

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2019/2021 – AGGIORNAMENTO



INDICE

- 1. Finalità del PTPC e obiettivi strategici**
- 2. Il contesto esterno**
 - 2.1 Un terzo dei reati nel distretto di Palermo
 - 2.2 Quanto emerge da relazione sul distretto di Caltanissetta
 - 2.3 Questi i dati relativi al Distretto giudiziario di Catania
 - 2.4 Messina, corruzione in aumento: + 12%
 - 2.5 Cosa dice il Codice Penale
- 3. Il contesto interno**
 - 3.1 Le competenze della Società
 - 3.2 Organizzazione aziendale
 - 3.3 Funzioni e Ruoli dei soggetti coinvolti
 - 3.4 L'organo amministrativo
 - 3.5 Il Direttore Generale e i Direttori di Divisione
 - 3.6 I dipendenti
 - 3.7 I collaboratori e i fornitori
- 4. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**
 - 4.1 Poteri
 - 4.2 Flussi informativi
 - 4.3 Raccordo tra RPCT e DPO
 - 4.4 Raccordo tra RPCT e ODV
- 5. Il sistema di controllo preventivo**
 - 5.1 Risk assessment (vedi allegato 1)
- 6. Il trattamento del rischio**
 - 6.1 Integrazione delle misure di Prevenzione del PTCP e di quelle del modello 231
- 7. Misure di Prevenzione della Corruzione**
 - 7.1 Trasparenza
 - 7.1.1 La sezione Società Trasparente
 - 7.1.2 Accesso Civico

7.2 Codice Etico

7.3 Rotazione del Personale

7.4 Astensione in caso di conflitto di interesse

7.5 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

7.6 Whistleblower

7.7 Formazione del personale



1. FINALITÀ DEL PTPC E OBIETTIVI STRATEGICI.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) rappresenta il documento fondamentale attraverso il quale Sicilia Digitale adotta le misure necessarie a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità nell'ambito di tutta la sua attività in coerenza con le finalità della legge n. 190/2012. Il presente PTPC 2019-2021:

1) in continuità rispetto ai precedenti Piani, cerca di dare una risposta articolata e sistemica al fenomeno corruttivo e di cattiva amministrazione facendo riferimento ad un ambito di azione più ampio rispetto a quello relativo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal codice penale. In tal senso, nell'accezione del presente Piano, come in quella del Legislatore e dell'ANAC, i fenomeni corruttivi sono tali, indipendentemente dalla rilevanza penale o meno, se: (·) sono messi in atto da un soggetto interno a Sicilia Digitale; (·) si realizzano attraverso un uso distorto di risorse, regole, processi della Società; (·) sono finalizzati a gestire interessi privati a discapito dell'interesse pubblico;

2) differisce dai precedenti Piani essendo strumento dinamico, che muta con l'evolversi della struttura societaria cui pertiene, in relazione ai cambiamenti che intervengono e al progredire della strategia di prevenzione. In tal senso, il PTPC: (·) non si limita a recepire i cambiamenti organizzativi e funzionali che intervengono nella Società, ma è atto di programmazione che orienta e supporta gli stessi secondo i principi di legalità, etica, trasparenza, efficacia ed efficienza; (·) si colloca nell'ambito di un processo ciclico in cui le analisi effettuate, le strategie e le misure di prevenzione adottate vengono, di volta in volta, opportunamente calibrate, modificate e, se del caso, anche cambiate in virtù delle risultanze dei conseguenti feedback. Ciò premesso, la finalità stessa del PTPC è quella di prevenire e reprimere tutte le situazioni in cui nel corso dell'attività svolta da Sicilia Digitale, quale diramazione organizzativa degli Enti pubblici soci, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Gli obiettivi strategici, pertanto, a norma dell'art.1, comma 8, della Legge n. 190/2012, sono quelli di:

§ ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;

§ aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;

§ creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il conseguimento di tali obiettivi, nell'ambito del contesto organizzativo di Sicilia Digitale e della sua strategia di prevenzione della corruzione, presuppone necessariamente un ulteriore rafforzamento:

§ del coordinamento tra tutti i sistemi di risk management aziendali afferenti al presente Piano, al Modello Organizzativo e di Gestione di cui al D.lgs. n. 231/2001 e ai programmi di valutazione del rischio di crisi aziendale di cui al D.lgs. n. 175/2016;

§ delle misure di prevenzione oggettiva basate su soluzioni organizzative atte a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni della Società;

§ della capacità di far emergere gli eventuali fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione mediante l'utilizzo del sistema informativo di whistleblowing anche da parte di cittadini o soggetti terzi rispetto alla Società;

§ della correlazione tra gli ambiti relativi alla prevenzione della corruzione a quelli della performance, affinché le misure contenute nel PTPC siano obiettivi di performance organizzativa e individuale.

2. IL CONTESTO ESTERNO

In Sicilia la criminalità organizzata continua a fare affari d'oro con la pubblica amministrazione. Nel periodo 1 luglio 2017-30 giugno 2018 sono stati 8.759 i reati contro la pubblica amministrazione: i dati delle quattro Corti d'Appello siciliane ci confermano che la gestione delle risorse pubbliche risulta "contaminata" dal malaffare che predilige "rapporti d'affari" con la Cosa pubblica, a scapito dei cittadini. Oltre un terzo dei reati registrati nella nostra Isola si concentra nel solo distretto giudiziario di Palermo, a seguire quello etneo. Anche se complessivamente il dato numerico sugli illeciti appare in calo rispetto all'anno precedente (8,9%), resta alta la guardia sul pericoloso sodalizio tra settore pubblico e criminalità organizzata.

Focus sui dati

2.1 Un terzo dei reati nel distretto di Palermo

Ammontano a 8.759 i reati contro la pubblica amministrazione denunciati tra il primo luglio 2017 e il 30 giugno 2018, corrispondenti al 7% in meno rispetto alle 9.407 denunce sopravvenute nel corso dell'anno giudiziario precedente. Oltre un terzo proviene dal distretto di Palermo (38%) e quasi uno su tre da Catania (30%).

I reati contro la pubblica amministrazione più tipici e pericolosi sono corruzione, peculato, concussione e malversazione.

La corruzione, disciplinata dagli articoli 318, 319 e 320 del codice penale, consiste nell'indebita percezione per sé o per un terzo di denaro o altre utilità nell'esercizio dei propri poteri e funzioni. Ma non solo: è corruzione anche l'omissione o il ritardo nell'espletamento degli atti d'ufficio e il favoritismo o danneggiamento di una parte nel corso di un processo, ricompensati con denaro o altre utilità.

La concussione, disciplinata dall'articolo 317 del codice penale, è quel reato che si verifica quando il pubblico ufficiale, abusando dei suoi poteri, costringe a dare o a promettere indebitamente denaro o altra utilità.

Nel periodo compreso tra il primo luglio 2017 e il 30 giugno 2018, il settore dei reati contro la pubblica amministrazione nel distretto di Palermo ha registrato un andamento stazionario: infatti, i reati iscritti sono passati dai 3.404 dell'anno precedente ai 3.401 dell'anno in questione.

Nonostante la staticità complessiva del dato, per alcune classi di reati è possibile assistere ad una diminuzione: è il caso delle denunce di corruzione (scese da 59 a 49), di concussione (passate da 39 a 35), di peculato (da 121 a 114), di malversazione ai danni dello Stato e indebita percezione di contributi (da 130 a 92) e di attività terroristiche (da 23 a 22).

Come si legge all'interno della relazione, "il dato numerico distrettuale tuttavia racchiude al proprio interno realtà totalmente diverse a livello dei vari territori: non è consentito che si abbassi la guardia su questo genere di reati, perché se per molti circondari la variazione rispetto allo scorso anno presenta segno negativo, non può sottrarsi il trend in forte ascesa segnalato invece dai Procuratori della Repubblica di Agrigento (+60%) e Termini Imerese (+39%)"

2.2 Quanto emerge da relazione sul distretto di Caltanissetta

CALTANISSETTA – Sono in netta diminuzione i delitti contro la pubblica amministrazione rilevati presso il distretto di Caltanissetta: infatti, nel periodo compreso tra il primo luglio 2017 e il 30 giugno 2018 sono state rilevate 944 denunce (di cui 347 a carico di ignoti e 597 contro soggetti noti), il 15% in meno delle 1.109 osservate nel corso dell'anno giudiziario precedente. Hanno subito una drastica riduzione le denunce dei reati di corruzione (da 29 a 12, ovvero il 59% in meno) e quelli di peculato (da 35 a 28, vale a dire il 20% in meno)

2.3 Questi i dati relativi al distretto giudiziario di Catania

Il Tribunale di Catania ha rilevato come le sopravvenienze dei delitti di peculato, abuso d'ufficio, corruzione e concussione si mantengano costanti (37 rispetto alle 40 dell'anno precedente). Al contempo, la sezione Gip/Gup ha un complessivo aumento delle pendenze per i suddetti reati, con un aumento di quelli per peculato (da 46 a 65) e per corruzione (da 21 a 32) ed una sostanziale invarianza di quelli per concussione ed abuso d'ufficio.

Il Tribunale di Siracusa ha registrato una sopravvenienza di 55 procedimenti, la definizione di 32 procedimenti e la pendenza al 30 giugno di 65 procedimenti. La relativa sezione Gip/Gup ha definito 171 procedimenti in materia, a fronte di 280 sopravvenuti, con una pendenza al 30 giugno di 504 procedimenti.

All'inizio del periodo di riferimento risultavano pendenti presso il Tribunale di Ragusa 16 procedimenti in materia e ne risultano sopravvenuti cinque.

Ne sono stati esauriti sei e pertanto 15 processi rimangono pendenti alla fine del periodo. Risulta in leggera diminuzione il trend di sopravvenienze relativo alla suddetta tipologia di reato, tenuto conto dei dati dell'anno precedente.

Il Tribunale di Caltagirone segnala infine la pendenza di 73 procedimenti.

2.4 Messina, corruzione in aumento: +12%

MESSINA – Registrano una diminuzione anche i reati contro la pubblica amministrazione denunciati presso il distretto di Messina. In questo caso, la riduzione ammonta all'8% ed è data dalla differenza tra i 1.737 reati denunciati tra il primo luglio 2017 e il 30 giugno 2018 (di cui 752 a

carico di ignoti e 985 contro soggetti noti) e le 1.897 denunce effettuate nel corso dell'anno giudiziario precedente.

Le diminuzioni maggiormente marcate riguardano le denunce di reati relativi ad attività terroristiche (passate da 13 a 7, con una conseguente riduzione pari al 46%) e di malversazione ai danni dello Stato e indebita percezione di contributi (in questo caso, si passa da 43 a 24, ovvero il 44% in meno). A seguire troviamo la riduzione delle denunce dei reati di peculato (scese da 75 a 58, pari al 23% in meno) e quelle di concussione (da 12 a 9, il 25% in meno).

A crescere sono, invece, le denunce dei reati di corruzione: infatti, in questo caso parliamo di un incremento pari al 12%, dovuto all'innalzamento del numero di denunce da 17 a 19.

“Si è riscontrato un sensibile aumento di affari in tema di reati contro la Pubblica Amministrazione e di complesse operazioni in tema di associazione per delinquere di tipo mafioso, estorsione ed altro, ricollegate alle recenti collaborazioni in prevalenza riguardanti la criminalità organizzata barcellonese” scrive Michele Galluccio, presidente della Corte d'Appello di Messina, nella relazione annuale.

“È stata garantita la piena funzionalità della sezione Gip – Gup – continua il presidente Galluccio – con produttività e tempi di risposta apprezzabili. Numerose sono state le ordinanze di custodia cautelare, emesse in procedimenti di criminalità organizzata, mafiosa o finalizzata al narcotraffico, anche nei confronti di numerosi indagati, nonché in processi per reati contro la pubblica amministrazione”.

2.5 Cosa dice il Codice penale

Peculato e malversazione

Il reato di peculato, disciplinato dagli articoli 314 e 316 del codice penale, consiste nell'appropriazione di denaro pubblico da parte del pubblico ufficiale, che per ragioni connesse al suo servizio ne dispone.

Si manifesta il reato di peculato anche quando il pubblico ufficiale entra indebitamente in possesso di risorse pubbliche, giovandosi di errori commessi da terze parti.

Il reato di malversazione a danno dello Stato e indebita percezione contributi è disciplinato dagli articoli 316 bis e ter del codice penale e consiste nella diversa destinazione di contributi, sovvenzioni e finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, operata da soggetti estranei alla pubblica amministrazione.

Costituisce malversazione ai danni dello Stato anche la percezione di contributi dietro la presentazione di dichiarazioni o documenti falsi.

3. IL CONTESTO INTERNO

La costituzione della società Sicilia e-Servizi spa, oggi Sicilia Digitale spa, non è un “evento siciliano”, ma più correttamente una parte di un più complesso processo di informatizzazione (prevalentemente disciplinato dal D.lgs. n.39/1993) 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 di quanto è avvenuto per altre società partecipate, la scelta del socio privato di Sicilia Digitale (al tempo Sicilia e-Servizi spa), ancorchè 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 suddetta 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 denominata 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 srl.

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

Il riordino delle partecipate è stato ulteriormente affrontato dal Legislatore Regionale due anni dopo con l'art.20 della legge n.11 del 12.5.2010; in particolare, nel citato articolo, sono state individuate quattordici aree strategiche fra le quali quella afferente le "attività informatiche e I.C.T della Regione". In esecuzione all'art.20 della legge regionale n.11/2010 l'Assessore all'Economia pro tempore ha istruito ed elaborato la proposta definitiva per il riordino delle partecipate sottoponendola (come prescritto dall'art.20) alla Commissione

Legislativa Bilancio per il prescritto parere obbligatorio e vincolante; nella suddetta proposta, alla società Sicilia e-Servizi S.p.A. è stata confermata 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, è stato 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, successivamente sostituita con 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), con la Convenzione Quadro del 9.6.2015 e per ultimo col Contratto di Servizio del 21.11.2016.

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".



3.1 LE COMPETENZE DELLA SOCIETÀ

La Società Sicilia Digitale ha per oggetto lo svolgimento di tutte le attività informatiche di competenza delle amministrazioni regionali, ai sensi dell'art.78 legge reg. n. 6 del 3.5.2001 e s.m.i.. In particolare la Società ha per oggetto la progettazione, la realizzazione e la gestione di sistemi e servizi informatici e telematici, l'esecuzione di attività connesse, la reingegnerizzazione di sistemi e servizi già in esercizio presso le amministrazioni regionali, nonché l'impianto, l'organizzazione e la gestione di risorse rivolte:

· all'informatizzazione delle singole amministrazioni regionali, al fine di migliorarne l'efficienza operativa interna;

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

Ai sensi dell'art. 16, comma 3 del D.Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 oltre l'ottanta per cento del fatturato della Società deve essere effettuato nello svolgimento dei compiti ad essa affidati dall'ente pubblico socio e, conseguentemente, la produzione ulteriore rispetto al suddetto limite di fatturato, può essere consentita solo a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della società

3.2 Organizzazione aziendale

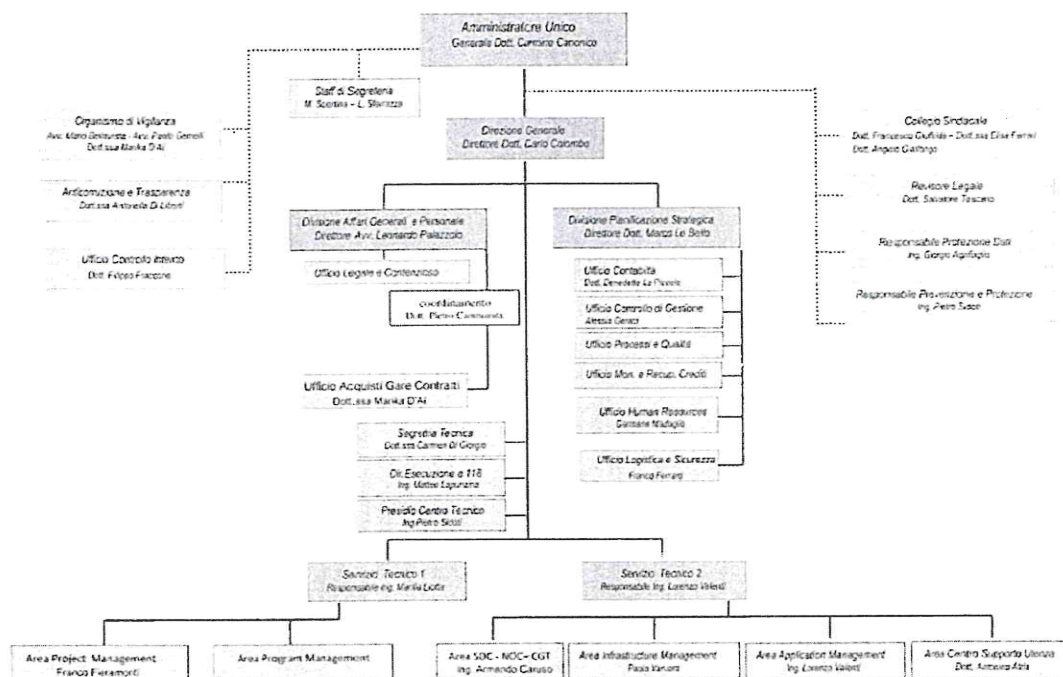
L'organico in servizio al 31/12/2019 di Sicilia Digitale è costituito da n.79 risorse di cui, in particolare:

n. 1 Amministratore Unico nominato su designazione del Presidente della Regione con Delibera dell'Assemblea dei Soci del 22.2.2019

n. 4 Dirigenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (di cui n. 1 con funzione di Direttore Generale)

n. 62 Dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

In una logica di miglioramento continuo la Società ha proceduto, nel corso del 2019, ad una riorganizzazione aziendale come da raffigurazione di seguito riportata



Tale riorganizzazione è volta, anzitutto, a rendere ancora più efficiente ed efficace il presidio, la gestione e il soddisfacimento degli Enti pubblici Soci attraverso una migliore distribuzione dei compiti e delle responsabilità in una logica di piena valorizzazione delle risorse umane e tecnologiche disponibili.

Il modello organizzativo implementato recepisce, inoltre, le modifiche normative intervenute e, in particolare, quelle contenute nel:

Il modello organizzativo implementato recepisce, inoltre, le modifiche normative intervenute e, in particolare, quelle contenute nel:

1. Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali che, agli articoli 38 e seguenti prescrivono la nomina di un DPO (Data Protection Officer) e la sua comunicazione al Garante della privacy. Il DPO, in particolare, è deputato a informare e fornire consulenza al titolare o al responsabile del trattamento, nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento stesso, predisponendo le necessarie iniziative formative, le attribuzioni di responsabilità, la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, nonché cooperando con l'autorità di controllo anche fungendo da punto di contatto;

Accanto a tali uffici opera, l'Organismo di Vigilanza (ODV) e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) ai fini della corretta implementazione, applicazione ed aggiornamento dei modelli di organizzazione, gestione e controllo a norma del D.Lgs. 231/2001 e del sistema e delle misure atte a prevenire fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione a norma della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013.

3.3 FUNZIONI E RUOLI DEI SOGGETTI COINVOLTI

Le disposizioni contenute nel presente Piano sono vincolanti per: l'Organo Amministrativo, il Direttore Generale, i Direttori di Divisione, il Collegio Sindacale, il Revisore Contabile e l'OdV, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione; i Dipendenti tutti, i Collaboratori, i Fornitori.

3.4 L'ORGANO AMMINISTRATIVO

L'Organo Amministrativo e nella specie l'Amministratore Unico, cui compete:

- designare e nominare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (individuandolo preferibilmente fra i dirigenti apicali);
- adottare, su proposta del Responsabile Anticorruzione, il Piano di prevenzione della corruzione e i suoi aggiornamenti;
- adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano finalizzati alla prevenzione della corruzione.

3.5 IL DIRETTORE GENERALE E I DIRETTORI DI DIVISIONE

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

In particolare il Direttore Generale ed i Direttori di Divisione:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile anticorruzione 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, il pertinente Direttore Responsabile e individuato come referente “Anticorruzione e Trasparenza”; il referente, oltre che coadiuvare il Responsabile della Prevenzione della prevenzione, 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.

3.6 I 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.

3.7 I COLLABORATORI ED I FORNITORI

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

12

4. IL 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: ↳ out 4⁷⁻⁵ 2.10.11

- 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.

Al fine di consentire l'effettiva attuazione del presente Piano, e data la complessa ed articolata organizzazione

in cui le misure medesime vanno ad operare, il Responsabile potrà essere coadiuvato dai Referenti per la prevenzione della corruzione come infra individuati.

In particolare, i Referenti svolgono attività informativa e propositiva nei confronti del Responsabile, affin-chè possa operare un costante monitoraggio sull'attività societarie.

I Referenti svolgono, altresì, i seguenti compiti:

- verificano la corretta applicazione del Piano nella struttura societaria;
- propongono aggiornamenti del Piano al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- provvedono ad aggiornarsi sulla novità normative concernenti la materia della trasparenza e dell'anticorruzione e diffondono tali aggiornamenti.

4.1 POTERI

Al RPCT sono assegnati idonei e congrui poteri per lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, ivi inclusi i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure previste nel PTPC. A tal fine, il RPCT:

§ effettua controlli sulle procedure e sui processi aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza, proponendo le modifiche ritenute necessarie e, nel caso di mancata attuazione, segnala l'inadempimento all'AU, al Collegio Sindacale e all'Area HR;

§ collabora con le strutture aziendali competenti alla redazione delle procedure aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza. Per l'espletamento dei propri compiti il RPCT dispone della libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti per le proprie attività di indagine, analisi e controllo; può richiedere qualsiasi informazione per le attività di competenza, a qualunque funzione aziendale, che è tenuta a rispondere.

Al RPCT non competono poteri sanzionatori

4.2 FLUSSI INFORMATIVI.

Il RPCT garantisce idonei flussi informativi atti a supportare gli organi di controllo e vigilanza nei rispettivi compiti. In particolare, il RPCT: (·) riferisce all'AU, con cadenza almeno trimestrale, sull'attività svolta in relazione all'incarico conferito; (·) informa tempestivamente l'AU, il Collegio Sindacale, l'ODV e/o la Funzione HR di eventuali problematiche ritenute si

4.3 RACCORDO TRA RPCT E DPO

Nell'ambito del presente sistema organizzativo il RPCT si raccorda ed è supportato dal DPO per gli aspetti afferenti al trattamento dei dati personali specie ai fini dell'assolvimento degli oneri di pubblicazione e dell'accesso civico generalizzato di cui al D.lgs. n. 33/2013. Tale raccordo è volto a garantire il corretto bilanciamento tra la trasparenza, intesa come accessibilità totale alle informazioni, dati e documenti detenuti da Sicilia Digitale, e il diritto di tutela dei dati personali. Ciò per assicurare alla persona l'effettivo diritto di conoscere e il contestuale diritto di non far conoscere. Il DPO, nell'ambito del ruolo assunto e dell'indipendenza dello stesso, ha un dovere di supporto del RPCT al quale fornisce, spontaneamente o su richiesta di quest'ultimo, indicazioni e pareri.

4.4 RACCORDO TRA RPCT E ODV

Il Sistema organizzativo implementato in Sicilia Digitale ai fini della prevenzione della corruzione si caratterizza per lo stretto collegamento funzionale tra RPCT e ODV così da evitare sovrapposizioni, inefficienze organizzative e duplicazioni di controlli.

Seppur tali Organismi non coincidono e siano autonomi e indipendenti nello svolgimento del loro ruolo, l'interazione e la collaborazione avviene a vari livelli e, in particolare, nell'ambito:

§ del processo di risk management per assicurare il necessario allineamento alle strategie dell'azienda in una logica di gestione integrata e continuativa del rischio;

§ delle procedure che applicano i "protocolli" di controllo previsti nel PTPC e nel Modello con riferimento alla prevenzione dei reati contro la PA e alla corruzione anche tra privati. In merito, si rileva che RPCT e ODV gestiscono in modo congiunto il processo di whistleblowing al fine di rafforzare la capacità di Sicilia Digitale di far emergere gli eventuali fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione mediante l'utilizzo del sistema informativo adottato a tutela del dipendente che effettua la segnalazione;

§ della definizione di flussi informativi integrati, relativamente all'ambito di interesse comune ai due organismi di controllo, sia con l'ente, sia tra gli stessi. Inoltre, ciascun Organismo si avvale delle verifiche indipendenti effettuate dall'altro e delle informazioni ricevute dalle Unità Organizzative. Queste interazioni, favorite anche attraverso incontri periodici tra i due organismi e con le Unità Organizzative interessate, supportano la definizione e conduzione congiunta del programma dei controlli, evitando la duplicazione delle attività nell'ambito delle aree di interesse comune.

5. IL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO

In relazione alle attività svolte dall'organizzazione, a seguito di specifica analisi dei rischi (Mod. AR – “Analisi dei rischi”, associato al presente documento) sono individuate le seguenti aree o settori funzionali nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico dell'organizzazione stessa

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi (protocolli) quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento:

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Mediante l'individuazione delle aree a rischio e la conseguente adozione delle opportune procedure (protocolli) nella parte speciale (Parte II) dedicata a ciascuna di esse, il Modello 231 si propone di predisporre un sistema strutturato ed organico che ha il fine di consentire all'organizzazione di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati nelle aree stesse

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:

▪ **Il Codice Etico**

Definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai rischi e reati a prevenire e fissa le linee di orientamento generali alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare nei settori sensibili

▪ **L'adozione di un sistema organizzativo**

Sistema organizzativo formalizzato con l'impiego di strumenti (organigramma, procedure, modulistica, reportistica e tutto ciò che è previsto da un Sistema di Gestione per la Qualità correttamente implementato) idonei a soddisfare le esigenze di:

Conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno dell'organizzazione

Formale delimitazione dei ruoli con individuazione delle funzioni svolte nell'ambito di ciascuna funzione

Chiara definizione dei poteri organizzativi che siano coerenti con le responsabilità assegnate e delle conseguenti linee di riporto

Chiara definizione dei poteri autorizzativi e di firma tramite un sistema di deleghe di funzioni e di procure per firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni

Società in house della Regione Siciliana

Sede Legale: Via Thaon de Revel, 18/20 – 091 8437304

Cap. Soc. € 500.000,00 - R.E.A. 257023 - C.F. P.IVA e R.I. Palermo n. 05468260822

L'adozione di precise procedure, manuali ed informative

L'individuazione di processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle aree a rischio

Il sistema di controllo preventivo si ispira ai principi di:

Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione (specie quelle a rischio)

Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:

- o alle principali fasi dell'operazione
- o alle ragioni che hanno portato al suo compimento
- o ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni

Separazione delle funzioni

con l'obiettivo che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo ma vi sia:

- una netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e quello che lo controlla
- la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo

5.1 Il Risk Assessment

Sono individuati i seguenti processi sensibili comuni allo svolgimento delle attività dell'organizzazione nelle aree o settori funzionali di cui al precedente punto 1.2:

Processo di gestione delle risorse umane

Processo amministrativo contabile

Processo di approvvigionamento

Processo di gestione dei sistemi informativi

Processo di gestione del contenzioso civile, penale, amministrativo

Il Risk Assessment - Allegato 2 al PTPCT 2019-2021 – aggiornato rispetto alle sue precedenti versioni – declina i processi, individuati nella Tabella sopra riportata, per:

1. codice identificativo del processo

2. denominazione del processo;
3. obiettivo dei processi;
4. attività;
5. principali fasi;
6. descrizione eventi a rischio;
7. stakeholder;
8. probabilità di verifica del rischio;
9. impatto del rischio;
10. grado di rischio;
11. rischi associati di natura normativa;
12. misure obbligatorie
13. misure specifiche a mitigazione del rischio normativo o a tutela del processo
14. rischio finale.

In questa ultima versione di Risk Assessment i punti 6, 8, 9, 10, 13 e 14 sono stati declinati per singola attività. Inoltre, sono stati definiti gli stakeholder (punto 7). Per quanto concerne la mappatura dei processi di: • privacy e sicurezza delle informazioni; • sicurezza sul lavoro si rimanda ai relativi documenti aziendali. Nel triennio 2019-2021 è programmata un'ulteriore evoluzione della tracciatura dei Processi.

6. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Le misure di prevenzione della corruzione adottate da Sicilia Digitale

6.1 Integrazioni delle Misure di Prevenzione del PTPC e di quelle del Modello 231.

Richiamando quanto già in precedenza evidenziato in merito al sistema organizzativo e al raccordo tra RPCT e ODV 231, si precisa che le misure di prevenzione della corruzione, output finale del trattamento del rischio ed esaminate nei paragrafi seguenti, integrano quelle contenute nel Modello di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. 231/2001. Suddetta integrazione si fonda su un disegno sinergico che coordina i processi di risk management adottati da Sicilia Digitale ai fini del presente PTPC, del Modello 231 e dei programmi di valutazione del rischio di crisi aziendale a norma del D.Lgs n. 175/2016. Suddetti processi sono inseriti, infatti, all'interno di un modello di corporate risk management che: (a) richiede un loro allineamento alle strategie dell'azienda in una logica di gestione integrata e

continuativa; (b) permette un controllo esteso; (c) presuppone necessariamente il coinvolgimento di tutto il management nell'attribuzione all'attività di risk management delle risorse e delle strutture idonee a svolgerla. Per implementare una corretta politica di gestione dei rischi, infatti, è fondamentale che essa venga definita anche mediante il coinvolgimento del management che, grazie alla sua posizione, può avere una visione molto più ampia di tutta l'attività aziendale. Ciò, ovviamente, non esclude la necessità di ricevere e valutare anche tutte le informazioni che provengono dal basso. L'integrazione tra PTPC e Modello 231 è ancor più evidente ove si considerino i presupposti del sistema di controllo adottato da Sicilia Digitale; presupposti volti a dare piena attuazione a quanto prescritto dal d.lgs. n. 231/2001 e dalla legge n. 190/2012 contestualizzando le diverse disposizioni normative nella realtà organizzativa e funzionale della Società. Ciò al fine di rendere tale sistema concreto e definire linee di condotta non limitate a livello primario (e, quindi, di "protocollo") ma formalizzate in comportamenti puntuali da tenere per esplicitare una reale efficacia preventiva. In tal senso, costituiscono principi specifici su cui si fonda il sistema di controllo interno adottato da Sicilia Digitale in materia di prevenzione della corruzione:

§ il codice etico: documento ufficiale validato dal RPCT e dall'OdV nonchè approvato dall'Organo

Amministrativo come parte della disciplina aziendale con l'obiettivo di raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti;

§ le procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi): procedure volte a regolamentare lo

svolgimento delle attività prevedendo opportuni punti di controllo ed eventualmente, utilizzando lo strumento

della separazione dei compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio. Il

controllo procedurale si avvale di strumenti fra cui: abbinamento di firme; riconciliazioni frequenti;

supervisione; separazione di compiti con la contrapposizione di funzioni;

§ i poteri autorizzativi e di firma: assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali

definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;

§ il controllo di gestione: in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di

situazioni di criticità generale e/o particolare;

§ la comunicazione e la formazione del personale: processo in grado di supportare in modo continuativo i singoli individui e l'organizzazione creando un contesto sfavorevole alla commissione di reati e di comportamenti eticamente non corretti.

Tali elementi sono inseriti organicamente nell'architettura del sistema di controllo che rispetta i seguenti principi:

§ ogni operazione, transazione ed azione, ivi inclusa l'attività di controlli, deve essere

documentata,

verificabile, coerente e congrua;

§ nessuno può gestire in autonomia un intero processo e per i processi che richiedono un impegno economico della Società, sia esso verso soggetti interni o esterni alla stessa, devono essere previste firme congiunte;

§ la trasparenza è requisito minimo imprescindibile a garanzia dell'operato del singolo e della Società e della qualità delle prestazioni rese.

L'integrazione tra PTPC e Modello 231 è anche a livello di organismi di controllo e, quindi, tra RPCT e ODV, che:

§ effettuano riunioni periodiche per condividere i flussi informativi di competenza delle diverse aree aziendali e/o informazioni relative a fatti o circostanze apprese nell'esercizio delle loro specifiche funzioni;

§ provvedono congiuntamente a controllare il rispetto del Codice etico e ad aggiornarlo in funzione dei cambiamenti del contesto organizzativo e normativo di riferimento;

§ costituiscono il sistema di whistleblowing e gestiscono in modo congiunto il sistema web based informatico adottato;

§ sviluppano percorsi formativi e informativi complementari.

7. Misure di prevenzione della corruzione

- 1 Trasparenza
- 2 Codice Etico
- 3 Rotazione del personale
- 4 Astensione in caso di conflitto di interesse
- 5 Conferimento di incarichi istituzionali ed extraistituzionali
- 6 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali.
- 7 Whistleblower
- 8 Formazione del personale

7.1 Trasparenza



Per trasparenza si intende (a norma dell'art. 1 del D.lgs n.33/2013) la "accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Tale accessibilità deve essere garantita attraverso:

- 1) la pubblicazione nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale di Sicilia Digitale (<https://www.siciliaeservizi.it/societatrasparente.html>) dei dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria;
- 2) il riconoscimento a chiunque del diritto di accesso civico e del diritto di accesso generalizzato.

Sicilia Digitale garantisce l'osservanza degli obblighi di trasparenza conforme alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 33/2013 (come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016), alle determinazioni ANAC (tra cui, da ultimo, la Determinazione n. 1074/2018) e al Regolamento UE 679/2016

La responsabilità diretta attiene all'RPCT attraverso la definizione degli obblighi di pubblicazione indicati dall'ANAC nell'allegato alla delibera 1134.

Il RPCT, anche attraverso la Struttura di Supporto Operativo, provvede a:

§ svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza quali misura di prevenzione obbligatoria atta ad assicurare la pubblicazione e l'accessibilità totale alle informazioni, dati e documenti a norma del D.lgs. n. 33/2013; § segnalare –a norma dell'art. 1, c. 14, della Legge 190/2012- i casi di mancato rispetto delle misure di prevenzione del PTPC e di inadempimento, ritardato adempimento o adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione all'AU, all'ODV, alla Funzione HR competente dell'applicazione del sistema premiale aziendale e, in relazione alla loro gravità, delle sanzioni disciplinari.

7.1.1.LA SEZIONE SOCIETA' TRASPARENTE

Società in house della Regione Siciliana

Sede Legale: Via Thaon de Revel, 18/20 – 091 8437304

Cap. Soc. € 500.000,00 - R.E.A. 257023 - C.F. P.IVA e R.I. Palermo n. 05468260822

All'indirizzo <http://www.siciliaeservizi.it/#> cliccando sul link "società trasparente" è disponibile tutta la documentazione in ottemperanza al D.lgs. n. 33/2013. E' quindi garantita l'accessibilità totale dei dati, delle informazioni e dell'organizzazione riguardante la Società secondo le delibere ANAC che si sono susseguite nel tempo.

7.1.2.ACCESSE CIVICO

All'indirizzo <http://www.siciliaeservizi.it/accesso-civico/>

L'Accesso civico semplice art. 5 D.lgs. n. 33/2013 consente a chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni che le amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" dei propri siti istituzionali, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati (art.5, c. 1). Per presentare una richiesta di Accesso civico semplice a Sicilia Digitale è disponibile il modulo online nella sezione Amministrazione trasparente da inviare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'Accesso civico generalizzato (o accesso FOIA) artt. 5 e 5 bis D.lgs. n. 33/2013 consente a chiunque di richiedere dati e documenti ulteriori rispetto a quelli che le amministrazioni sono obbligate a pubblicare (art. 5, c. 2). Per presentare una richiesta di Accesso civico generalizzato relativa a dati e documenti detenuti a Sicilia Digitale, è disponibile il modulo online nella sezione Amministrazione trasparente.

7.2 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

In piena sintonia con le posizioni espresse e tutelate dal sistema di accreditamento al quale aderisce, l'organizzazione è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese

L'azienda crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali

L'azienda afferma la congruità del proprio Codice etico nel perseguimento della propria mission sociale

Il Codice Etico ha, inoltre, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per l'azienda i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs. 231/2001

Il Codice Etico, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dall'azienda, si considera parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro)

La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dall'azienda ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 (Sanzioni disciplinari) della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sui collocamento) e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati all'organizzazione

Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi (più sotto specificati tra i destinatari) che prestano la propria attività in favore dell'azienda e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice Etico ovvero di un estratto di esso o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano una conditio sine qua non della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra l'azienda e tali soggetti. Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi

In ragione di quanto fin qui descritto, eventuali violazioni da parte dei soggetti di cui al

precedente comma di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte dell'azienda dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa)

7.3 ROTAZIONE DEL PERSONALE



La rotazione è una tra le diverse misure che le Amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari». Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione». Questo tipo di rotazione, c.d. "ordinaria" è stata inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione. La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. La ratio alla base della norma è quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito. La rotazione del personale assegnato alle aree a rischio è considerata una misura fondamentale che il Piano Nazionale Anticorruzione individua e motiva ritenendo che: "l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e

nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione". L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

La rotazione ordinaria è stata effettuata da Sicilia Digitale nel 2019 con particolare riferimento alle aree a rischio (area risorse umane, area approvvigionamento ecc..) mitigando così il rischio corruzione.

Come da linee guida sono stati effettuati degli adempimenti preordinati alla rotazione e definita la tempistica.

E' stato inoltre necessario identificare i dipendenti che costituivano "nocciolo duro di professionalità" per lo svolgimento di attività proprie di ciascuna struttura.

Si è inoltre garantita adeguata formazione / affiancamento al personale subentrante.

La Società ha tenuto conto per la definizione dei criteri di rotazione dell'attuale contesto normativo, rappresentato dal D. Lgs. 165/2001, così come modificato dal D. L. 95/2012 (convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2012 n. 135), all'art. 16 comma 1, lett. l quater), dalla Legge 190/2012, articolo 1 comma 4, lettera e), articolo 1, comma 5, lettera b) articolo 1, comma 10, lettera b), dalle Linee di indirizzo del Comitato Interministeriale istituito con DPCM del 16/1/2013, dal Piano Nazionale Anticorruzione, dalla Delibera ANAC n. 13 del 4/2/2015.

il criterio della gradualità implica che le misure di rotazione riguardino in primo luogo i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione con priorità per i soggetti che non sono stati destinatari di provvedimenti di rotazione. La misura della rotazione viene applicata ai responsabili del procedimento nelle aree ad alto e a medio rischio corruzione con una periodicità inferiore a 4 anni e in casi specifici anche inferiore a 4 anni.

7.4 ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE



Ciascun dipendente di Sicilia Digitale, a norma dell'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012 e dei principi di cui all'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 e agli artt. 3, 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013, è tenuto a svolgere i propri compiti nel rispetto della legge e dei principi di integrità, correttezza, buona fede e trasparenza, «astenedosi 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 gerarchiche». «Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza».

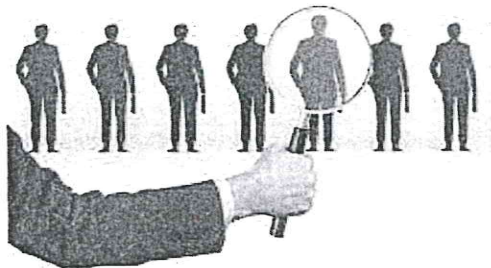
La ratio di tale obbligo di astensione, come precisato dall'ANAC con parere n. 11/2015, va ricondotta nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa e trova applicazione ogni qualvolta esista un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale. Il riferimento al conflitto anche solo potenziale vale a dimostrare, inoltre, l'esplicita volontà del nostro legislatore di impedire ab origine il verificarsi di situazioni di interferenza, rendendo assoluto il vincolo dell'astensione, a fronte di qualsiasi posizione che possa, anche in astratto, pregiudicare il principio di imparzialità. Conclusivamente, quindi, l'obbligo di astensione, non ammette deroghe ed opera per il solo fatto che il dipendente pubblico risulti portatore di interessi personali che lo pongano in conflitto con quello generale affidato all'amministrazione di appartenenza.

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse e contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino gravi ragioni di convenienza. In relazione a siffatte situazioni, il PNA (All. 1) precisa, quindi, che «la segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la

situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente a valutare le iniziative da assumere sarà il responsabile per la prevenzione».

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa (All. 1 PNA).

7.5 INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI



Nel Consiglio dei Ministri n. 73 del 21.03.2013 veniva approvato, su proposta del Ministro della pubblica amministrazione e semplificazione, il decreto legislativo n. 39/ 2013 in tema di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione dell'art. 1, commi 49 e 50, della l. 190/2012 ("legge anticorruzione"). Invero, alle misure prevalentemente penali già esistenti, deputate alla repressione ed al contrasto dei fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione, vengono aggiunte norme che per la prima volta nel nostro ordinamento considerano specificamente gli incarichi dirigenziali e gli incarichi amministrativi di vertice, allo scopo di creare le condizioni per assicurarne lo svolgimento in modo imparziale. Passando a una breve analisi dei tratti salienti del D.Lgs. in parola, è da rilevare innanzitutto come esso abbia previsto le fattispecie di:

- “inconferibilità”, ossia di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);

- “incompatibilità”, da cui deriva l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Ai fini di assicurare il pieno rispetto di tali disposizioni il RPCT dispone che L'Ufficio legale provveda a:

1. ASSICURARE l'inserimento e l'aggiornamento di clausole esplicitanti le condizioni ostative al conferimento e all'assunzione degli incarichi nei provvedimenti propedeutici e in quelli finali;

2. RICHIEDERE ai soggetti ai quali siano conferiti, a qualsiasi titolo, incarichi di tipo dirigenziale/direttivo/di consulenza ovvero ruoli specifici in procedure concorsuali dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante: - l'elenco delle cariche/funzioni assunte internamente ed esternamente a Sicilia Digitale e delle eventuali condanne subite per reati contro la PA; e/o - l'insussistenza o la sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità inerente gli incarichi/cariche/funzioni attualmente ricoperte ai sensi del d.lgs. n 39/2013

3. PUBBLICARE tempestivamente i dati, le informazioni e le dichiarazioni a norma del d.lgs. n. 33/2013

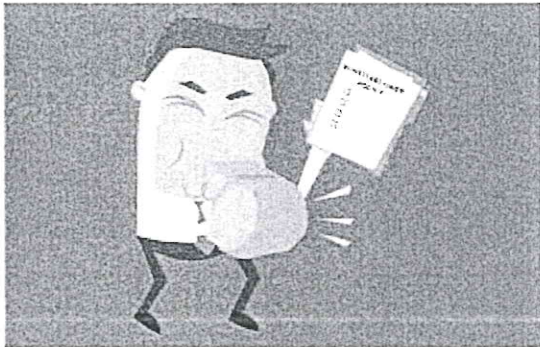
Il RPCT:

1. effettua nei termini e con le modalità di legge ovvero a campione controlli su:

- la veridicità delle dichiarazioni rese dai soggetti ai quali siano conferiti, a qualsiasi titolo, incarichi;

2. contesta eventuali situazioni di inconferibilità o incompatibilità ed effettua, in caso di accertate violazioni, le segnalazioni prescritte dalla normativa vigente anche ai fini dell'avvio del procedimento di disciplinare.

7.6 WHISTLEBLOWER



1.1. La legge 30 novembre 2017, n. 179 indicata in oggetto, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala presunti illeciti (cd. whistleblowing), nonché l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

A seguito delle menzionate modifiche normative, il citato articolo 54-bis dispone quanto segue:

“Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza” (Art. 54-bis, comma 1).

1.2. Differenziandosi dall'originaria formulazione dell'articolo in questione, la nuova disciplina prevede che, nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza, il dipendente segnali possibili illeciti non più al “superiore gerarchico”, ma al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito, RPCT) ovvero alle Istituzioni testé indicate. Pertanto la segnalazione eventualmente ricevuta da un dirigente e/o da un funzionario, come pure dall'ufficio del protocollo, deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPCT al quale ne è rimessa la protocollazione riservata.

Va altresì notato che le disposizioni di cui all'articolo 54-bis si applicano non solo ai dipendenti dell'Autorità, ma pure "ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica" (art. 54-bis, comma 2).

Sotto diverso profilo, l'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive a fronte della segnalazione effettuata non può essere denunciata al Dipartimento della funzione pubblica ma all'ANAC.

1.3. Sul piano degli effetti, al di là del rinnovato quadro sanzionatorio (cfr. art. 54-bis, comma 6), la nuova disciplina prevede che il segnalante sia "reintegrato nel posto di lavoro" in caso di licenziamento "a motivo della segnalazione" nonché la nullità di eventuali "atti discriminatori o ritorsivi" adottati per la medesima ragione nei suoi confronti.

L'onere di "dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione" è posto in capo all'amministrazione (art. 54-bis, commi 7 e 8).

1.4. L'istituto in esame si caratterizza per le misure che, con diversa graduazione, mirano a proteggere la divulgazione dell'identità del segnalante, allo scopo precipuo di prevenire l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dello stesso (art. 54-bis, comma 3). In linea di principio, "l'identità del segnalante non può essere rivelata".

Tuttavia, nell'ambito del procedimento penale che può conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante "è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale".

Nell'ambito dell'eventuale procedimento attivato dinanzi alla Corte dei conti l'identità del segnalante "non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria".

In caso di attivazione di procedimento disciplinare presso l'Autorità, "l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità" (art. 54-bis, comma 3).

Infine, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni (art. 54-bis, comma 4). A maggior ragione deve ritenersi che essa sia sottratta anche all'accesso civico generalizzato previsto dal d.lgs. n. 33/2013.

1.5. Le tutele previste dall'articolo 54-bis "non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave" (art. 54-bis, comma 9).

1.6. Per quanto concerne la "disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale", l'articolo 3 della legge n. 179/2017 prevede che, nei

casi di segnalazione o denuncia effettuati ai sensi dell'articolo 54-bis, "il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche [...] nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile" (art. 3, comma 1). Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata (art. 3, comma 2).

"Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine" (art. 3, comma 3).

1.7. In considerazione del mutato quadro normativo e fatto salvo quanto verrà definito da parte dell'ANAC sentito il Garante con le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni – che potranno prevedere l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovere il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione – (cfr. art. 54-bis, comma 5), si intendono comunque fornire, sentito altresì il RPCT, prime indicazioni operative volte a rendere più agevole, rispetto alla messa a disposizione già attuata in passato della cassetta delle segnalazioni presso il badge della rilevazione presenze posta presso il Palazzo Macchi di Cellere (Scala B), la presentazione di eventuali segnalazioni che corrispondano ai requisiti sopra indicati.

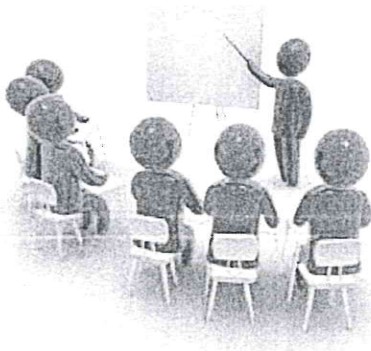
Le presenti indicazioni operative sono state comunque redatte tenendo conto delle indicazioni sinora fornite dall'ANAC con la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" nonché dei documenti alle stesse allegati.

conforme alle disposizioni normative vigenti tra cui, in particolare, alla Legge n. 179/2017. 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 web:

§ accessibile con qualsiasi dispositivo al link <https://whistleblower.siciliadigitale.it/wb/jsp/home.do?sportello=wb> oltre che dalla intranet aziendale;

§ basato 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.

7.7 FORMAZIONE DEL PERSONALE



Gli obblighi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, sono previsti da specifiche disposizioni, contenute nell'articolo 1, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (cd Legge Severino). In particolare, meritano l'attenzione degli operatori:

il comma 5, lettera b);

il comma 8;

il comma 10, lettera c);

il comma 11.

In materia di attività formative è necessario, inoltre, tenere a mente anche il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 [1], che

testualmente

recita:

“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.”

Sull'argomento è intervenuta in più occasioni anche l'ANAC[2], ribadendo che la formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

La formazione dei dipendenti sulla tematica in oggetto è in fase di definizione in base ad



un'accurata analisi dei bisogni formativi a cui seguirà una progettazione del piano formazione ed un'erogazione degli interventi

Letto confermato e sottoscritto

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Dot.ssa Antonella Di Liberti

L'Amministratore Unico
Gen. Carmine Canonico

33