- comunicazioni e formazione pag. 27

CAPITOLO SECONDO

- adozione e aggiornamento del *Piano* pag. 28
- nozione di *corruzione* e fattispecie di reati pag. 30
- *organigramma* vigente pag. 32
- funzioni e ruoli dei soggetti coinvolti pag. 32
- misure attuate e da attuare previste dal P.N.A. pag. 36
- valutazione del rischio e individuazione delle relative *aree* pag. 37
- informazioni, segnalazioni e *whistleblower* pag. 40
- formazione pag. 41
- *accesso civico* e linee guida dell'ANAC pag. 42



CENNI STORICI E CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

La costituzione della società *Sicilia e-Servizi* non è un “evento siciliano”, ma più correttamente una parte di un più complesso processo di informatizzazione (avviato in Sicilia con l’entrata in vigore dell’art.78 della l.r. n.6/2001) che nel tempo ha coinvolto quasi tutte le Regione d’Italia con la costituzione di società ad hoc (quali *CSI Piemonte, Lombardia Informatica, Datasiel, Informatica Trentina, Inva* ecc): società, queste, prevalentemente avviate (come è avvenuto con *Sicilia e-Servizi*) 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 formato e consequenziali strutturazioni societarie.

Differentemente di quanto è avvenuto per molte altre società a partecipazione pubblica (nelle quali il socio privato di minoranza veniva individuato anche in assenza di formali procedure ad evidenza pubblica), la scelta del socio privato di *Sicilia e-Servizi*, ancorché di minoranza, è invece avvenuta sulla base di una articolata e complessa procedura di gara ad evidenza pubblica di rilevanza comunitaria, pubblicata sulla GURS n.12 del 25.3.2005, assimilata all’*appalto-concorso*.

Terminato il partenariato *pubblico-privato* (in data 23.12.2014), la Regione Siciliana ha avviato il processo di riscatto delle quote detenute dal socio privato, conclusosi in data 26.3.2014 (con atto ai rogiti nel Notaio Enrico Maccarrone Rep.n.14721)

Sicilia e-Servizi, *in house* e a totale partecipazione pubblica, è oggi stabilmente preposta, ex art.23 della legge reg. n.5/2014, all’*Area Strategica ITC della Regione Siciliana* ed opera in regime di controllo analogo, affidato ai sensi dell’art.14 del vigente Statuto societario ad un *Comitato ad hoc* istituito presso la Presidenza della Regione.

** **

In data 8 giugno 2001, come è noto, è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art.11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il D.Lgs. n.231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha adeguato la normativa interna



in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune importanti Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26.7.1995 (sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee);
- la Convenzione di Bruxelles del 26.5.1997 (sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri);
- la Convenzione OCSE del 17.12.1997 (sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali).

Col Decreto 231, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di *responsabilità amministrativa* a carico di enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La *responsabilità amministrativa* degli enti si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale; peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

La norma ha altresì espressamente previsto che l'ente non risponda del fatto commesso qualora dimostri di avere adottato un *Modello Organizzativo* idoneo a prevenire la commissione di fatti penalmente rilevanti e di avere affidato il compito di vigilanza ad un apposito *Organismo* (OdV).

A distanza di più di un decennio, in linea con le direttive comunitarie, il legislatore italiano, con la Legge n.190/2012, è intervenuto con ampie riforme strutturali volte a contrastare e prevenire i fenomeni corruttivi nella



pubblica amministrazione; con quest'ultima norma il legislatore ha voluto dotare gli enti destinatari di un sistema organico di prevenzione della corruzione, riducendo le opportunità che si verificano eventi corruttivi e aumentando la capacità di scoprire casi di corruzione, creando un contesto sfavorevole al fenomeno corruttivo.

La Legge n.190/2012 (analogamente a quanto previsto dal citato D.Lgs.n. 231/2001, caratterizzato, come si è detto, dal *Modello Organizzativo* e dall'*Organismo di Vigilanza*) ha individuato nel *Piano Anticorruzione* lo strumento principale per contrastare il fenomeno corruttivo e nel *Responsabile della Prevenzione della Corruzione* il soggetto cui affidare il compito di elaborare la proposta del suddetto *Piano*, nonché di verificarne l'efficace attuazione e l'idoneità a prevenire i reati.

Mentre il "sistema 231" è volto a ridurre al minimo il rischio di commissione di reati, con la Legge n.190/2012 il legislatore ha voluto prevenire la realizzazione di comportamenti corruttivi, in senso ampio, ossia ivi comprese quelle situazioni in cui (a prescindere dalla rilevanza penale) venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Nel rispetto del quadro normativo sopra descritto, la società *Sicilia e-Servizi* spa (appresso Siese o Società), conformemente a quanto indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione, ha ritenuto che un maggior livello di prevenzione di comportamenti illeciti all'interno della società possa essere attuato attraverso l'adozione di un "*sistema coordinato D.Lgs 231 e Legge 190/2012*", che trova fondamento e regole nel presente documento.

CAPITOLO PRIMO

Art.1

(DISPOSIZIONI NORMATIVE E CRITERI ADOTTATI)

Come si già detto, il D. Lgs. 8.6.2001 n.231, entrato in vigore il 4.7.2001, (successivamente modificato ed integrato, per ultimo con la Legge n.190/2012), ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, in linea con le direttive comunitarie, la c.d. *responsabilità amministrativa* degli enti; tale forma di responsabilità, sebbene definita *amministrativa*, in realtà presenta i



caratteri propri della *responsabilità penale*, essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare.

La disciplina, contenuta nel decreto 231, rappresenta una vera e propria "rivoluzione copernicana" in quanto ha condotto alla creazione di un nuovo paradigma sanzionatorio, finalizzato a colpire la criminalità d'impresa attraverso una responsabilità diretta dell'ente collegata alla commissione di reati, il cui accertamento viene rimesso, per l'appunto, alla discrezionalità del giudice penale nell'ambito del relativo processo. Da un punto di vista sostanziale si è assistito, con il superamento del principio *societas delinquere non potest*, ad un vero e proprio stravolgimento della nostra cultura giuridica, fortemente incentrata all'idea che fosse la persona fisica l'unico soggetto che potesse o dovesse entrare nella vicenda punitiva.

La *responsabilità amministrativa* dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001: laddove, tuttavia, l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del Modello ex D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di *responsabilità amministrativa*.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo, come espressamente previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, possano essere adottati anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. Nella redazione del presente documento, la società Sicilia e-Servizi ha così tenuto conto, oltre che delle direttive impartite dalla Regione Siciliana (oggi socio unico di Siese), anche delle linee guida fornite da Confindustria (a cui è iscritta la società), così articolate:

Fasi progettuali:

- identificazione dei rischi nel contesto aziendale;
- predisposizione di un sistema di controllo adeguato;

Componenti fondamentali del sistema di controllo:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- sistema organizzativo adeguatamente formalizzato, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle dipendenze gerarchiche ed alla descrizione dei compiti;
- procedure che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;



Principi di controllo:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- separazione delle funzioni e segregazione dei compiti;
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato

Art.2

(I REATI/PRESUPPOSTO E LE SANZIONI)

I cd reati-presupposto dal cui compimento può scaturire la *responsabilità amministrativa* dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal D.Lgs. n.231/2001 e s.m.i (al quale si rinvia per la cognizione degli stessi).

In sintesi, i reati-presupposto ricompresi nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n.231/2001 (con le integrazioni apportate dalla Legge n.190/2012) sono:

1. *reati contro la Pubblica Amministrazione* (artt. 24 e 25);
2. *reati di criminalità informatica* (art. 24 bis);
3. *reati di criminalità organizzata* (art. 24 ter);
4. *reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento* (art. 25 bis);
5. *delitti contro l'industria e il commercio* (art.25 bis);
6. *reati societari* (art.25 ter);
7. *delitti con finalità di terrorismo o di eversione* (art. 25 quater);
8. *pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* (art. 25 quater);
9. *delitti contro la personalità individuale* (art. 25 quinquies);
10. *abusi di mercato* (art. 25 sexies);
11. *reati transnazionali* (L. 146/2006);
12. *reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro* (art. 25 septies);
13. *reati in materia di riciclaggio* (art.25 octies);
14. *delitti in materia di violazione del diritto d'autore* (art.25 novies);
15. *reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (art.25 decies);
16. *reati ambientali* (art. 25 undecies);
17. *reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare* (art. 25-duodecies).

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs.n. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione de seguenti sanzioni:



- a) SANZIONE PECUNIARIA;
- b) CONFISCA
- c) PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA
- d) SANZIONI INTERDITTIVE: quest'ultime, applicabili solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, distinte a loro volta in:
 - INTERDIZIONE DALL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ;
 - SOSPENSIONE O REVOCA DELLE AUTORIZZAZIONI, LICENZE O CONCESSIONI FUNZIONALI ALLA COMMISSIONE DELL'ILLECITO;
 - DIVIETO DI CONTRATTARE CON LA P.A.;
 - ESCLUSIONE O REVOCA DA AGEVOLAZIONI, FINANZIAMENTI E SUSSIDI;
 - DIVIETO DI PUBBLICIZZARE BENI O SERVIZI.

Il D.Lgs. n.231/2001 richiede, altresì, l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la *responsabilità*: pertanto, laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, questi non risponderà.

In particolare, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.231/2001, l'ente non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato all'Organismo di Vigilanza;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo.

L'adozione del Modello, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di *responsabilità*; ovviamente la mera adozione di tale documento non è ex se sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello (anche in linea con le direttive impartite da Confindustria) si richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda idonee modalità di gestione delle risorse finanziarie e specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.



Art.3

(NATURA DI SICILIA E-SERVIZI SPA E SOGGETTI DESTINATARI)

Come già esposto nelle premesse, in esecuzione alle prescrizioni di cui all'art.78 della legge reg.n.6/2001 e smi è stata costituita la società Sicilia e-Servizi spa, oggi stabilmente preposta all'*Area Innovazione, Attività Informatiche e I.C.T.* della Regione Siciliana ai sensi dell'art.23 comma 1 della l.r. n.5 del 28.1.2014.

La Società ha unica ed esclusiva funzione di servizio per la Regione siciliana.

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.*

Attraverso l'adozione del presente Modello, la società intende vietare i comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato ivi elencate, diffondendo contestualmente la consapevolezza che dalla violazione delle prescrizioni ivi contenute possa derivare l'applicazione di gravi misure sanzionatorie anche a carico della società stessa.

Con l'entrata in vigore della Legge Anticorruzione n.190/2012, e a seguito dell'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) da parte della CIVIT (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione - A.N.A.C.), che ha esteso l'ambito soggettivo di applicazione degli obblighi in materia di anticorruzione anche agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, la società Sicilia e-Servizi ha provveduto ad integrare il proprio Modello con uno ulteriore addendum (CAPITOLO SECONDO) dedicato al Piano Anticorruzione, attraverso il quale fornire le linee di condotta in tema di



anticorruzione e trasparenza, nonché gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica necessarie al fine di contrastare i fenomeni corruttivi.

Le disposizioni contenute nel presente documento (coordinato D.Lgs n.231/2001 e legge n.190/2012) sono vincolanti per gli *amministratori* e per tutti coloro che rivestono nella società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo, anche di fatto, nonché per i *dipendenti* (ivi inclusi i *dirigenti*), per i *collaboratori* sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali (di seguito tutti indicati come “*destinatari*”).

Art.4

(METODOLOGIE ADOTTATE E CODICE ETICO)

Nella predisposizione e definizione del presente documento la società, al fine di meglio realizzare le finalità di cui al D.Lgs n.231/2001, ha posto in essere una serie di attività così sintetizzate:

- a) individuazione e mappatura delle attività potenzialmente a rischio;
- b) previsione di specifici presidi di controllo attraverso la realizzazione o l'integrazione di procedure e/o regolamenti;
- c) istituzione e di un apposito Organismo di Vigilanza;
- d) previsione di un pertinente sistema sanzionatorio e di una idonea attività di informazione e formazione.

La Società, determinata ad improntare lo svolgimento delle proprie attività alla piena osservanza della legalità, ha già adottato un proprio Codice Etico che sancisce una serie di regole etico-comportamentali, idonee a prevenire illeciti ai sensi del D.Lgs n.231, nonché a contrastare il verificarsi di eventi corruttivi; il Codice Etico, pur costituendo un documento con una sua valenza autonoma, acquisisce rilevanza anche ai fini dell'odierno modello e ne diventa un elemento complementare.

Art.5

(AREE E PROCESSI SENSIBILI A RISCHIO-REATO)

La società ha condotto un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs n.231 (in linea con le prescrizioni di cui all'art.6 c.2, che fa espres-



mente carico all'ente di individuare le attività aziendali nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto).

La valutazione del grado di rischio è stata effettuata in sede di mappatura delle attività aziendali, con riguardo a ciascuna attività sensibile e processo strumentale, sulla base di considerazioni di tipo quantitativo e qualitativo che hanno tenuto conto, a titolo esemplificativo, di alcuni fattori quali la frequenza dell'accadimento, dell'evento o dell'attività e la gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati.

L'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, è stata realizzata anche attraverso interviste ed interlocuzioni con i soggetti aziendali apicali (nella specie il Direttore Generale e i Direttori Responsabili del 3 Divisioni) provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati nelle seguenti aree di attività aziendale:

- gestione dei rapporti con i soggetti appartenenti all'amministrazione regionale;
- ricerca, negoziazione e sottoscrizione di contratti di vendita con soggetti privati;
- gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori e dei rapporti con le autorità competenti in occasione di accertamenti e ispezioni;
- gestione dei contenziosi in tutti i gradi di giudizio;
- coordinamento e gestione della contabilità generale;
- predisposizione dei progetti di bilancio;
- gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale ed il Revisore Contabile relativamente alle verifiche sulla gestione amministrativa, finanziaria e contabile e sul bilancio di esercizio;
- gestione del sistema sicurezza ai sensi del DLgs. n.81/08;
- acquisto e gestione dei software informatici.
- approvvigionamento, in generale, di beni e servizi;
- gestione della tesoreria e della finanza ordinaria;
- gestione delle operazioni straordinarie e di finanza strategica (ad esempio: fusioni, scissioni, cessione/acquisizione di azienda e/o rami di azienda, operazioni di aumento/riduzione del capitale sociale della società);
- gestione, in generale, degli adempimenti societari;
- gestione, amministrazione e manutenzione degli apparati telematici, dei sistemi, dei database e delle applicazioni;

In considerazione delle aree di attività sopra riportate, sono risultati poten-



zialmente realizzabili (a titolo esemplificativo) i seguenti reati:

- *Art.24: Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato, Malversazione a danno dello Stato, Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;*
- *Art.24 bis: Accesso abusivo a sistema informatico e telematico, Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, Danneggiamento di informazioni, dati e informatici;*
- *Art.25: Concussione e Corruzione;*
- *Art.25 ter: Reati societari;*
- *Art.25 septies: Omicidio colposo, Lesioni personali colpose;*
- *Art.25 novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;*
- *Art.25 decies: Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.*
- *Art.25 undecies: Reati ambientali;*
- *Art.10 L. n.146/2006: associazione per delinquere (art.416 c.p.); associazione di tipo mafioso (art.416-bis c.p.); atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (art.12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. 286/1998); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'A.G. (art. 377-bis c.p.); favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).*

La società può rispondere anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e (come già si è detto) da reati commessi all'estero:

- nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui la società impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento; l'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra la società e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto;
- in base al disposto dell'art. 4 del Decreto, la società che abbia sede in Italia può altresì essere chiamata a rispondere, in relazione a reati commessi all'estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verifica, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:



- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale, con riferimento alla punibilità dei reati commessi all'estero, si devono essere verificate;
- d) non si procede nei confronti dell'Ente nello Stato in cui è stato commesso il fatto.

Art.6

(FORME DI CONTROLLO – INTERNO E ANALOGO)

❖ CONTROLLO INTERNO

Nella predisposizione del presente documento la Società ha, altresì, tenuto conto del sistema di controllo interno già esistente al fine di verificare se esso fosse già idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto.

Elementi identificativi del controllo societario interno :

- il Collegio Sindacale ed il Revisore Contabile;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Codice Etico;
- i Protocolli e le Procedure aziendali;
- la Struttura Organizzativa vigente, nella forma piramidale, composta da una Direzione Generale preposta a n.3 Divisioni (*Divisione Affari Generali Legali Contratti - Divisione Tecnica Operation & Progetti - Divisione Pianificazione Strategica*);
- Sistemi informativi integrati (orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute);
- Attuazione della normativa in materia di trasparenza dell'attività amministrativa, nonché in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi.

❖ CONTROLLO ANALOGO

La società, a totale partecipazione della regione siciliana, opera esclusivamente in regime di *in house providing* su incarico e committenza del socio unico, che esercita su di essa un controllo analogo a quello esercitato dall'amministrazione regionale sulle proprie strutture amministrative (secondo le previsioni di cui alla l.r. n.10/2000 e s.m.i.) a mezzo di uno specifico *Comitato di Controllo Analogo* costituito presso la Presidenza della



Regione Siciliana che, con apposito Decreto Presidenziale, ne regola la composizione, le attività, le attribuzioni ed il funzionamento.

Detto *Comitato* esercita il controllo preventivo sull'ordinaria attività della società con particolare riguardo ai principali atti di amministrazione ed alle decisioni gestionali di particolare rilievo, così come di volta in volta individuati dall'amministrazione regionale a mezzo di apposite direttive e circolari all'uopo emanate, con esclusione dei costi riferibili ad adempimenti obbligatori e a necessità e/o improcrastinabili scelte gestionali adottate a tutela del patrimonio aziendale.

L'amministrazione regionale, altresì, tramite il succitato *Comitato* e sulla base delle previsioni di cui alla legge regionale n.10/2000, indica alla società gli obiettivi strategici, le priorità, i piani, i programmi e le direttive generali, che, a loro volta, potranno essere integrati o modificati sulla base delle specifiche necessità del socio unico.

Gli atti formalmente trasmessi al *Comitato* devono essere esitati dallo stesso entro e non oltre i quindici giorni successivi alla ricezione, trascorsi i quali si intendono approvati e condivisi.

A titolo esemplificativo, non esaustivo, sono preventivamente sottoposti al *Comitato di Controllo Analogo*:

- gli atti di gestione adottati dagli organi amministrativi per l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali in precedenza indicati dal socio unico;
- il rilevamento dei fabbisogni di personale e la determinazione e/o variazione della dotazione organica, del funzionigramma/organigramma;
- l'attribuzione di funzioni dirigenziali;
- il conferimento di incarichi di consulenza, prestazioni d'opera, co.co.pro. a soggetti esterni secondo le previsioni di cui all'art. 7 comma 6 D. Lgs. 165/2001 e smi;
- gli atti di macro organizzazione;
- l'assunzione e/o il licenziamento di personale (a tempo determinato o in determinato);
- l'acquisto di beni e servizi di importo superiore alla soglia comunitaria di cui al DLgs n.163/2006 e smi.

Il *Comitato di Controllo Analogo* esercita, infine, in ogni momento i poteri



di controllo circa la rispondenza degli atti adottati dagli organi amministrativi alle direttive fornite dal socio unico, nonché sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici, anche sotto il profilo dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, indicando ove necessario correttivi e modifiche; il *Comitato*, altresì, su espresso impulso dell'amministrazione regionale, di cui la società per la sua peculiare natura costituisce articolazione periferica, può svolgere attività ispettive analogamente a quanto previsto dall'ordinamento regionale.

Art.7

(REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO)

Di seguito sono declinate le regole comportamentali generali che devono essere osservate da tutti i destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati o a prevenire fenomeni di corruzione.

Dal superiore obbligo ne consegue che la violazione di dette regole legittima la società all'applicazione delle misure sanzionatorie previste nel presente documento

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- A. NEI RAPPORTI CON LA REGIONE, CON LE AUTORITÀ AMMINISTRATIVE IN GENERALE, CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA E CON I TERZI

La società obbliga i destinatari del presente documento a non interferire in maniera scorretta e/o illecita nel processo formativo delle volontà poste a fondamento delle decisioni dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione (in particolare di quella Regionale).

Il divieto in senso assoluto, come sopra espresso, deve ritenersi indirizzato **a non :**

- prospettare, rendere disponibili e/o dichiararsi pronti a cedere utilità o altri tipi di vantaggi ad appartenenti della Pubblica Amministrazione, e ciò sia direttamente che per interposta persona o a mezzo terzi soggetti, in cambio sia di dovute che di indebite agevolazioni, compensi o altri vantaggi per sé e/o per la società;
- prospettare, rendere disponibili e/o dichiararsi pronti a cedere



utilità o altri tipi di vantaggi, tali da compromettere la terzietà, l'imparzialità e/o l'indipendenza di giudizio dei Rappresentanti della Pubblica Amministrazione, nonché l'integrità e la reputazione di quest'ultima;

- interferire in qualunque modo nelle procedure in genere per favorire i processi di acquisto dei fornitori o altri soggetti segnalati da Rappresentanti della Pubblica Amministrazione in cambio di vantaggi di qualsivoglia natura per sé e/o per la società, violando le procedure interne;
- arricchire indebitamente se stessi e/o terzi e/o la società con il conseguimento di vantaggi di qualsivoglia natura a danno della Pubblica Amministrazione;
- acquisire regalie in genere o altre utilità, di qualsivoglia genere e natura, per modificare l'imparzialità e indipendenza del proprio giudizio;
- arrecare nocimento a fornitori che, pur dotati di ogni regolare requisito previsto nei bandi di gara, si vedano estromessi dall'appalto, ricorrendo a giudizi parziali, non oggettivi e pretestuosi;
- procurare indebitamente vantaggi procedurali a determinati fornitori non applicando le disposizioni procedurali previste, mediante accettazione e produzione di documentazione falsa o erronea o non pertinente, fornendo dati e notizie rilevate da altre offerte prodotte da altri fornitori concorrenti;
- concedere indebiti vantaggi in fase di selezione e di assunzione di personale dipendente, di collaboratori e di consulenti, in cambio di favori, compensi e/o altri vantaggi per sé e/o per la società;
- eseguire e/o richiedere ingiustificati pagamenti o altre utilità da collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi;
- chiedere e/o ricevere incarichi e/o commesse imprenditoriali in genere assicurando dazioni di denaro o di qualsivoglia altra utilità;
- adottare comportamenti illeciti nei confronti della Pubblica Amministrazione, nelle sue varie articolazioni, fornendo alla stessa dati falsi, documentazione non vera ed afferente a circostanze inesistenti o assicurando circostanze inesistenti;
- attestare requisiti falsi e/o non veri, per ricevere erogazioni pubbliche non dovute, quali contributi, finanziamenti o altre agevolazioni;
- mutare la destinazione di finanziamenti pubblici utilizzandoli per scopi diversi da quelli per cui sono concessi o attestare false partite contabili in seno alle rendicontazioni sul relativo utilizzo.

Sicilia e-Servizi espressamente autorizza ad intrattenere relazioni con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione e con terzi soltanto al personale dipendente apicale (nella specie il Direttore Generale e i Diret-



tori Responsabili delle tre Divisioni) o a chi risulti munito di apposita delega/procura.

La società, altresì, obbliga tutti i suoi dipendenti, di qualsiasi grado e livello, ad intrattenere rapporti con l'Autorità giudiziaria o le Forze dell'Ordine italiane od estere (nell'ambito di procedimenti di qualsiasi natura) assumendo comportamenti corretti e garantendo la massima disponibilità e collaborazione.

Successivamente alla comunicazione di pendenza procedimenti giudiziari o indagini o ispezioni è fatto divieto di: eliminare, contraffare sia registrazioni, sia verbali che scritture contabili e qualsiasi tipo di documento o dati in genere; attestare il falso oppure attivarsi presso altri dipendenti perché lo dichiarino; prospettare, rendere disponibili e/o dichiararsi pronti a cedere utilità o altri tipi di vantaggi ai funzionari incaricati di svolgere l'attività di accertamento e di controllo giudiziario o amministrativo assicurando vantaggi per se stessi e/o la società.

B. NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ SOCIETARIE CONTABILI

Le seguenti regole comportamentali di carattere generale si applicano ai destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività contabili rispetto ai reati societari di cui all'art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001, considerato che la Società redige il bilancio di esercizio, costituito di stato patrimoniale, conto economico e nota integrativa.

In via generale, è richiesto di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni, al fine di fornire una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- non rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilancio, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti al vero;
- non porre in essere comportamenti che possano impedire, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo;



C. NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ DI CUI ALL'ART.78 DELLA LR N.6/2001

I destinatari coinvolti nello svolgimento delle attività informatiche di cui all'art.78 della legge reg. n.6/2001, si attengono alle procedure interne e alla normativa vigente in tema di tutela della proprietà intellettuale e industriale, con particolare attenzione al *software* e alle *banche dati*.

In particolare al suddetto personale è fatto divieto:

- di installare e utilizzare *software* non approvati dalla società;
- di utilizzare *software* privi delle necessarie autorizzazioni;
- di modificare duplicare e/o diffondere in qualsiasi forma e con qualsiasi mezzo programmi e files se non nelle forme e per gli scopi di servizio per i quali sono stati assegnati e nel rispetto delle condizioni di licenze così ottenute;
- di riprodurre e/o duplicare materiale protetto contenuto su CD e, più in generale, su supporto ove sottoposto a licenza d'uso;
- di accedere ai sistemi informativi della società o dell'amministrazione regionale per ottenere o modificare informazioni a vantaggio proprio e/o della società;
- di porre in essere qualsiasi condotta che possa compromettere la riservatezza e integrità delle informazioni e dei dati della società;
- di utilizzare connessioni alternative rispetto a quelle fornite per l'espletamento dell'attività lavorativa.

Regole comportamentali adottate e da adottare:

- l'accesso alle informazioni che risiedono sui server e sulle banche dati della Società, ivi inclusi i *client*, deve essere controllato da procedure e strumenti di autenticazione;
- gli amministratori di sistema devono essere muniti di credenziali di autenticazione;
- il personale dipendente deve essere munito di univoche credenziali di autenticazione per l'accesso ai *client*;
- l'accesso alle applicazioni, da parte del personale IT, deve essere garantito attraverso strumenti di autorizzazione;
- il *server* e i *laptop* devono essere aggiornati periodicamente sulla base delle specifiche necessità;
- i dispositivi di *networking* devono essere protetti da adeguati strumenti di limitazione degli accessi (*firewall* e *proxy*);
- i dispositivi di *networking* devono essere collocati in aree dedicate e protetti al fine di renderli accessibili al solo personale autorizzato;
- il *server* e i *laptop* devono essere protetti da programmi antivirus, aggiornati in modo automatico, contro il rischio di intrusione;
- l'accesso alla *server farm* deve essere limitato al solo personale autorizzato.



D. NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ DI CUI AL DLGS N.81/2008

La Società promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nella propria sede richiedendo, a ogni livello aziendale, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure adottate in materia di sicurezza sul lavoro, anche grazie all'adozione di un Sistema di Gestione della Sicurezza oggi coerente con i requisiti di cui al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i..

In ogni caso, è fatto obbligo a tutti i destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione della sicurezza sul lavoro della società di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza, alle deleghe e procure ricevute, alle funzioni assegnate, alle procedure adottate in tale ambito, alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nel vigente Documento di Valutazione dei Rischi.

In particolare per un'effettiva prevenzione dei rischi e in conformità agli adempimenti prescritti dal D. Lgs. 81/2008, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti aziendali (datore di lavoro e suoi delegati in materia di Sicurezza ai sensi degli artt. 16 e 18 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.) di svolgere i compiti loro attribuiti in tale materia nel rispetto delle deleghe e procure ricevute, delle misure di prevenzione adottate e delle procedure esistenti;
- ai soggetti nominati dalla società o eletti dal personale ai sensi del D. Lgs. 81/2008 di svolgere i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel sistema sicurezza adottato;
- ai preposti di vigilare sulla corretta osservanza, da parte di tutti i lavoratori, delle misure e delle procedure di sicurezza adottate;
- a tutti i dipendenti di aver cura della propria sicurezza.

Art.8

(FUNZIONI E RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA)

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla *responsabilità amministrativa*, che il compito di vigilare sull'osservanza e il funzionamento del Modello, curandone il relativo



aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza.

Per poter svolgere in modo efficace i propri compiti detto Organismo deve essere dotato delle caratteristiche essenziali di *“autonomia ed indipendenza professionalità e continuità di azione”*, mancando le quali (come inequivocabilmente affermato nella nota sentenza Thyssen) l'intero modello 231 viene vanificato nei fatti:

- quanto all'*autonomia e indipendenza* dell'organismo rispetto ai soggetti controllati, essa può essere conseguita sottraendo chi effettua i controlli alla gerarchia aziendale e ponendolo in una posizione di rapporto diretto rispetto al vertice aziendale.
- il requisito della *professionalità* comporta invece la presenza, in capo ai soggetti responsabili dei controlli, delle competenze e tecniche professionali necessarie per l'efficace svolgimento delle attività richieste.
- la *continuità di azione*, sta nel fatto che l'Organismo debba dedicarsi stabilmente allo svolgimento dei controlli (requisito necessario per assicurare che non si verifichino falle nel sistema, determinate da controlli carenti).

L'articolazione e la composizione dell'Organismo di Vigilanza (monosoggettivo o plurisoggettivo) è direttamente correlata alla complessità strutturale aziendale; in linea di massima non è possibile fissare limiti quantitativi, né in termini di fatturato, né di numero di dipendenti dell'impresa interessata, la complessità va infatti valutata caso per caso a seconda dei risultati dell'analisi dei rischi, dalla quale emergano quante aree, processi, funzioni devono essere assoggettate al suo controllo.

Allo stato appare congruo che Sicilia e-Servizi si possa avvalere di un Organismo di Vigilanza composto da un solo componente.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 è di competenza dell'Organo di Amministrazione della società (nella specie l'Amministratore Unico) istituire l'Organismo di Vigilanza.

Possono essere nominati nell'OdV sia dipendenti della società che professionisti esterni (questi ultimi non devono intrattenere rapporti con la società che possano integrare ipotesi di conflitto d'interesse). Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato



decade automaticamente, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Costituiscono causa di revoca:

- a) l'accertamento di un grave inadempimento nello svolgimento dei propri compiti;
- b) l'omessa comunicazione di un conflitto di interessi;
- c) la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni;
- d) per il componente legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

L'Organismo di Vigilanza, che dura in carica due anni (ed i suoi componenti sono rieleggibili), provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento, definendo le modalità operative per l'espletamento delle proprie funzioni.

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della società della conoscenza e dell'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente Modello e sulla pertinente formazione del personale;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello;
- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- vigilare, in particolare, sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà a:

- coordinarsi e collaborare con la Direzione Generale e le Divisioni aziendali;
- verificare il funzionamento di canali informativi idonei a facilitare il flusso di segnalazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche;



- segnalare eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate;
- segnalare tempestivamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte dell'Organo Amministrativo (nella specie l'Amministratore Unico).

Poteri dell'Organismo di Vigilanza:

- emana disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predispone e aggiorna l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle direzioni;
- accede, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento e informazione rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal DLgs. n.231/2001;
- dispone che i responsabili delle direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per la verifica dell'effettiva attuazione del Modello;
- ricorre a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica ovvero di aggiornamento del Modello.

L'Organo Amministrativo può assegnare all'Organismo di Vigilanza un *budget di spesa* adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse.

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con l'Organo Amministrativo. Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta, con le seguenti modalità:

- all'Organo di Amministrazione (nella specie all'Amministratore Unico) almeno una volta l'anno, attraverso una relazione scritta, nella quale vengono illustrate le attività di monitoraggio svolte, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e/o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- al Collegio Sindacale ed al Revisore Contabile in relazione a presunte violazioni poste in essere dall'Organo di Amministrazione e, in generale, a riscontro delle richieste di informazioni pervenute in merito alle presunte violazioni ed alle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dall'Organo di Amministrazione che dal Collegio Sindacale, che dal Revisore Contabile; a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.



A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle direzioni aziendali, diretti a consentire all'Organismo lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuterà tutte le segnalazioni pervenute, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima. Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel decreto;
- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate;
- segnalazione di infortuni gravi occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte



nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

La legge 12 novembre 2011 n. 183 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 14 novembre 2011 n. 265 - S.O. n. 234) ha inserito all'interno dell'articolo 6 del decreto 231/01 il comma 4-bis che prevede che "*nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)*".

Tale specificazione segue all'unico altro caso in cui il legislatore stesso ha sancito all'interno del decreto 231 l'idoneità di un soggetto a svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza, in quel caso con riferimento all'organo dirigente nell'ambito degli "*enti di piccole dimensioni*".

Art.9

(SANZIONI E PROCEDURE)

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla società di beneficiare dell'esimente dalla *responsabilità amministrativa*; l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. In generale, le violazioni possono essere ricondotte a comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa/dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure e comportamenti, tali da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

A. SANZIONI PER I DIPENDENTI

In relazione al personale dipendente, la società deve rispettare i limiti di cui all'art.7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni conte-



nute nel CCNL applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare: l'inosservanza delle disposizioni del Modello, costituisce inadempimento dei doveri derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- biasimo verbale;
- biasimo scritto nei casi di recidiva delle violazioni di cui al punto precedente;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari *conservativi* il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e/o i principi del Codice Etico, ovvero adottati, nello svolgimento di attività nelle aree identificate a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni in essi contenute, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla società;
 - ometta la segnalazione all'Organismo di Vigilanza di fatti di cui sia a conoscenza che possano integrare un'ipotesi di reato rilevante per il Decreto;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari *risolutivi* il dipendente che:
 - adottati, nello svolgimento delle attività nelle aree identificate a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello nonché ai principi del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi di lavoro a tal punto grave da pregiudicare la fiducia nei confronti del dipendente;
 - adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree identificate a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello nonché con i principi del Codice Etico, tale da determinare la



concreta applicazione a carico della società delle sanzioni previste dal DLgs. n.231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale tale da non consentire la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole violazioni. I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- a) gravità della violazione commessa;
- b) mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- c) prevedibilità dell'evento;
- d) intenzionalità o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- e) comportamento complessivo dell'autore della violazione.

B. SANZIONI PER I DIRIGENTI

L'inosservanza, da parte dei dirigenti, delle disposizioni del Modello nonché dei principi del Codice Etico, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, determina l'applicazione delle sanzioni appresso elencate, nel rispetto degli artt.2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art.7 L. 300/1970.

Al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- multa;
- sospensione dal lavoro;
- risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.



C. SANZIONI PER I COLLABORATORI

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società - delle disposizioni Modello e dei principi del Codice Etico, nonché degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto.

Art.10

(COMUNICAZIONE E FORMAZIONE)

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire l'informativa ai destinatari in merito all'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché la divulgazione dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, delle prescrizioni del Modello e delle regole comportamentali del Codice Etico. Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività identificate a rischio-reato.

In ogni caso, l'attività di formazione viene erogata in modo differenziato nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano. Con riguardo alla diffusione del Modello e del Codice Etico, la Società si impegna: ad inviare una comunicazione a tutto il personale, a pubblicare il Modello ed il Codice Etico sul sito istituzionale della Società.

L'adozione del Modello è, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa all'Organo Amministrativo che ne cura eventuali aggiornamenti. L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto. Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Organo Amministrativo.



CAPITOLO SECONDO

Legge 190/2012 - Piano di prevenzione della corruzione – Linee di condotta in tema di anticorruzione e trasparenza

-A-

(ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO)

Come già esposto nella CAPITOLO PRIMO, la legge n.190/2012 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, è stata emanata con l’obiettivo di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, di aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione e di creare un contesto sfavorevole alla corruzione. La norma ha così stabilito che le Pubbliche Amministrazioni, a livello nazionale e poi a livello decentrato, debbano adottare un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione che rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all’interno di ciascuna amministrazione (trattasi di documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinandone gli interventi).

La Legge n.190/2012 ha creato inoltre effetti anche sull’applicazione del D.Lgs. n.231/2001 sotto diversi aspetti, ampliando la gamma dei reati.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato in data 11.11.2013 dall’ANAC, ha stabilito che *“anche gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali”* ai fini del contrasto e della prevenzione della corruzione; tali misure – si legge nel PNA - possono essere adottate anche estendendo l’ambito di applicazione dei modelli di organizzazione e gestione del rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001 non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti da quest’ultimo ma *“anche a tutti quelli considerati nella legge n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall’ente (società strumentali/società di interesse generale)”*.

Tutti i soggetti destinatari della normativa anticorruzione sono altresì tenuti



all'applicazione totale o parziale (limitatamente alle attività di pubblico interesse) dei provvedimenti normativi emanati in attuazione delle disposizioni contenute nella legge 190/2012, ed in particolare del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*, nonché del decreto legislativo 8 aprile 2013, n.39 *"Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6.11.2012, n.190"*.

Il quadro normativo di riferimento è stato integrato nel corso dell'anno 2014 dalle disposizioni normative di seguito riportate:

Quadro normativo nazionale

- Decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66 (Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale) convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89.
- Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari) convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

Quadro normativo regionale

- Legge regionale 4 gennaio 2014, n. 1 (Legge regionale 12 agosto 2014 n. 21, art. 68 (Assestamento del bilancio della Regione per l'anno finanziario 2014. Variazioni al bilancio di previsione della Regione per l'esercizio finanziario 2014 e modifiche alla legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5. Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2014. Legge di stabilità regionale. Disposizioni varie).
- Legge regionale 20 novembre 2014, n. 26 (Differimento dei termini previsti dal comma 1 dell'art. 13 della legge regionale 24 marzo 2014, n. 8. Disposizioni in materia di conferimento degli incarichi di commissario straordinario degli enti locali).

Verificata l'assoggettabilità di Sicilia e Servizi spa alle disposizioni contenute nella Legge n.190/2012, nel D.Lgs. n.33/2013 e nel D.Lgs. n.39/2013 - ad eccezione di quelle previste esclusivamente per le PA in senso stretto - la Società ha così proceduto con l'implementazione del vigente Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, estendendone - come previsto dal P.N.A. - l'ambito di applicazione a tutti i reati considerati nella legge 190/2012.

A tal fine è stato predisposto il presente documento denominato "CAPITOLO SECONDO - Legge 190/2012 - Piano di prevenzione della corruzione. Linee di



condotta in tema di anticorruzione e trasparenza”, che, approvato dall’Organo Amministrativo della società, costituisce parte integrante e sostanziale del Modello organizzativo stesso (contenute nel CAPITOLO PRIMO).

Il documento in questione (redatto con lo scopo di fornire le linee di condotta in tema di anticorruzione e trasparenza, nonché gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica necessarie in materia di anticorruzione e trasparenza) dà evidenza del processo di adozione del Piano di prevenzione, illustra i reati introdotti dalla Legge anticorruzione, i criteri di individuazione delle aree a rischio, nonché le contromisure obbligatorie ed ulteriori che la società ha adottato o intende porre in essere.

Conformemente a quanto indicato dalla Legge Anticorruzione, compete al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sottoporre all’Organo di Amministrazione l’approvazione del presente documento. Eventuali modifiche di carattere sostanziale sono approvate dall’Organo Amministrativo su proposta del Responsabile, cui competono le modifiche di carattere meramente formale.

-B-

(NOZIONE DI CORRUZIONE E FATTISPECIE DI REATI)

Rapporto della Commissione per lo studio e l’elaborazione di proposte in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione (22 ottobre 2012)

Come confermato dalle statistiche internazionali, la corruzione resta un fenomeno molto diffuso nel nostro paese. Si tratta di una delle principali cause dell’inefficienza dei servizi destinati alla collettività, del dissesto delle finanze pubbliche, come pure della disaffezione dei cittadini nei confronti delle istituzioni democratiche. La corruzione, infatti, è causa di ingenti costi economici ma anche sociali, perché determina la compromissione del principio di uguaglianza, minando le pari opportunità dei cittadini, così da rivelarsi uno dei fattori di disgregazione sociale. L’obiettivo di restituire qualità e autorevolezza alla pubblica amministrazione (centrale e periferica) passa, dunque, anche per il contrasto alla corruzione, da intendere peraltro in senso ampio, in essa ricomprendendo anche episodi che - sebbene inidonei ad integrare la fattispecie penale - sono comunque espressione di maladministration

La Legge 190/2012 non contiene una definizione univoca di “corruzione”; tale concetto è tuttavia desumibile da quanto espressamente indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione e dalla Circolare n. 1 del 25.01.2013 del



Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo cui la corruzione va intesa in senso lato, come comprensiva *“delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati”*.

Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter del Codice Penale e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso ai fini privati delle funzioni attribuite.

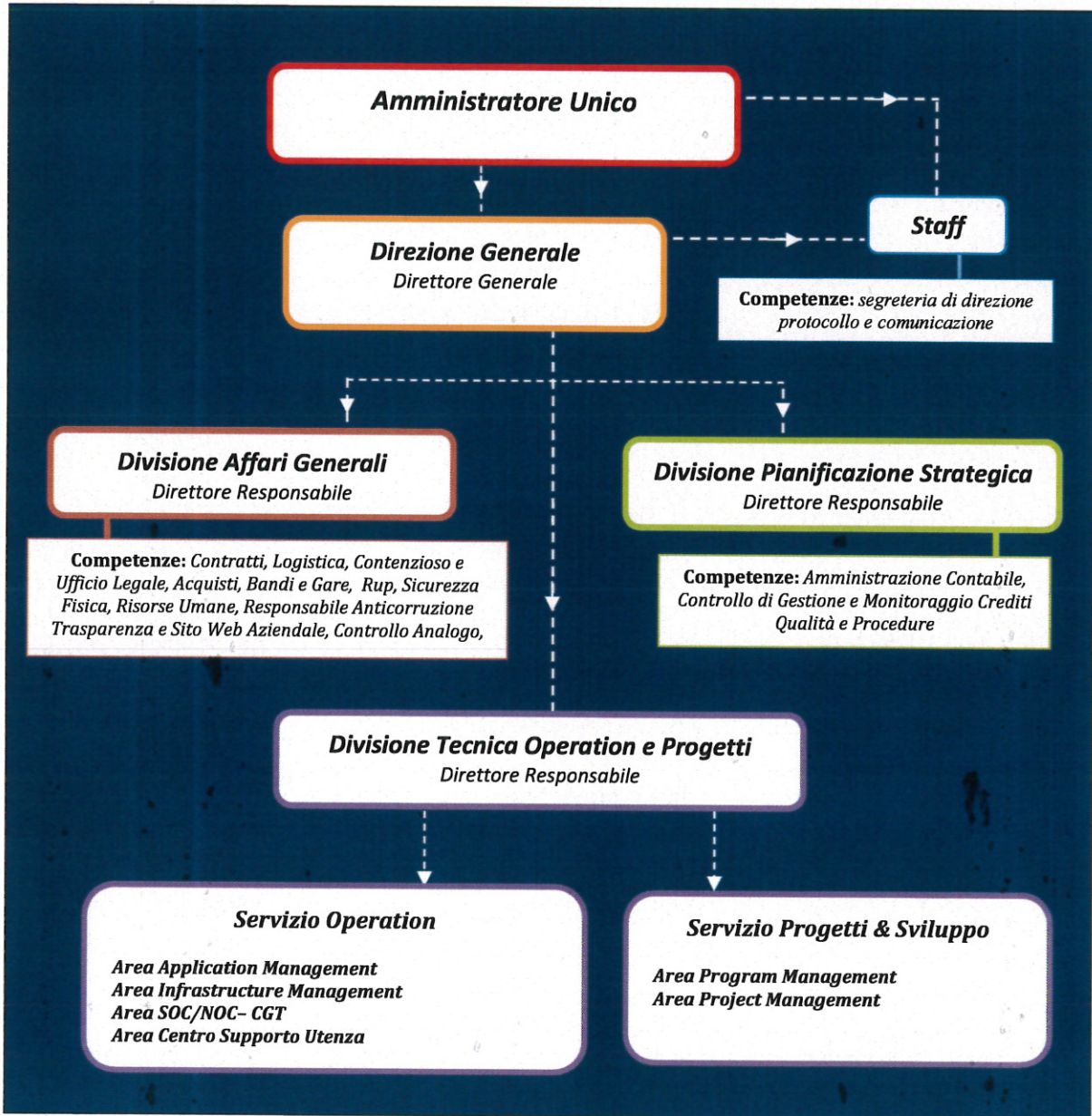
Alla luce delle attività che Siese svolge istituzionalmente, i reati (come introdotti e/o modificati dalla L. 190/2012), potenzialmente realizzabili all’interno della Società nei rapporti con la Pubblica Amministrazione sono indicativamente i seguenti:

- *Art.316-bis. Malversazione a danno dello Stato. Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità;*
- *Art.316-ter. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.*
- *Art. 317. Concussione. Il pubblico ufficiale che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità;*
- *Art.318. Corruzione per l’esercizio della funzione. Il pubblico ufficiale che, per l’esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa;*
- *Art.319. Corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio;*
- *Art.319-ter. Corruzione in atti giudiziari;*
- *Art.319-quater. Induzione indebita a dare o promettere utilità;*
- *Art.320. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;*
- *Art.322. Istigazione alla corruzione;*
- *Art.322-bis. Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;*
- *Art.323. Abuso di ufficio;*
- *Art.640. Truffa. Chiunque, con artifizii o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno;*
- *Art.640-bis. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche.*
- *Art.640-ter. Frode informatica. Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno.*



-C-

(ORGANIGRAMMA AZIENDALE VIGENTE)



-D-

(FUNZIONI E RUOLI DEI SOGGETTI COINVOLTI)

Le disposizioni contenute nel presente Piano sono vincolanti per:

- a) l'Organo Amministrativo, il Direttore Generale, i Direttori di Divisione, il Collegio Sindacale, il Revisore Contabile e l'OdV;



- b) il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- c) i Dipendenti tutti;
- d) i Collaboratori a qualsiasi titolo (es. collaboratori a progetto);
- e) i Fornitori.

D/1

(L'ORGANO AMMINISTRATIVO)

L'Organo Amministrativo è nella specie l'Amministratore Unico:

- designa e nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (individuandolo preferibilmente fra i dirigenti apicali della società con funzioni di Direttore Generale o di Vice Direttore Generale);
- adotta, su proposta del Responsabile Anticorruzione, il Piano di prevenzione della corruzione e i suoi aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano finalizzati alla prevenzione della corruzione.

D/2

(RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA)

Il Responsabile anticorruzione della Società svolge, ove applicabili, i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n.1 del 2013, quali ad esempio:

- elabora la proposta di Piano della prevenzione, da sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo;
- propone le modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni delle prescrizioni o di mutamenti organizzativi;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità a prevenire la commissione di reati di corruzione;
- elabora, entro il 15 dicembre di ogni anno, la relazione annuale sull'attività svolta;
- definisce le modalità e i tempi di raccordo con i soggetti competenti nell'ambito del Piano;
- svolge le funzioni previste dall'art. 43 del D. Lgs. 33/2013.

Al Responsabile della prevenzione è inoltre attribuito il compito di vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità, ai sensi dell'art.15 del D. Lgs. 39/2013, nonché di collaborare con l'OdV.



Considerato il delicato compito assegnatogli, al Responsabile anticorruzione sono garantiti: lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento ed un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

A fronte dei compiti ad esso attribuiti, la legge prevede in capo al Responsabile consistenti responsabilità in caso di inadempimento, quali:

- responsabilità dirigenziale per la mancata predisposizione del Piano (art. 1, c.8 della Legge 190/2012);
- responsabilità dirigenziale, disciplinare ed amministrativa in caso di condanna in via definitiva all'interno della società per un reato di corruzione, a meno che il responsabile non provi: di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano in conformità a quanto previsto dalla Legge; di aver vigilato sul funzionamento e l'osservanza del Piano (art. 1, c.12 Legge 190/2012);
- responsabilità dirigenziale per ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano e per omesso controllo.

Differenze di responsabilità in capo ai due Organi deputati alle funzioni di vigilanza, ovvero l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

- La Legge 190/2012, nell'ipotesi di commissione all'interno dell'Ente di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, prevede che il Responsabile anticorruzione ne risponda sul piano della responsabilità dirigenziale e di quella disciplinare, salvo che questi non dimostri di avere predisposto, antecedentemente alla commissione del fatto illecito, il Piano anticorruzione e di avere vigilato sul funzionamento e l'osservanza dello stesso.
- Nel Sistema 231, diversamente da quanto previsto dalla L. 190/2012, in caso di accertata responsabilità amministrativa dell'Ente, la norma non prevede in capo all'Organismo di Vigilanza alcuna responsabilità derivante dall'omessa o carente vigilanza: all'OdV è infatti imputabile esclusivamente la responsabilità contrattuale derivante dall'eventuale condotta omissiva e negligente.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha altresì chiarito che gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale possono nominare il Responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, individuandolo anche nell'Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001.



D/3

(DIRETTORI DI DIVISIONE)

Al fine di garantire l'adempimento degli obblighi previsti dalla legge in materia di anticorruzione e trasparenza è necessario il coinvolgimento attivo di tutte le Direzioni della Società.

In particolare i Direttori di Divisione:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile anti-corruzione e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice Etico;
- osservano le misure contenute nel Piano di prevenzione;
- collaborano con il Responsabile al fine di garantire l'attuazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

Ai fini dello svolgimento delle attività connesse alla gestione del rischio, per ogni Divisione della Società, è individuato un referente "Anticorruzione e Trasparenza"; il referente rappresenta l'interfaccia della Divisione sulla tematica in questione, ha il compito di diffondere la conoscenza e di favorire l'attuazione degli obblighi previsti dalla legge all'interno della Divisione di appartenenza, individuando criticità e promuovendo miglioramenti. In sede di prima applicazione i referenti sono individuati nei rispettivi Direttori Responsabili della Divisione.

D/4

(DIPENDENTI)

Partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel Piano di Prevenzione e segnalano possibili situazioni di illecito di cui sono a conoscenza.

D/5

(COLLABORATORI)

Osservano le misure contenute nel Piano di prevenzione, segnalano possibili situazioni di illecito di cui sono a conoscenza.



-E-

(MISURE ATTUATE E DA ATTUARE PREVISTE DAL P.N.A.)

Oltre all'elaborazione del Piano anticorruzione e alla nomina del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il PNA prevede l'adozione di una serie di misure obbligatorie, quali:

- formazione in tema di anticorruzione;
- codice di comportamento;
- adempimenti in materia di trasparenza;
- rotazione del personale;
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- disciplina degli incarichi d'ufficio ed attività extra-istituzionale;
- direttive per l'attribuzione di incarichi dirigenziali e definizione della relativa modalità di verifica del rispetto di tali divieti;
- adozione di misure per la tutela del dipendente;
- predisposizione di protocolli di legalità negli affidamenti.

Oltre alle misure già adottate, Siese ha già provveduto ad introdurre, al proprio interno, ove applicabile - in base a quanto disciplinato dal D.L. 69/13 - adeguate misure per l'acquisizione delle certificazioni attestanti la sussistenza o meno di eventuali condizioni di incompatibilità o inconfiribilità disciplinate dal D.Lgs. n.39/2013 (mediante dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dall'interessato ai sensi del DPR. 445/2000).

Resta naturalmente inteso che la Società si asterrà dal conferire l'incarico in presenza di una o più cause di inconfiribilità, pena la nullità del contratto.

Qualora, invece, si dovesse rilevare una causa di incompatibilità al momento del conferimento dell'incarico, la stessa dovrà essere rimossa prima del conferimento. La dichiarazione di insussistenza di incompatibilità ai sensi del DLgs.n. 39/2013 dovrà essere rinnovata annualmente dall'interessato nel corso dell'incarico (art. 20 D. Lgs. 39/2013).

Oltre al sistema dell'autocertificazione, Siese intende anche adottare un Protocollo comportamentale che formalizzi e chiarisca alle strutture interne coinvolte i punti di attenzione e l'iter da seguire nell'acquisire, verificare e segnalare al Responsabile anticorruzione eventuali cause di incompatibilità ed inconfiribilità.



La Società provvederà altresì alla predisposizione di patti d'integrità e ad introdurre negli avvisi, bandi di gara, lettere di invito apposite clausole che andranno a disciplinare e a sanzionare eventuali violazioni, da parte dei partecipanti alle gare, delle clausole contenute nei patti stessi.

Saranno altresì adottate procedure ad hoc per l'attuazione della rotazione del personale (dalla quale resta escluso il Direttore Generale non suscettibile di rotazione per le funzioni ed il ruolo ricoperto), avuto riguardo in particolare alle aree a più elevato rischio di corruzione, così riducendo, con l'alternanza, il consolidarsi di improprie situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

-F-

(VALUTAZIONE DEL RISCHIO ED INDIVIDUAZIONE DELLE RELATIVE AREE)

Per la valutazione del rischio si intende, in generale, il processo di *identificazione* e *analisi* dei rischi avuto riguardo a specifiche aree di attività da cui potrebbero scaturire, con più probabilità, eventi o situazioni di malfunzionamento dell'amministrazione societaria a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite, a prescindere dalla rilevanza penale dell'evento.

L'attività di *identificazione* ha richiesto che per ciascun processo o fase di processo fossero messi in evidenza i possibili rischi di corruzione considerando il contesto esterno ed interno alla società (anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti); per l'espletamento di detta attività è stato utile ricorrere alla consultazione ed al confronto tra i soggetti coinvolti (tenendo presenti le specificità della società, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca) ed alla acquisizione di dati tratti dall'esperienza e da eventuali precedenti giudiziari o disciplinari che hanno interessato la società.

L'attività di *analisi* è consistita, invece, nella valutazione sia della *probabilità* che il rischio si realizzi, sia degli effetti che possono conseguire dal verificarsi dell'evento (*impatto*), per giungere alla determinazione del livello complessivo di rischio (*rischio inerente*).

La stima della *probabilità* ha tenuto conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti (intendendosi per tali qualunque strumento di controllo utilizzato nella società per ridurre la probabilità del rischio).



Allo stato, le *aree a rischio* sono quelle pertinenti:

- A. l'acquisizione, selezione e progressione del personale dipendente;
- B. l'affidamento di incarichi di collaborazione e consulenze;
- C. l'affidamento di servizi e forniture, e l'esecuzione dei pertinenti contratti;
- D. i rapporti con i pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- E. la gestione dei rapporti con soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione regionale;
- F. la gestione e l'implementazione delle attività informatiche esistenti.
- G. la realizzazione di nuove soluzioni informatiche.

AREA DI RISCHIO	PROBABILITÀ DELL'EVENTO	IMPATTO DELL'EVENTO	RISCHIO INERENTE
A	IMPROBABILE	SOGLIA	BASSO
B	POCO IMPROBABILE	SOGLIA	BASSO
C	IMPROBABILE	SOGLIA	BASSO
D	NESSUNA PROBABILITÀ	SOGLIA	BASSO
E	IMPROBABILE	SOGLIA	BASSO
F	POCO PROBABILE	SERIO	BASSO
G	POCO PROBABILE	SERIO	BASSO

La valutazione del rischio è stata effettuata alla stregua dei parametri indicati nel P.N.A. (appresso esposti) adattati alla peculiare realtà societaria allo stato caratterizzata:

- dal divieto di assunzione di nuovo personale sancito dalla normativa regionale vigente;
- dal divieto di procedere a progressioni di carriera sancito dalla normativa regionale vigente;
- dal processo di *popolamento/strutturazione* scaturente da un preciso obbligo di gara;
- dall'utilizzo, per l'acquisto di beni e servizi, di Convenzioni CONSIP /SPC/ MEPA e dall'espletamento di eventuali procedure di gara residuali con le modalità di cui al Dlgs n.163/2006;
- dall'uso della PTI di proprietà della Regione;
- dalla normativa vigente sul riuso;
- dalla gestione delle attività societarie in house in regime di controllo analogo.



F/1

(VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ)

La *probabilità* è stata valutata mediante la scala di valori compresi fra 0 e 5:

0	NESSUNA PROBABILITÀ	1	IMPROBABILE	2	POCO PROBABILE
3	PROBABILE	4	MOLTO PROBABILE	5	ALTAMENTE PROBABILE

F/2

(VALUTAZIONE DELL'IMPATTO)

L'*impatto* è stato valutato mediante una scala di valori compresi da 0 a 5.

0	NESSUN IMPATTO	1	MARGINALE	2	MINORE
3	SOGLIA	4	SERIO	5	SUPERIORE

F/3

(VALUTAZIONE DEL RISCHIO INERENTE)

Il valore numerico del *rischio inerente* relativo a ciascuna attività è stato ottenuto applicando la formula: rischio inerente = probabilità + impatto. I valori numerici ottenuti sono stati classificati secondo i criteri riportati nella tabella seguente:

VALORE RISCHIO INERENTE	CLASSIFICAZIONE RISCHIO
0 ≤ 8	BASSO
8 ≤ 16	MEDIO
16 - 25	ALTO

F/4

(VALUTAZIONE DELLE MISURE DA ADOTTARE)

Sulla base delle suddette risultanze saranno definite ulteriori misure per il controllo del rischio e per la conseguente riduzione della probabilità che il reato si verifichi.

L'analisi dei rischi condotta e i risultati esposti non rappresentano un dato definitivo e immodificabile; il flusso di attività, dettagliato nel presente documento, verrà rivalutato periodicamente e sottoposto - tutto o in parte -



ad una continua attività di controllo e revisione in occasione di variazioni organizzative, evoluzioni normative o cambiamenti del contesto in cui la Società si trova ad operare.

-G-

(INFORMAZIONI, SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWER)

Siese, nella consapevolezza che presupposto fondamentale per la prevenzione della corruzione è l'esistenza di una capillare attività di comunicazione interna fra tutti i soggetti coinvolti, adotta la procedura di segnalazione di illecito, come dettagliata nel seguito.

I dipendenti devono segnalare al Responsabile anticorruzione ogni informazione relativa a condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Il Responsabile anticorruzione definisce altresì le modalità e i tempi di richiesta e trasmissione delle informazioni ritenute necessarie per lo svolgimento della funzione di vigilanza, dandone comunicazione alle direzioni ed agli uffici interessati.

Tutte le informazioni e la documentazione pervenute al Responsabile anticorruzione devono essere custodite in un apposito archivio istituito presso la sede della Società per 5 anni e, in ogni caso, nel rispetto di specifiche normative applicabili.

Restano invariati gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto indicato nella parte generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

La società applica ai propri dipendenti la tutela del "whistleblower". Si tratta, come è noto, di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale).



Articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001

- Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
- Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
- La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

-H-

(FORMAZIONE)

Nell'ambito della prevenzione della corruzione un ruolo particolarmente importante è rivestito dall'attività di formazione; per tale motivo, la Società si impegna a definire programmi di comunicazione e formazione al fine di garantire l'informativa a tutti i destinatari.

In linea con quanto già previsto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, le attività di formazione sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in funzione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività potenzialmente a rischio reato, della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area.

Contenuti obbligatori degli interventi formativi per tutti i destinatari:

- analisi dei principali contenuti della Legge 190/2012 e dei D. Lgs. 33/2013 e D. Lgs. 39/2013;
- normativa e direttive regionali;
- analisi del Piano anticorruzione, del Codice Etico adottati dalla Società, nonché dei profili di rischio connessi alle attività svolte dalla Società;
- illustrazione delle misure di contenimento del rischio adottati dalla Società;
- richiamo alle conseguenze di carattere disciplinare legate alla violazione del Piano e/o all'assunzione di comportamenti illeciti.



-I-

(ACCESSO CIVICO E LINEE GUIDA DELL'ANAC)

Tra le novità introdotte dal D. Lgs. 33/2013, una delle principali riguarda l'istituto dell'*accesso civico*.

L'istituto dell'*accesso civico* consente a chiunque il diritto di richiedere, gratuitamente e senza necessità di motivazione, documenti, informazioni o dati di cui le pubbliche amministrazioni hanno omesso la pubblicazione prevista dalla normativa vigente. Per l'esercizio dell'*accesso civico* la richiesta deve essere presentata al Responsabile della trasparenza e, in caso di ritardo o di mancata risposta, al titolare del potere sostitutivo (cfr. art.5 del d.lgs. 33/2013).

L'*accesso civico* va tenuto distinto dal diritto di accesso ai documenti amministrativi, la cui disciplina è contenuta nella l. 241/1990, ed è differente rispetto all'*accesso civico* (cfr. capo V della l. 241/1990 e FAQ n. 2.6 e n. 2.7 pubblicate sul sito dell'Autorità in materia di trasparenza); eventuali segnalazioni in ordine a disfunzioni del procedimento di accesso agli atti, dunque, non devono essere trasmesse all'ANAC, che non ha competenze in materia, ma ai soggetti specificamente indicati nella legge n.241/1990.

Il Piano Nazionale Anticorruzione considera l'*accesso civico* uno degli strumenti di perseguimento degli obiettivi di trasparenza amministrativa ai fini della prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Le pubbliche amministrazioni e, più in generale tutti i soggetti indicati nell'art. 11 del d.lgs.33/2013, hanno la responsabilità di organizzare, al proprio interno, sistemi che forniscano risposte tempestive alle richieste di *accesso civico*, e di pubblicare, sul sito istituzionale, nella sezione dedicata:

- il nominativo del responsabile della trasparenza a cui presentare la richiesta di *accesso civico*;
- le modalità per l'esercizio di tale diritto, avendo cura di assicurare un'adeguata evidenza alla comprensibilità delle informazioni fornite e mettendo eventualmente a disposizione modelli per le richieste di *accesso civico*.



E' compito del Responsabile della trasparenza, individuato all'interno della società, controllare e assicurare la regolare attuazione dell'istituto dell'*accesso civico* (cfr. comma 4 dell'art. 43 del d.lgs. 33/2013).

Tar Lazio Sez. III n.3014/2014

Il cd "decreto trasparenza", riorganizza la normativa esistente riguardante l'amministrazione aperta basata sui tre pilastri di trasparenza, partecipazione e collaborazione: esso stabilisce nuovi obblighi per la pubblica amministrazione in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, collegandoli di fatto al potere di cittadini ed enti di controllare che le pubbliche amministrazioni vi abbiano adempiuto. Nel caso in cui ciò non avvenga esso prevede così la possibilità della richiesta di accesso civico che, secondo quanto disposto dall'art. 5 comma 1, "non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al responsabile alla trasparenza dell'amministrazione obbligata alla pubblicazione".

Letto confermato e sottoscritto

Il Responsabile dell'Anticorruzione e Trasparenza

Avv. Leonardo Palazzolo

Il Direttore Generale

Dott. Dario Colombo

L'Amministratore Unico

Avv. Antonio Ingroia