

REPUBBLICA ITALIANA



*Regione Siciliana*



**PIANO TRIENNALE  
PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
E PER LA TRASPARENZA**

**AGGIORNAMENTO 2018 – 2020**

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

D.P. Reg. n. 231 del 30.7.2013 G.U.R.S. n. 37 del 9.8.2013

«Perché una società vada bene, si muova nel progresso, nell'esaltazione dei valori della famiglia, dello spirito, del bene, dell'amicizia, perché prosperi senza contrasti tra i vari consociati, per avviarsi serena nel cammino verso un domani migliore, **basta che ognuno faccia il proprio dovere.**»

Giovanni Falcone



*La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", emanata anche in risposta alle richieste di adeguamento provenienti dal contesto europeo, ha affrontato in maniera sistemica il tema della anticorruzione, introducendo un complesso organico di adempimenti sia di pianificazione sia di organizzazione e controllo che le Amministrazioni devono porre in essere per prevenire e contrastare efficacemente i fenomeni corruttivi.*

*Tra le previsioni di maggior rilievo della legge 190 si colloca l'introduzione dell'obbligo, per l'Organo di vertice dell'Amministrazione di adottare, su proposta del Responsabile dell'Anticorruzione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.*

*Pur non fornendone una esaustiva definizione, il Legislatore del 2012 ha, tuttavia, delineato i principali aspetti della corruzione, operando una valutazione su cause, effetti e azioni di possibile contrasto del fenomeno .*

- *la corruzione ha origine e si sviluppa nella PA, ma ha sempre un impatto esterno, per l'influenza che essa esercita sui rapporti economici nella società;*
- *la lotta alla corruzione deve avere origine nella stessa PA, attraverso sistemi di verifica interni non solo dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, ma anche della sua legittimità;*
- *l'attività di controllo deve far capo a ben individuati organi, responsabili di eventuali omissioni.*

*Questo aggiornamento, in continuità col precedente, accoglie la definizione più ampia di "corruzione", intesa come "maladministration", ossia, come insieme di atti e comportamenti, volontari o meno, che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni.*

*Il concetto di corruzione comprende le 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 più ampie della fattispecie penalistica, disciplinata dagli artt. 318, 319 e 319 ter, del codice penale. Vi sono infatti incluse non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione (Titolo II, Capo I, c.p.), ma anche le 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, oppure un inquinamento ab-esterno dell'azione amministrativa, sia che lo stesso abbia successo, sia che rimanga a livello di tentativo.*

*Il presente Piano si propone, pertanto, come strumento di difesa anche dalla "maladministration", intendendo assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione attraverso la piena condivisione degli obiettivi e delle azioni programmate con tutti i soggetti coinvolti.*

Il Responsabile  
per la Prevenzione della Corruzione  
e per la Trasparenza

# Indice

1	IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	5
1.1	Procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Piano .....	6
1.2	L'integrazione della strategia di prevenzione con le altre azioni strategiche dell'Amministrazione.....	7
1.3	Quadro normativo di riferimento.....	8
2	IL CONTESTO.....	10
2.1	Il Contesto esterno.....	11
2.1.1	- Il contesto economico regionale e gli indicatori di benessere.....	11
2.1.2	- Analisi sociale e criminologica: i reati contro la Pubblica Amministrazione.....	15
2.2	Il Contesto interno.....	26
3	ORGANIZZAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA.....	36
3.1	Organo di indirizzo politico.....	37
3.2	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.....	37
3.3	Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.....	39
3.4	Modello organizzativo e di raccordo Responsabile – Referenti .....	40
3.5	Organismo Indipendente di Valutazione.....	40
3.6	Ufficio Procedimenti Disciplinari.....	41
3.7	Dirigenti dell'Amministrazione regionale .....	42
3.8	Dipendenti dell'Amministrazione regionale con qualifica non dirigenziale.....	43
3.9	Portatori di interessi – stakeholders.....	43
4	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	44
4.1	Misura 1 - Trasparenza.....	46
4.2	Misura 2 - Codice di comportamento.....	54
4.3	Misura 3 - Rotazione del personale.....	56
4.4	Misura 4 - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.....	61
4.5	Misura 5 - Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti.....	63
4.6	Misura 6 - Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali.....	65
4.7	Misura 7 - Attività successive alla cessazione dal servizio (Pantouflage - Revolving Doors).....	68
4.8	Misura 8 - Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.....	71
4.9	Misura 9 - Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - <i>Whistleblower</i> .....	73
4.10	Misura 10 - Piano della formazione del personale.....	75
4.11	Misura 11 - Patti di integrità negli affidamenti.....	77
4.12	Misura 12 - Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.....	79
4.13	Misura 13 - Monitoraggio dei tempi procedurali.....	81
4.14	Misura 14 - Monitoraggio dei rapporti amministrazione / soggetti esterni.....	82
4.15	Misura 15 - Tutoraggio per personale neo assunto o inserito in nuovi settori lavorativi.....	83
5	PROCESSI SENSIBILI – AZIONI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	84
5.1	Misura 16 - Mappatura delle aree a rischio – analisi, valutazione e gestione del rischio – controllo e prevenzione.....	84
6	MISURE ULTERIORI.....	86
6.1	Misura 17 - Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione.....	86
6.2	Misura 18 - Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del PTPCT o di adeguamento del modello di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/2001.....	87
6.3	Misura 19 - Misure ulteriori (specifiche) da attivare nell'ambito dell' "area di rischio contratti pubblici".....	88
7	COMUNICAZIONE – INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL PIANO.....	89
	DISPOSIZIONI FINALI.....	89
	ALLEGATO A Sezione Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione	
	ALLEGATO B Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10	
	ALLEGATO C Schede mappatura aree a rischio corruzione	

## Acronimi e definizioni

<b>ANAC</b>	Autorità Nazionale Anticorruzione
<b>CUC</b>	Centrale Unica di Committenza
<b>OIV</b>	Organismo Indipendente di Valutazione
<b>PNA</b>	Piano Nazionale Anticorruzione
<b>PTPCT</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
<b>RPCT</b>	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
<b>UPD</b>	Ufficio Procedimenti Disciplinari

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

Gli adempimenti relativi alla legge 190 e ai decreti attuativi (d.lgs. n. 33/2013 e n. 39/2013), con specifico riferimento alle regioni, sono stati definiti – conformemente alle indicazioni di cui all'articolo 1, commi 60 e 61 della stessa legge – attraverso l'Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali raggiunta il 24 luglio 2013 che, per quanto non previsto nella stessa, mantiene ferma l'applicazione delle disposizioni legislative e delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione.

Nel predetto quadro normativo, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza si propone quale strumento diretto ad assicurare l'azione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione attraverso azioni concrete che, nel tenere conto dei fattori abilitanti degli eventi rischiosi, considerano quali variabili di riferimento i mutamenti del contesto esterno ed interno nel quale l'Amministrazione opera.

Il Piano anticorruzione è, al contempo, strumento di programmazione, di monitoraggio e di verifica.

Esso, infatti, prevede una serie di misure anticorruzione e individua per ciascuna di esse, nel relativo *schema di programmazione*, gli obiettivi, le attività da svolgere, le fasi per l'attuazione, i soggetti responsabili, i tempi di realizzazione e gli indicatori di prodotto.

Inoltre, l'attività di monitoraggio affidata ai *Referenti per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza*, permette di rilevare, anche in itinere, l'andamento delle azioni programmate, i risultati ottenuti e le criticità riscontrate, nonché di valutare gli eventuali "aggiustamenti" che si rendano opportuni per garantire il continuo miglioramento delle politiche di prevenzione e di contrasto alla corruzione da attuare nell'Amministrazione.

Infine, le verifiche condotte dal *Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza* sulle risultanze dei monitoraggi consentono allo stesso di constatare l'effettivo svolgimento delle operazioni e di acquisire la necessaria base conoscitiva per l'espletamento degli adempimenti di competenza.

Il *Piano* attribuisce specifici compiti ad una serie di soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione: Organo di indirizzo politico, *Responsabile*, *Referenti*, dirigenti e dipendenti della Regione Siciliana, UPD, OIV, consulenti e collaboratori e *stakeholders*.

Ciascuno di tali soggetti è chiamato a contribuire alle attività volte a prevenire e contrastare efficacemente il verificarsi di fenomeni corruttivi nell'ambito dell'Amministrazione, anche mediante la piena condivisione degli obiettivi e delle azioni programmate.

Nell'ambito dell'Amministrazione regionale, il primo *Piano triennale per la prevenzione della corruzione*, per il triennio 2013–2016, è stato approvato con decreto Presidenziale n. 510/GAB del 28 gennaio 2014.

I successivi aggiornamenti, per i trienni 2015–2017, 2016–2018 e 2017–2019, sono stati adottati, rispettivamente, con decreti Presidenziali n. 216 del 27 gennaio 2015, n. 228 del 27 gennaio 2016 e n. 240 del 31 gennaio 2017, quest'ultimo oggetto di due modifiche apportate con decreto Presidenziale n. 4830 del 4 settembre 2017.



## 1.1 Procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Piano

Il presente documento aggiorna, per il triennio 2018-2020, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza della Regione Siciliana tenendo conto dell'evoluzione del contesto esterno e interno in cui l'Amministrazione opera, dei risultati conseguiti nel precedente periodo di applicazione, delle modifiche intervenute nel quadro normativo, nazionale e regionale nonché dei suggerimenti forniti dagli *stakeholders* e delle indicazioni dei soggetti che svolgono attività di indirizzo, in special modo ANAC e Presidenza del Consiglio.

Il Piano 2018-2020 muove anche dalla valutazione dell'efficacia e della sostenibilità delle iniziative intraprese e delle misure adottate per la promozione di sempre maggiori livelli di trasparenza e per una sempre più ampia, incisiva e contestualizzata azione di prevenzione e contrasto della corruzione nell'ambito della amministrazione regionale.

Sulla base degli elementi di cui sopra l'aggiornamento, mantenendone sostanzialmente inalterata l'architettura, riconsidera le misure del precedente PTPCT, operando gli aggiustamenti ritenuti necessari. Nell'intento di offrire un testo di agevole consultazione, il documento è strutturato sotto forma di testo coordinato.

Il procedimento finalizzato all'adozione del presente aggiornamento, come per i Piani precedenti, è stato avviato – come previsto dall'articolo 1, comma 8, della legge 190/2012 – su iniziativa del *Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*.

La fase di elaborazione del Piano ha visto anche un maggior coinvolgimento dei dirigenti, chiamati a procedere alla rivisitazione delle aree e dei processi già mappati nel 2015, a partire da quelli interessati dalla riorganizzazione, attuata ai sensi dell'articolo 49, comma 1, della legge regionale n. 9/2015, che il 1° luglio 2016 ha investito l'intero apparato regionale.

Dei risultati di tale attività si darà contezza nel paragrafo 5.1 dedicato alla mappatura delle aree a rischio.

L'elaborato finale è stato quindi sottoposto all'apprezzamento del Presidente della Regione per l'adozione con apposito decreto, previa delibera della Giunta regionale, onde garantire il coinvolgimento degli Assessori regionali fin dalla fase della programmazione, anche al fine di una più consapevole partecipazione degli stessi alla successiva fase di attuazione.

## 1.2 L'integrazione della strategia di prevenzione con le altre azioni strategiche dell'Amministrazione

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è strettamente collegato con il ciclo della *Performance* e con gli obiettivi strategici.

In attuazione delle previsioni contenute nell'articolo 11 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5 e nel decreto presidenziale 21 giugno 2012, n. 52, che adeguano l'ordinamento regionale alle disposizioni ed ai principi di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, con la costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione<sup>1</sup>, insediatosi il 4 novembre 2016, ha preso avvio, infatti, il nuovo modello di misurazione, valutazione e trasparenza della performance dell'Amministrazione regionale.

Il ciclo della *performance* viene attuato applicando, tra gli altri, l'art.10 del decreto legislativo 150/2009, concernente la redazione del "Piano" e della "Relazione della *Performance*".

Il nuovo ciclo di gestione prevede nella fase della programmazione, affidata agli Uffici di Gabinetto del Presidente e degli Assessori regionali, l'adozione da parte dell'organo politico del "Piano triennale della *Performance*", che recepisce i programmi redatti da ciascun ramo dell'Amministrazione, secondo il dettato dell'articolo 4 del citato D.P. 52/2012.

Il Piano della *performance*, pertanto, costituisce il documento di programmazione in cui, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili, si esplicitano gli obiettivi, gli indicatori e i *target* sui quali si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*.

Il Piano in argomento, coerentemente con gli orientamenti contenuti nel PNA 2016, è altresì agganciato al PTPCT, garantendosi per tale via un maggiore coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Amministrazione nelle strategie di prevenzione della corruzione anche nella considerazione che, per precisa volontà del Legislatore<sup>2</sup>, allo stesso è ancorata l'attuazione delle misure previste dal Piano anticorruzione

Il primo "Piano triennale della *performance*" della Regione Siciliana, riguardante il triennio 2017 – 2019, è stato adottato con D.P.Reg. n. 562/Gab del 27 giugno 2017.

Anche negli anni successivi il coordinamento tra il PTPCT e il Piano della *Performance* sarà assicurato attraverso la previsione – da parte del Presidente della Regione, degli Assessori regionali e dei Dirigenti di vertice degli uffici regionali, rispettivamente, nelle "Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione" e in occasione del conferimento di incarichi dirigenziali – di specifici obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

---

<sup>1</sup> giusta Decreto Presidenziale 8 agosto 2016, n. 570/Gab

<sup>2</sup> Legge 6 novembre 2012, n. 190, art.1, comma 8 "L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale ...".

### 1.3 Quadro normativo di riferimento

Il nuovo corso avviato dalla legge delega 190/2012 è volto ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione, già ratificati dall'Italia<sup>3</sup>.

Gli effetti della legge si sono dispiegati attraverso una serie di interventi, di varia natura.

Tra i primi provvedimenti emanati, possono richiamarsi:

- decreti legislativi 14 marzo 2013, n. 33<sup>4</sup> e 8 aprile 2013, n. 39<sup>5</sup>;
- decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62<sup>6</sup>;
- Conferenza unificata, intesa Governo, Regioni ed Enti locali per l'attuazione art.1, commi 60 e 61, legge 6 novembre 2012, n. 190, del 24 luglio 2013<sup>7</sup>;
- circolare Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento funzione pubblica, 25 gennaio 2013, n. 1<sup>8</sup>;
- circolare Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento funzione pubblica, 19 luglio 2013, n. 2<sup>9</sup>;

Dopo i primi anni di attuazione, si è quindi aperta una fase di costante revisione e miglioramento, che ha dato luogo ad ulteriori interventi legislativi e relativi provvedimenti attuativi:

- decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66<sup>10</sup> recante, tra l'altro, misure volte a garantire la razionalizzazione, l'efficienza, l'economicità e la trasparenza dell'organizzazione degli apparati politico istituzionali e delle autonomie locali;
- decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90<sup>11</sup> contenente misure urgenti per l'efficienza, la semplificazione e la trasparenza della Pubblica Amministrazione;
- legge 27 maggio 2015, n. 69<sup>12</sup>;
- legge 7 agosto 2015, n. 124<sup>13</sup> (cd. legge Madia);
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
- decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, *"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"* (Tusp), come modificato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100

Da menzionare, per il notevole impatto sulla materia dei contratti pubblici, il decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, che regola anche gli aspetti relativi alla pubblicità ed alla trasparenza, recentemente modificato dal decreto legislativo 19 aprile 2017, n. 56, nonché le relative Linee guida n. 7 dell'ANAC, adottate con delibera n. 235 del 15 febbraio 2017 e aggiornate con delibera n. 951 del 20 settembre 2017.

---

3 *Convenzione ONU di Merida del 31 ottobre 2003*, ratificata con la legge 3 agosto 2009, n. 116, *Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999*, ratificata dall'Italia con la legge 28 giugno 2012, n. 110, Rapporto redatto dal GRECO., "Group of States against corruption", istituito in seno al Consiglio di Europa, che ha adottato la raccomandazione con la quale l'Organo ha invitato gli Stati membri ad adottare un regime sanzionatorio di misure efficaci, proporzionate e dissuasive contro la corruzione.

4 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*.

5 *"Disposizioni in materia di inconfirmità 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 novembre 2012, n. 190"*.

6 *"regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*

7 rinvenibile al seguente link: <http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/NormativaSettore/Anticorruzione/Intesa-in-Conferenza-Unificata-del-24-luglio-20131.pdf>

8 *"legge n. 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione"*.

9 *"decreto legislativo. n. 33 del 2013 – Attuazione della Trasparenza"*.

10 *"Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale"* convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89.

11 *"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.

12 *"Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"*

13 *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*



In merito all'applicazione della normativa sulla trasparenza, l'ANAC ha adottato le seguenti deliberazioni:

- n. 1310 del 28 dicembre 2016, *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016"*;
- n. 241 del 8 marzo 2017, *«Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016»*;
- n. 382 del 12 aprile 2017 *«Sospensione dell'efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 co. 1 lett. c) ed f) del d.lgs. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN»*;

Per le refluenze sulla trasparenza e le altre azioni di prevenzione e contrasto della corruzione, occorre infine ricordare:

- la legge 4 agosto 2017, n. 124 *"Legge annuale per il mercato e la concorrenza"*, che all'art. 1, co. 125, 126 e 127 impone a una serie di soggetti privati la pubblicazione, a decorrere dal 2018, di alcuni dati relativi a sovvenzioni e incarichi ricevuti dalle pubbliche amministrazioni e dai soggetti di cui all'art. 2 bis del d.lgs. 33/2013. La stessa legge, all'art. 1, co. 128, emenda l'art. 26 co. 2 del d.lgs. 33/2013 disponendo obblighi di pubblicazione dei dati consolidati di gruppo
- Il Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016, relativo alla *"protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)"*
- la legge 17 ottobre 2017, n. 161, di modifica del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione.

Con l'intento di rendere l'amministrazione regionale sempre più impermeabile ai fenomeni corruttivi e per potenziare le misure di contrasto, la Regione Siciliana, ha emanato varie disposizioni normative, di cui di seguito si elencano le principali, alcune delle quali prima ancora dell'entrata in vigore della legge 190/2012 e dei relativi decreti legislativi di attuazione:

- legge regionale 20 novembre 2008, n. 15 <sup>14</sup>
- legge regionale 5 aprile 2011 n. 5 <sup>15</sup>
- legge regionale 4 gennaio 2014, n. 1 <sup>16</sup>
- legge regionale 12 agosto 2014 n. 21, art. 68 <sup>17</sup>
- legge regionale 20 novembre 2014, n. 26 <sup>18</sup>

Va in ultimo richiamato il Codice Antimafia e Anticorruzione della Pubblica Amministrazione (cd. *Codice Vigna*), adottato con delibera della Giunta regionale n. 514 del 4 dicembre 2009.

---

<sup>14</sup> *"Misure di contrasto alla criminalità organizzata" pubblicata nella GURS n. 54 del 24 novembre 2008*

<sup>15</sup> *"Disposizioni per la trasparenza, la semplificazione, l'efficienza, l'informatizzazione della pubblica amministrazione e l'agevolazione delle iniziative economiche. Disposizioni per il contrasto alla corruzione ed alla criminalità organizzata di stampo mafioso. Disposizioni per il riordino e la semplificazione della legislazione regionale"*, (GURS n. 16 dell'11 aprile 2011)

<sup>16</sup> *"Misure in materia di controllo, trasparenza e contenimento della spesa relativa ai costi della politica"*

<sup>17</sup> *"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". L'articolo 68 è rubricato "Norme in materia di trasparenza e di pubblicità dell'attività amministrativa"*

<sup>18</sup> *"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". L'art. 2 è rubricato "Disposizioni in materia di conferimento degli incarichi di commissario straordinario degli enti locali"*

## 2 IL CONTESTO

Per l'attuazione delle politiche anticorruzione, il Legislatore riconosce alle singole amministrazioni ampi margini di discrezionalità nell'individuazione delle misure di prevenzione e contrasto più efficaci.

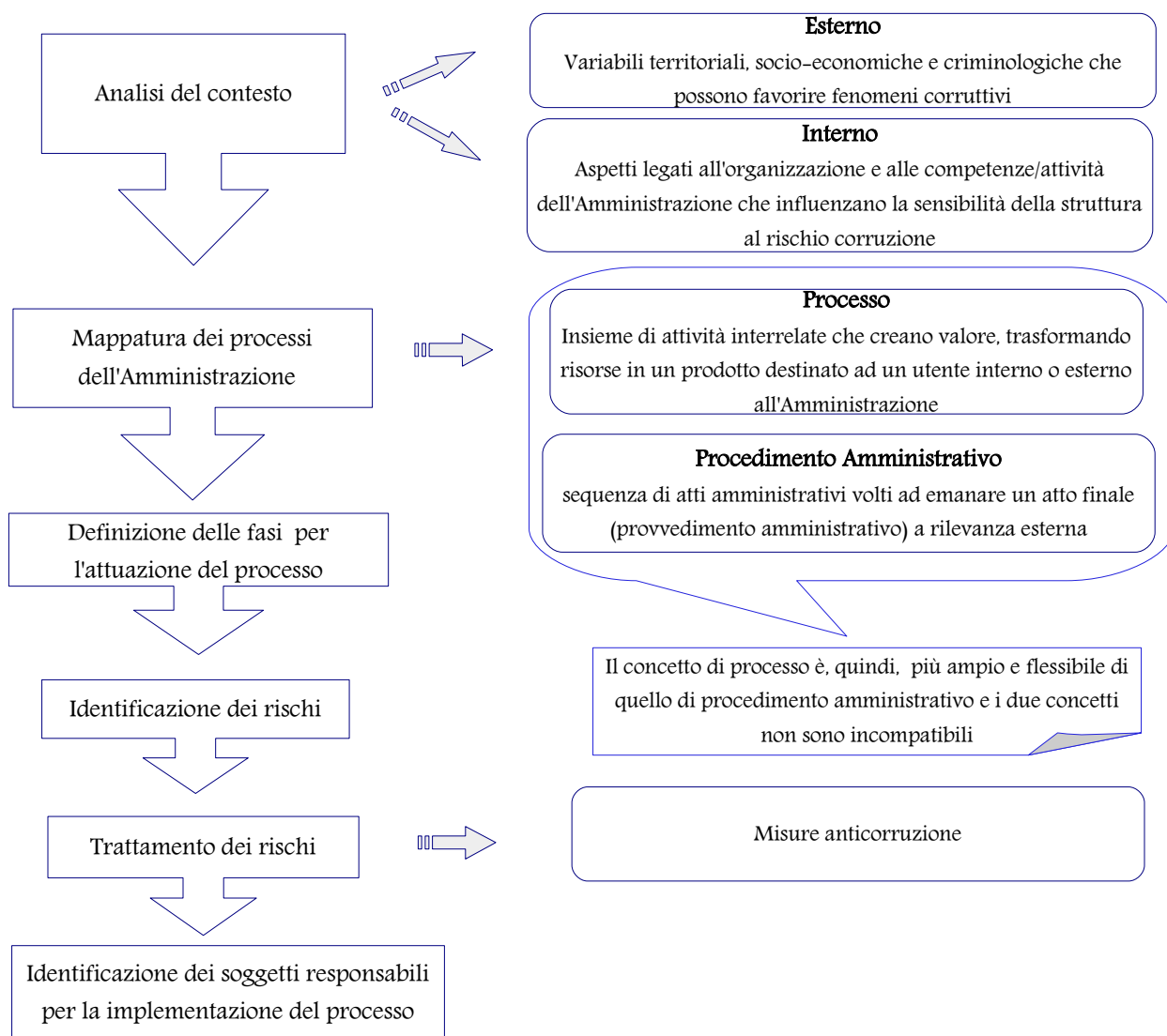
L'ANAC ha più volte sottolineato la necessità che le amministrazioni si avvalgano opportunamente di tale facoltà, *“perché solo esse sono in grado di conoscere la propria condizione organizzativa, la situazione dei propri funzionari, il contesto esterno nel quale si trovano ad operare”*<sup>19</sup>.

In condivisione della superiore indicazione e nella consapevolezza che le caratteristiche socio-economiche e criminologiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera costituiscono variabili imprescindibili per valutare l'incidenza del fenomeno corruttivo, si procede all'analisi del contesto esterno e interno.

In particolare, l'analisi del contesto esterno si pone l'obiettivo di individuare come le variabili sopra elencate possano influenzare il verificarsi dei fenomeni corruttivi all'interno dell'Amministrazione.

L'analisi del contesto interno riguarda, invece, gli aspetti legati all'organizzazione e alle competenze/attività dell'Amministrazione regionale, caratterizzata da una complessa struttura – la cui ampia articolazione, centrale e periferica, comprende ben 1439 uffici dirigenziali, oltre a quelli “speciali” e di diretta collaborazione – e per il conseguentemente elevato numero di dipendenti.

I risultati complessivi dell'analisi del contesto contribuiscono a valutare e mettere in campo gli strumenti atti a declinare le strategie di prevenzione della corruzione in specifiche misure e adempimenti.



19 Piano Nazionale Anticorruzione 2016 – PARTE GENERALE: Premessa, pag.2

## 2.1 Il Contesto esterno

(Sezione curata dal Dipartimento Bilancio e Tesoro - Servizio Statistica ed Analisi Economica della Regione)<sup>20</sup>

### 2.1.1 - Il contesto economico regionale e gli indicatori di benessere

L'economia siciliana, con il risultato del 2015 (+2,1% di PIL regionale), ha segnato una svolta dopo otto anni di crisi, mentre l'andamento del 2016 ha confermato il percorso di recupero, ma anche un rallentamento della crescita (+0,6%), mostrando un valore di qualche decimo di punto inferiore rispetto al risultato dell'Area meridionale e dell'Italia (0,9%, in Tab.1).

Tab.1 Variazioni % del PIL a prezzi costanti\* (in giallo stime Prometeia).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Var. % cumulata	2015	2016 s	2017 p
Sicilia	-1,5	-4,3	-0,4	-1,7	-2,0	-2,1	-2,6	-14,7	2,1	0,6	1,1
Mezzogiorno	-1,8	-4,8	-0,6	-0,6	-2,0	-2,5	-0,8	-12,2	1,1	0,9	1,1
Italia	-1,0	-5,5	1,7	0,6	-2,8	-1,7	0,1	-7,3	0,8	0,9	1,2

Fonte: Servizio Statistica - Elaborazioni su dati ISTAT e Prometeia; (\*) valori concatenati anno di riferimento 2010, dati grezzi ;  
s = stime; p= previsioni

Tendenze più favorevoli si prospettano per l'anno 2017, con una variazione del PIL dell'1,1%, identico al risultato atteso per il Mezzogiorno e inferiore solo di un decimo rispetto alla media prevista a livello nazionale (1,2%). Sono queste le stime che il centro di ricerche "Prometeia" rilascia per il 2016 e 2017, in attesa del dato ufficiale ISTAT per le regioni. Le stesse sono state poste come valori di riferimento per la programmazione regionale, nei termini in cui essa viene rappresentata dal Documento di Economia e Finanza 2018-2020, approvato dalla Giunta regionale il 15 settembre 2017 (Delibera n. 418).

In sostanza, la ripresa in atto sembra acquistare vigore anche se, ove si consideri la gravità del trascorso periodo di recessione (Tab. 2) e la contenuta dinamica dell'economia nazionale, non si può ancora dire che essa benefici di fattori stabili di consolidamento, date le incertezze che condizionano le decisioni di consumo e i limiti strutturali che influenzano le attività produttive.

Tab. 2 - Sicilia, indicatori macroeconomici 2008-17 (Variazioni % annue a prezzi costanti se non diversamente indicato; dati grezzi).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 s	2017 p
Prodotto interno lordo	-1,5	-4,3	-0,4	-1,7	-2,4	-2,3	-2,6	2,1	0,6	1,1
Consumi finali interni	-1,6	-2,3	-0,4	-0,5	-3,2	-2,6	-1,2	0,3	0,6	0,4
Spesa per consumi finali delle famiglie	-1,8	-3,0	-0,3	-0,7	-3,9	-3,2	-0,9	0,8	0,8	0,5
Spesa per consumi finali delle AA.PP e ISP	-1,2	-0,7	-0,5	0,0	-1,6	-1,2	-1,8	-0,9	0,2	0,1
Investimenti fissi lordi	-7,0	-8,0	0,5	-6,4	-12,7	-10,4	-3,0	1,4	2,5	1,8
Prodotto pro capite % su Italia (p.correnti)	65,7	66,7	65,6	64,2	64,7	64,2	62,2	63,2	62,7	62,8
Crescita della popolazione	0,35	0,28	0,27	0,21	0,21	0,28	0,11	-0,20	-0,40	-0,37

Fonte: Servizio Statistica della Regione, elaborazione su dati Istat e MMS ; s = stime; p= previsioni

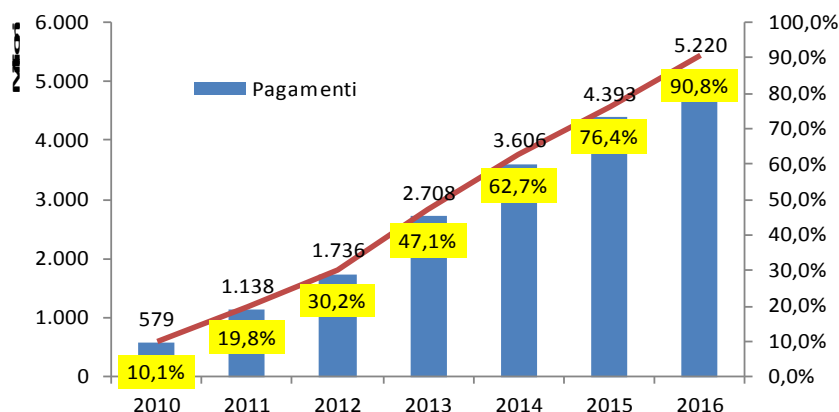
Con una media del -2% l'anno, la riduzione dei consumi privati ha avuto un ruolo centrale nel calo dell'attività economica del periodo 2008-2014. Nei sette anni di crisi i consumi delle famiglie hanno risentito pesantemente della contrazione dell'occupazione (-1,6% l'anno), della riduzione del reddito disponibile (-1,7% l'anno in termini reali) e della forte contrazione del credito bancario specificamente erogato, che ha subito un ridimensionamento di oltre 14 punti fra il 2012 e il 2014.

Sul versante degli investimenti fissi lordi, a fronte di un volume di spesa che si era praticamente dimezzato fra il 2006 e il 2014, la ripresa mostra, secondo le stime, un recupero dell'1,4% nel 2015 ed uno più consistente nel 2016 (2,5%), anche per effetto dei flussi erogati in prossimità della chiusura del ciclo dei fondi strutturali europei 2007-2013 (oltre 1,5 miliardi dall'inizio del 2015, solo con riferimento al PO-

<sup>20</sup> Con i dati e le informazioni disponibili al 26 ottobre 2017.

FESR e al FSE; Fig.1). Il profilo di recupero sembra confermarsi anche nel 2017, con le previsioni che indicano una crescita dell'1,8%.

**Fig.1 POR Sicilia 2007-2013, pagamenti per interventi FESR e FSE al 31 dicembre di ogni anno in milioni e in % della dotazione (rispettivamente lato sinistro e lato destro del grafico).**



Fonte: Ragioneria Generale dello Stato

Dopo anni di flessioni ininterrotte e talvolta drammatiche, anche il sistema produttivo siciliano ha cominciato a dare segnali di ripresa (Tab.3). I dati ufficiali indicano, nel 2015, un incremento del valore aggiunto complessivo del 2%, mentre le stime per il 2016 (0,2%) e le previsioni per il 2017 (1,1%), se confermate, delineano un meno marcato ma comunque positivo risultato. Tra i settori, una sensibile crescita manifesta l'industria in senso stretto che, nel 2016, con un +2,6%, ha svolto la funzione di settore trainante che si conferma anche nelle stime per il 2017, verosimilmente grazie alla ripresa delle vendite all'estero. Fortemente oscillante è invece l'andamento dell'agricoltura, mentre le costruzioni, dopo la nuova flessione del 2016, sembrano ripartire nel 2017. L'andamento dei servizi ha rallentato nel 2016, ma dovrebbe riprendere vigore nell'anno in corso (1,1%).

**Tab.3 Sicilia. Valore aggiunto ai prezzi di base per settori di attività economica. Variazioni % a prezzi costanti**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricoltura	-0,5	-2,3	-0,1	-6,1	1,5	-1,3	-6,6	6,6	-4,8	1,3
Industria	-2,8	-18,2	3,9	-5,0	-3,1	-8,1	-21,8	5,0	2,6	0,8
Costruzioni	-1,4	-7,9	-14,1	-10,0	-7,3	-6,2	-6,0	4,1	-0,4	0,9
Servizi	-1,3	-2,3	0,3	-0,5	-1,7	-1,2	0,0	1,3	0,3	1,1
Totale	-1,5	-4,4	-0,3	-1,7	-2,0	-2,1	-2,5	2,0	0,2	1,1

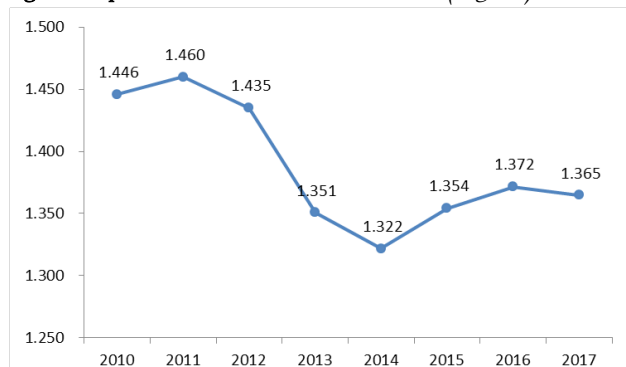
Fonte: Servizio Statistica - Elaborazioni su dati ISTAT e su stime Prometeia (in giallo).

Nel mercato del lavoro, dopo il buon risultato del 2015 (+2,3% di occupati), scaturito da politiche attive come il programma di aiuto all'occupazione "Garanzia giovani" e la nuova normativa sui rapporti di lavoro (L. n. 183/2014, o c.d. "Jobs Act"), i dati riferiti al 2016 manifestano tendenze che si annullano a vicenda: prosegue il recupero nel numero di occupati relativamente al settore dei servizi (+1,2%), ma si registra la perdita di posti di lavoro nelle costruzioni (-7,0%), nell'industria (-3,2%) e nell'agricoltura (-2,6%), portando complessivamente, il numero di occupati a 1 milione 351 mila unità, leggermente inferiore alla consistenza dell'anno precedente (-0,1%). I dati più recenti, riferiti alla seconda rilevazione del 2017, se raffrontati con quelli relativi alle stesse rilevazioni degli anni precedenti, delineano comunque una traiettoria di recupero a partire dal 2014 sebbene si manifesti una leggera flessione nell'ultimo dato (Fig.2). Secondo questo dato tendenziale, complessivamente, il numero di occupati si assesta su 1 milione 365 mila, circa 7 mila in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (-0,5%) a fronte di una crescita a

livello nazionale dello 0,7%, anche se in leggera crescita sul trimestre precedente (0,5%). Questa evoluzione è determinata da un lato da una perdita dei posti di lavoro nelle costruzioni (-19,6%) e nei servizi diversi dal commercio (-0,8%) e dall'altro dal recupero dell'occupazione nell'industria in senso stretto (7,4%) e nell'agricoltura (6,2%).

Tra il 2015 e il 2016 a fronte di una stabilità del tasso di occupazione 15-64 anni, che passa da 40,0 a 40,1 per cento, il tasso di disoccupazione torna a crescere, portandosi al 22,1% e confermandosi fra i valori più alti in Italia, con una forbice di quasi 10 punti percentuali rispetto al dato nazionale. Non vi sono sostanziali cambiamenti nei primi dati dell'anno in corso: il tasso di disoccupazione si mantiene pari al 22,1% mentre migliora leggermente quello di occupazione che si porta al 40,6.

**Fig.2 Occupati in Sicilia – II trimestre 2010-2017 (migliaia)**



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Molte delle variabili di cui è stato esposto l'andamento recente, riferito al contesto economico regionale, producono effetti anche sul piano sociale. In questo ambito di analisi, le misure del Benessere equo e sostenibile (BES) elaborate da Istat, alcune delle quali sono presentate in Tab. 4, costituiscono un quadro composito di misurazioni orientato a supportare le scelte di *policy*. Esse vengono infatti utilizzate ad integrazione degli indicatori di natura prevalentemente macroeconomica, in osservanza delle deliberazioni degli organismi internazionali<sup>21</sup> che hanno promosso la ricerca di nuovi indicatori del progresso sociale. Tra i 130 indicatori elaborati, che tengono conto sia di aspetti che hanno un diretto impatto sul benessere umano ed ambientale sia di quelli che misurano gli elementi funzionali al miglioramento del benessere della collettività e dell'ambiente che la circonda, ne sono stati in questo contesto analizzati 11, individuati all'interno dei seguenti 7 domini: Salute, Istruzione, Lavoro, Benessere economico, Relazioni sociali, Politica e istituzioni e Sicurezza.

Tra i suddetti domini, appare utile approfondire gli aspetti riguardanti Relazioni sociali, Politica e istituzioni e Sicurezza.

Sotto il profilo concernente le relazioni sociali e la politica, va rimarcato che l'indice di fiducia generalizzata (pari alla percentuale di persone di 14 anni e più che ritiene che gran parte della gente sia degna di fiducia) è pari al 12,5%, il valore più basso in Italia, mentre l'indice di partecipazione sociale, che rappresenta la quota di popolazione (> 14 anni) coinvolta in strutture associative, è del 16,4%, superiore solo al dato di Calabria e Campania. Riguardo al tema della politica, la Sicilia ha in assoluto l'indice più basso di fiducia nelle Istituzioni locali (3,1 contro il dato medio nazionale pari a 3,9) ed insieme alla Sardegna l'indice più basso di partecipazione alle elezioni, registrando il 42,9% a fronte di un valore nazionale pari al 58,7%.

<sup>21</sup> Nel mese di agosto 2009 la Commissione europea ha pubblicato una comunicazione dal titolo "Non solo PIL - Misurare il progresso in un mondo che cambia", vedi: COM (2009) n. 433

La collocazione della Sicilia appare migliore con riferimento agli indicatori sulla "Sicurezza". In questo ambito, sono infatti le regioni del Centro-Nord ad avere i valori più elevati degli indici. Per quanto riguarda il dato oggettivo del numero di furti in abitazione, nell'isola l'indicatore è pari a 13,3 per mille famiglie, a fronte di un valore pari a 22,2 al Nord, 16,6 al centro e a 17,9 in Italia. In merito ai giudizi soggettivi, è più basso della media nazionale anche l'indice che riguarda la percezione della presenza di elementi di degrado ambientale nelle zone in cui si vive, che si attesta in Sicilia al 9,8% contro il 12,2% dell'Italia.

**Tab.4 – Selezione di alcuni indicatori regionali tratti da "BES 2016 – Il benessere equo e sostenibile in Italia"**

Anno di riferimento Regioni	Salute	Istruzione	Lavoro	Benessere economico		Relazioni sociali		Politica e istituzioni		Sicurezza	
	Speranza di vita alla nascita (n. di anni)	Giovani fra 15 e 29 anni che non lavorano e non studiano (%)	Incidenza di occupati non regolari sul totale degli occupati (%)	Indice di disuguaglianza (a)	Indice di rischio di povertà (b)	Indice di partecipazione sociale (c)	Indice di fiducia generalizzata (d)	Indice di partecipazione alle elezioni (in % sugli aventi diritto)	Indice di fiducia sulle Istituz. Locali (e)	Numero di furti in abitazione per mille famiglie	Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive (f)
	2015	2015	2014	2015	2015	2016	2016	2014	2016	2014	2016 (a)
Piemonte	82,1	20,0	11,0	4,3	11,9	25,5	20,2	67,4	4,2	22,2	12,4
Valle d'Aosta/Vallée	81,1	19,5	9,9	3,8	7,0	29,4	27,5	49,6	4,5	9,0	6,5
Liguria	82,2	20,5	12,1	5,3	15,9	24,4	25,7	60,7	4,0	17,3	12,0
Lombardia	82,8	18,6	10,2	5,2	11,1	27,8	21,2	66,4	4,3	23,3	12,9
Trentino-Alto Adige	83,3	13,0	9,6	4,1	8,3	39,7	29,5	52,7	5,3	14,2	8,9
Bolzano/Bozen	83,2	10,2	9,1	3,8	6,4	42,9	29,9	52,3	5,4	13,2	7,0
Trento	83,5	15,9	10,1	4,0	10,2	36,6	29,1	53,1	5,3	14,9	10,7
Veneto	82,9	17,0	8,8	3,8	10,9	29,9	21,6	63,9	4,2	20,7	6,8
Friuli-Venezia Giulia	82,4	18,5	10,8	3,9	8,2	30,5	23,6	57,6	4,5	16,5	4,2
Emilia-Romagna	82,9	19,1	10,0	4,7	9,7	26,7	20,6	70,0	4,3	31,9	11,1
Toscana	82,8	18,6	11,1	4,4	9,6	26,3	20,3	66,7	4,1	19,7	14,5
Umbria	82,9	20,5	12,5	5,1	18,4	27,9	18,2	70,5	3,8	23,7	10,1
Marche	83,0	19,8	10,2	4,7	13,9	28,1	18,5	65,6	4,0	21,1	6,0
Lazio	82,2	23,8	16,1	6,5	20,5	26,0	22,0	56,4	3,4	12,6	24,6
Abruzzo	82,3	26,9	15,7	5,0	21,7	25,7	17,1	64,1	3,6	17,7	12,9
Molise	82,1	25,0	15,6	4,6	27,1	20,3	15,6	54,8	3,2	9,6	7,1
Campania	80,5	35,3	21,5	6,0	35,5	13,8	20,1	51,1	4,0	9,0	13,0
Puglia	82,4	33,1	16,8	5,9	30,3	19,0	15,1	51,5	3,6	16,7	7,6
Basilicata	82,0	28,7	15,0	4,9	28,1	22,0	23,3	49,5	3,5	4,9	5,0
Calabria	81,9	39,9	23,0	5,4	33,8	15,8	15,5	45,8	3,6	9,7	14,0
<b>Sicilia</b>	<b>81,3</b>	<b>39,3</b>	<b>20,3</b>	<b>8,3</b>	<b>42,3</b>	<b>16,4</b>	<b>12,5</b>	<b>42,9</b>	<b>3,1</b>	<b>13,3</b>	<b>9,8</b>
Sardegna	82,2	31,8	14,8	6,3	25,5	23,2	18,0	42,0	3,4	9,4	9,5
Nord	82,7	18,4	10,2	4,7	11,0	28,0	21,7	65,4	4,3	22,2	10,8
Centro	82,6	21,5	13,5	5,4	16,1	26,5	20,8	61,8	3,7	16,6	18,0
Mezzogiorno	81,6	35,3	19,1	6,5	34,0	17,5	16,5	48,8	3,6	12,1	10,6
<b>Italia</b>	<b>82,3</b>	<b>25,7</b>	<b>13,3</b>	<b>5,8</b>	<b>19,9</b>	<b>24,1</b>	<b>19,7</b>	<b>58,7</b>	<b>3,9</b>	<b>17,9</b>	<b>12,2</b>

Fonte: Istat

- (a) Rapporto fra il reddito equivalente totale ricevuto dal 20% della popolazione con il più alto reddito e quello ricevuto dal 20% della popolazione con il più basso reddito.
- (b) Percentuale di persone a rischio di povertà, con un reddito equivalente inferiore o pari al 60% del reddito equivalente mediano sul totale delle persone residenti.
- (c) Persone di 14 anni e più che negli ultimi 12 mesi hanno svolto almeno una attività di partecipazione sociale (riunioni sindacali, politiche, di associazioni sportive culturali, ecc.) sul totale delle persone di 14 anni e più.
- (d) Percentuale di persone di 14 anni e più che ritiene che gran parte della gente sia degna di fiducia sul totale delle persone di 14 anni e più.
- (e) Punteggio medio di fiducia nel governo regionale, provinciale e comunale (in una scala da 0 a 10) espresso dalle persone di 14 anni e più.
- (f) Percentuale di persone di 14 anni e più che vedono spesso elementi di degrado sociale e ambientale nella zona in cui si vive sul totale delle persone di 14 anni e più.



## 2.1.2 – Analisi sociale e criminologica, i reati contro la Pubblica Amministrazione

La corruzione è un fenomeno complesso e multidimensionale che fa riferimento a una moltitudine di situazioni. In generale, oltre all'intera casistica dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dagli articoli 318-322 bis del Codice Penale, si fanno rientrare in tale concetto tutte le situazioni rilevanti in cui venga in evidenza un malfunzionamento della Pubblica Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Alle difficoltà di definizione del fenomeno "corruzione" si aggiungono di conseguenza quelle riguardanti la sua misurazione. In questo senso, sono riscontrabili, nel panorama nazionale ed internazionale, numerosi strumenti e tecniche di misurazione della corruzione che portano alla elaborazione di due tipi di indicatori: soggettivi e oggettivi. Rientrano nella prima categoria gli indicatori basati sulla percezione del fenomeno, come il "*Corruption Perception Index*" (CPI) elaborato da *Transparency International* o quelli del recentissimo studio condotto dall'Istat "*La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie*". Fanno parte, invece, della seconda categoria, gli indici che si basano su informazioni amministrative, più di frequente utilizzate per analizzare l'evoluzione dei reati di corruzione nel tempo ed a livello territoriale.

La sintetica analisi che segue partirà dai risultati ottenuti con gli indicatori di percezione CPI e quelli dall'indagine Istat, per poi osservare nell'arco dell'ultimo decennio (2006-2015) l'andamento dei reati contro la PA. Si fa di seguito riferimento al numero di procedimenti penali per reati specificamente di corruzione, concussione, abuso d'ufficio e peculato attraverso i dati oggettivi contenuti nelle denunce e nelle condanne, in sede penale, estrapolati dalle Procure ed elaborati dall'Istituto Nazionale di Statistica.

### La percezione del fenomeno

A livello mondiale l'organizzazione *Transparency International*, dà voce alle vittime e ai testimoni di corruzione e collabora con Governi, aziende e cittadini per mettere un freno al fenomeno. Tra le attività dell'organizzazione, riveste particolare importanza l'elaborazione di un indicatore composito per la misurazione della percezione della corruzione nel settore pubblico e politico denominato CPI (Indice di Percezione della Corruzione) che, basandosi sull'opinione di esperti, assegna a 176 Paesi una valutazione che va da 0, per quelli ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti". La metodologia cambia ogni anno per riuscire a dare uno spaccato sempre più attendibile delle realtà locali. I risultati della ventiduesima edizione dell'indice, pubblicati nel mese di gennaio 2017 e riferiti all'anno 2016 (Tab.5), mostrano chiaramente come corruzione e ineguaglianza siano viste come sistemiche e considerate dai cittadini uno dei mali peggiori del settore pubblico e della politica in gran parte del mondo. Infatti, quasi il 70% dei 176 Paesi analizzati nell'IPC, ha ottenuto un punteggio inferiore a 50.

Il CPI 2016 mostra che la percezione della corruzione è aumentata nel mondo. Infatti il numero delle nazioni che hanno perso punti è cresciuto di più rispetto a quello che ne hanno guadagnati. In testa alla classifica si piazzano Danimarca e Nuova Zelanda (entrambi con valutazione 90), seguiti a ruota da Finlandia (89) e Svezia (88), paesi questi che adottano legislazioni più avanzate in fatto di accesso all'informazione, diritti civili e trasparenza dell'amministrazione pubblica, mentre all'opposto, Somalia (10), Sud Sudan (11), Corea del Nord (12) e Siria (13) chiudono la graduatoria.

Tab.5 – CPI 2016 – Ranking e punteggio

RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE	RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE	RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE	RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE	RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE
	Uruguay	71		Italy	47		Sri Lanka	36		Myanmar	28			
1	Denmark	90	21	Estonia	70	60	Sao Tome and Principe	46	95	Gabon	35	120	Dominican Republic	31
1	New Zealand	90	22	France	69	62	Saudi Arabia	46	79	China	40	101	Niger	35
3	Finland	89	23	Bahamas	66	62	Montenegro	45	83	Albania	39	101	Peru	35
4	Sweden	88	24	Chile	66	64	Oman	45	83	Bosnia and Herzegovina	39	101	Philippines	35
5	Switzerland	86	24	United Arab Emirates	66	64	Senegal	45	83	Jamaica	39	101	Thailand	35
6	Norway	85	27	Bhutan	66	64	South Africa	45	83	Lesotho	39	101	Timor-Leste	35
7	Singapore	84	27	Israel	64	64	Suriname	45	87	Mongolia	38	101	Trinidad and Tobago	35
8	Netherlands	83	28	Poland	62	69	Greece	44	87	Panama	38	108	Algeria	34
9	Canada	82	29	Portugal	62	70	Bahrain	43	87	Zambia	38	108	Côte d'Ivoire	34
10	Germany	81	29	Barbados	61	70	Ghana	43	90	Colombia	37	108	Egypt	34
10	Luxembourg	81	31	Qatar	61	72	Burkina Faso	42	90	Indonesia	37	108	Ethiopia	34
10	United Kingdom	81	31	Slovenia	61	72	Serbia	42	90	Liberia	37	108	Guyana	34
13	Australia	79	31	Taiwan	61	72	Solomon Islands	42	90	Morocco	37	113	Armenia	33
14	Iceland	78	31	Botswana	60	75	Bulgaria	41	90	The FYR of Macedonia	37	113	Bolivia	33
15	Belgium	77	35	Saint Lucia	60	75	Kuwait	41	95	Argentina	36	113	Vietnam	33
15	Hong Kong	77	35	Saint Vincent and The Grenadines	60	75	Tunisia	41	95	Benin	36	116	Mali	32
17	Austria	75	35	Cape Verde	59	75	Turkey	41	95	El Salvador	36	116	Pakistan	32
18	United States	74	36	Dominica	59	79	Belarus	40	95	Kosovo	36	116	Tanzania	32
19	Ireland	73	36	Lithuania	59	79	Brazil	40	95	Maldives	36	116	Togo	32
20	Japan	72	36											

Fonte: Transparency International

Il voto assegnato all'Italia è pari a 47/100, che colloca il Paese al 60° posto nella classifica mondiale, in miglioramento per il terzo anno consecutivo. Dal 2012, quando fu varata la legge anticorruzione, ad oggi l'Italia ha riconquistato 12 posizioni nel ranking mondiale, portandosi dal 72° al 60° posto (Fig.3). Il trend è positivo ma ancora insufficiente a colmare il gap che ci separa dagli altri paesi europei. In tale contesto l'Italia si trova infatti in coda alla graduatoria, seguita solo da Grecia e Bulgaria, rispettivamente al 69° e 75° posto della classifica mondiale.

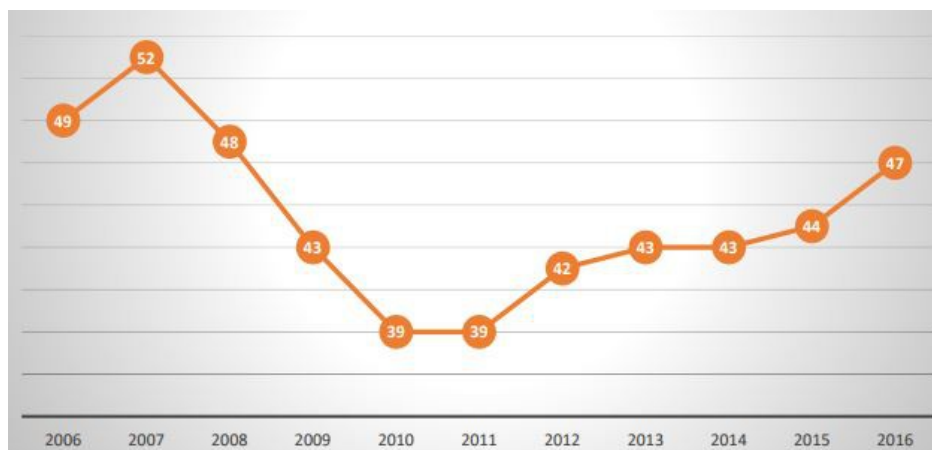
Fig.3 CPI 2006-2016 – Ranking Italia



Fonte: Transparency International

Il punteggio in questi ultimi anni ha comunque subito un lento e graduale miglioramento, passando dal punto più basso (39/100), toccato nel 2010 e 2011, all'attuale 47 su 100. Anche rispetto all'anno scorso l'Italia ha guadagnato 3 punti, che per un indicatore con scostamenti minimi tra un anno e l'altro, indica un miglioramento significativo.

Fig.4 CPI 2006–2016 – Valutazione attribuita all'Italia



Fonte: *Transparency International*

Recentemente, un altro studio approfondito è stato svolto dall'Istat che per la prima volta ha introdotto, nell'indagine sulla sicurezza dei cittadini 2015–2016, un modulo volto a misurare il fenomeno, attraverso la stima del numero di famiglie coinvolte direttamente o indirettamente nel corso della propria vita in dinamiche corruttive. In dettaglio sono state intervistate 43 mila persone con età compresa tra i 18 e gli 80 anni a cui è stato chiesto se a loro stessi o ad un familiare sia capitato un fenomeno corruttivo (ad esempio se sia stato suggerito o richiesto di pagare, fare regali o favori in cambio di facilitazioni nell'accesso a un servizio o di un'agevolazione o se vi sia stato uno scambio ed in quale modo sia avvenuto). Al contempo è stata anche rilevata la conoscenza indiretta di casi di corruzione, cioè se l'evento abbia riguardato persone di loro conoscenza. Sono stati oggetto di rilevazione inoltre il voto di scambio e le raccomandazioni, che possono essere considerati fenomeni che favoriscono la dinamica corruttiva. Gli eventi rilevati dall'indagine sono stati definiti in otto settori: sanità, assistenza, istruzione, lavoro, uffici pubblici, giustizia, forze dell'ordine, *public utilities*<sup>22</sup>.

Dall'analisi emerge che a livello nazionale il 7,9% delle persone intervistate ha segnalato il coinvolgimento diretto di almeno un familiare, nel corso della vita, in eventi corruttivi (2,7% negli ultimi 3 anni in Tab. A.1 dell'Appendice statistica). Il dato disaggregato per regioni mostra che l'indicatore complessivo raggiunge il massimo nel Lazio (17,9%) e il minimo nella Provincia autonoma di Trento (2,0%), con situazioni sul territorio molto diversificate. La Sicilia si colloca in una posizione intermedia con un 7,7% (3,1% negli ultimi 3 anni).

A livello di tipologia di servizi, la corruzione ha riguardato in primo luogo il settore della sanità, con una incidenza nazionale dell'11% che sale al 16,1% nel caso della Sicilia e rappresenta il valore più elevato nella classifica delle regioni. Seguono i settori dell'Assistenza, con un valore in Sicilia del 5,2%, più elevato del dato nazionale (2,7%), e del Lavoro con un valore del 3,3%, in linea con il dato dell'Italia (3,2%).

Si stimano in oltre 6 milioni (13,1% della popolazione fra i 18 e gli 80 anni) i cittadini che dichiarano di conoscere personalmente qualcuno (parenti, amici, colleghi o vicini) a cui è stato richiesto denaro, favori o regali per ottenere facilitazioni in diversi ambiti e settori (Tab.A.2). La prevalenza varia a seconda del settore coinvolto: dal 7,1% per il lavoro (con richieste di denaro o altri beni per essere assunti o per avviare un'attività lavorativa) al 5,9% nel settore della sanità (per essere facilitati in occasione di ricoveri, interventi chirurgici o altre cure) al 4,0% per le facilitazioni di tipo assistenziale come pensioni, alloggi e altri contributi. In Sicilia la percentuale è del 15,4%, superiore al dato nazionale ed inferiore solo a Puglia, Lazio e Abruzzo. I settori più coinvolti nell'Isola sono la sanità, con un valore dell'8,4% ed il lavoro (7,4%).

<sup>22</sup> Ulteriori dettagli sono rinvenibili alla pagina web dell'Istat: <http://www.istat.it/it/archivio/204379>

Per quanto riguarda il voto di scambio, l'analisi Istat fa emergere che il 3,7% della popolazione italiana tra 18 e 80 anni (una stima di 1 milione e 700mila cittadini) è stata oggetto di richiesta di voto in cambio di regali, favori o denaro (Tab. A.3). Tale procedura è molto più frequente nelle regioni meridionali, con i valori più elevati registrati in Basilicata (9,7%) e Sicilia (9,0%) e con prevalenza nelle elezioni amministrative rispetto alle politiche. Come per la corruzione, l'esperienza indiretta del voto di scambio risulta più frequente rispetto all'esperienza diretta. Il tasso di coloro che dichiarano di conoscere qualcuno a cui è stato proposto il voto di scambio cresce infatti fino all'8,3% a livello nazionale e addirittura al 16,4% in Sicilia. Il primato in questa classifica spetta alla Puglia con il 23,7%.

### **I dati di fonte amministrativa**

I dati di seguito analizzati, di fonte Istat, sono estratti dagli archivi informatici delle Procure della Repubblica e riguardano le statistiche sui procedimenti penali per i quali si procede all'archiviazione o all'inizio dell'azione penale. In Sicilia nel 2015, anno disponibile più recente, i reati contro la Pubblica Amministrazione sono stati complessivamente 8.273, suddivisi quasi equamente tra quelli commessi da pubblici ufficiali (4.061) e da privati (4.212) (Tab.A.4).

Tra le diverse tipologie di reato rientranti nella prima categoria, quelli con maggior rilevanza sono l'abuso di ufficio, con 862 procedimenti di cui 682 archiviati e 180 con inizio dell'azione penale, il peculato, con 432 procedimenti (237 archiviati e 195 con inizio dell'azione penale), la corruzione, con 334 procedimenti di cui 176 archiviati, e la concussione con 61 procedimenti, di cui 31 archiviati. Limitando l'attenzione ai reati per cui è iniziata l'azione penale (IAP), rispetto all'anno precedente i procedimenti dei reati contro la PA nel complesso risultano in calo del 4,7% per effetto della riduzione di quelli commessi dai pubblici ufficiali (-12,8%) a fronte di una crescita di quelli commessi da privati (0,9%). Nel dettaglio, diminuisce del 35,9% il numero dei procedimenti per reati di peculato, del 16,7% per reati di concussione e del 37,3% dei reati di abuso d'ufficio, mentre risultano in aumento del 19,7% i procedimenti per corruzione.

A livello nazionale (Tab.A.5) i reati subiscono complessivamente un calo del 7% in ragione d'anno, dovuto dalla concomitante riduzione sia di quelli commessi da soggetti interni alla PA che da privati. Anche per l'intero territorio nazionale si registra un aumento dei reati per corruzione (9,2%), ma diversamente da quanto osservato per la Sicilia, risultano in crescita anche i reati per peculato (9,0%).

Il confronto con i dati dell'anno 2006 mette in evidenza invece una dinamica inversa. Il numero di procedimenti per cui è iniziata l'azione penale è cresciuto in Sicilia del 52,2% ed in Italia del 16,8%. Crescono del 70% circa i procedimenti per reati commessi all'interno della PA (in Italia del 30,4%), in particolare del 143,1% i reati per corruzione (44,7% in Italia) del 32,4% i reati per abuso d'ufficio (11% in Italia) e del 25,8% i reati di peculato (56,6% in Italia), a fronte di un calo dei procedimenti per concussione sia in Sicilia (-11,8%) che a livello nazionale (-14,3%). I numeri del 2015 testimoniano pertanto di una forte espansione dei fenomeni corruttivi nell'arco del decennio trascorso in tutto il territorio nazionale e in maniera più accentuata nell'Isola, anche se risulta in attenuazione il valore tendenziale più recente.

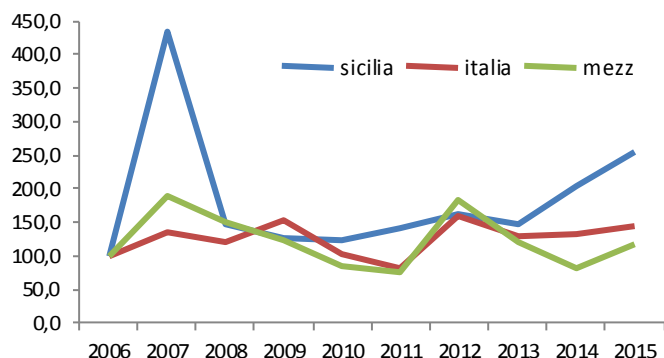
L'osservazione più approfondita dell'andamento del fenomeno a livello territoriale nel corso del periodo preso in esame, consente comunque di effettuare alcune interessanti considerazioni. A questo scopo sono stati costruiti, separatamente per le tipologie di reato e per le tre ripartizioni territoriali (Sicilia, Mezzogiorno e Italia) due misure:

- una più grezza, relativa ai numeri indice dei procedimenti penali, ottenuti rapportando i dati dei vari anni a quelli dell'anno base (2006 = 100);

- una più sensibile, relativa ai tassi di criminalità specifici, ottenuti relativizzando i numeri di ciascun fenomeno alla popolazione media dei singoli territori o alla numerosità del personale che in essi risulta in servizio presso la PA.

I grafici relativi al primo indicatore sono di seguito riportati. Si evidenzia come la Sicilia presenti variazioni rispetto all'anno base più elevate, in confronto al contesto meridionale e nazionale, per i reati di corruzione (Fig.4) in quasi tutti gli anni considerati, con un picco registrato nel 2007 e uno meno pronunciato nell'ultimo anno, mentre le traiettorie di Mezzogiorno e Italia seguono invece una traiettoria più omogenea.

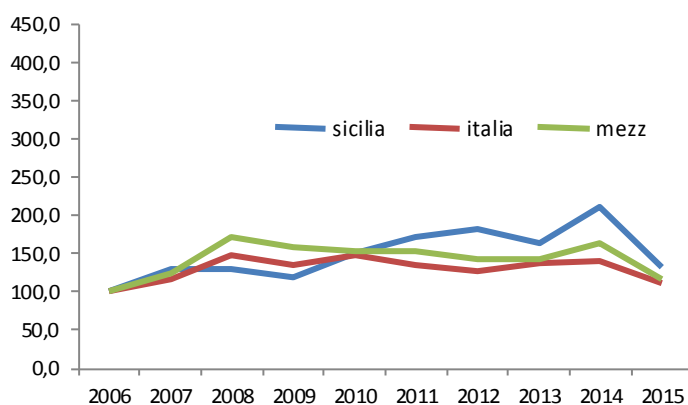
**Fig.4 Numero di procedimenti con inizio azione penale per reato di corruzione (Numeri indice 2006-100)**



Fonte. Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Anche per il reato di abuso di ufficio (Fig.5) la Sicilia presenta variazioni rispetto all'anno base superiori agli altri territori, ma solo a partire dal 2010 e con dinamiche che tendono ad una convergenza nel 2015, assestandosi su numeri di poco superiori all'anno base.

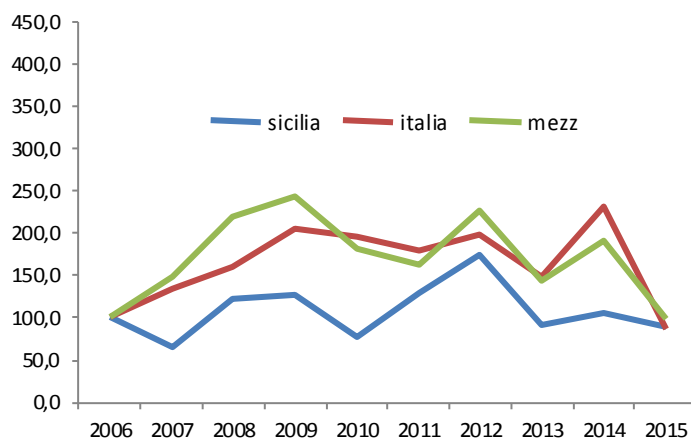
**Fig.5 Numero di procedimenti con inizio azione penale per reato di abuso d'ufficio (Numeri indice 2006-100)**



Fonte. Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Di contro, per i reati di concussione la dinamica dell'indicatore per la Sicilia si mostra più contenuta rispetto a Mezzogiorno e Italia per tutti gli anni considerati, anche in questo caso con una tendenza alla convergenza nell'anno 2015 su valori identici a quelli del 2006 per tutti e tre i territori (Fig.6).

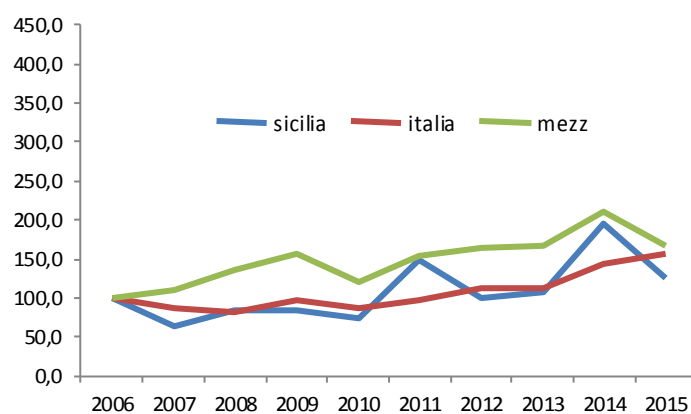
Fig.6 Numero di procedimenti con inizio azione penale per reato di concussione (Numeri indice 2006-100)



Fonte. Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Per quanto riguarda il reato di peculato l'andamento del fenomeno in Sicilia risulta sempre al di sotto di quello del Mezzogiorno ed, in diversi anni, anche di quello nazionale (Fig.7).

Fig.7 Numero di procedimenti con inizio azione penale per reato di peculato (Numeri indice 2006-100)



Fonte. Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

L'utilizzo degli indicatori standardizzati consente di ottenere una misura più precisa del fenomeno, in quanto viene eliminato l'effetto della diversa dimensione dei territori analizzando le dinamiche dei valori in rapporto alla popolazione relativa. Questa ottica permette di evidenziare infatti come i fenomeni corruttivi in Sicilia sia in realtà meno diffusi che nelle altre aree di riferimento.

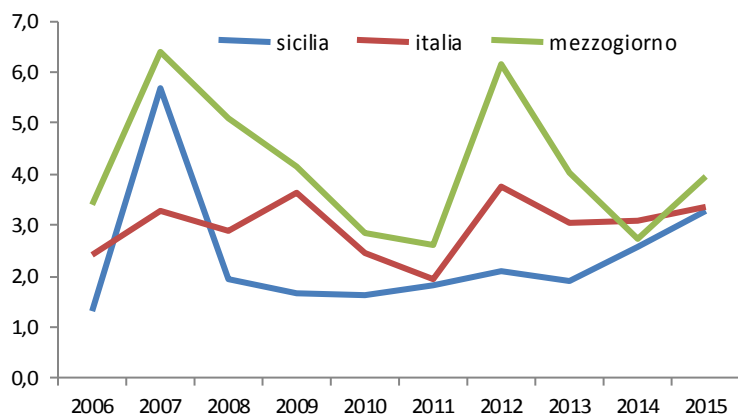
Nel dettaglio, dall'analisi emerge che complessivamente i tassi più elevati si riscontrano per i reati di corruzione, abuso d'ufficio e peculato e molto meno per il reato di concussione. Ad esempio nel 2015, il tasso di criminalità per corruzione in Sicilia è del 3,3 per ogni 100.000 abitanti (4,0 per il mezzogiorno e 3,4 per l'Italia), quello per il reato di abuso d'ufficio è del 3,5 per 100.000 abitanti (4,4 per il Mezzogiorno e 2,3 per l'Italia), quello per il reato di peculato è del 3,8 per 100.000 abitanti (3,1 Mezzogiorno e 2,8 Italia), mentre per quello di concussione si scende al di sotto di 1 per 100.000 abitanti in tutte e tre le aree.

Nel confronto territoriale si evidenzia inoltre che i tassi di criminalità per il reato di corruzione, concussione e abuso di ufficio sono in Sicilia per tutto il decennio considerato su valori al di sotto di quelli del Mezzogiorno e, nella maggior parte dei casi, anche del dato medio nazionale. Solo il reato di peculato è



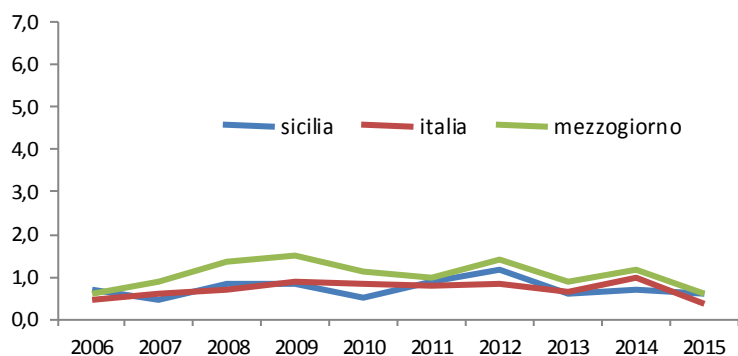
in regione più diffuso che nelle altre aree. I tassi sono infatti in tutto il decennio superiori a quelli nazionali e a quelli del complesso delle regioni meridionali.

**Fig.8 Tasso di criminalità specifico (reato di corruzione) – x 100.000 abitanti**



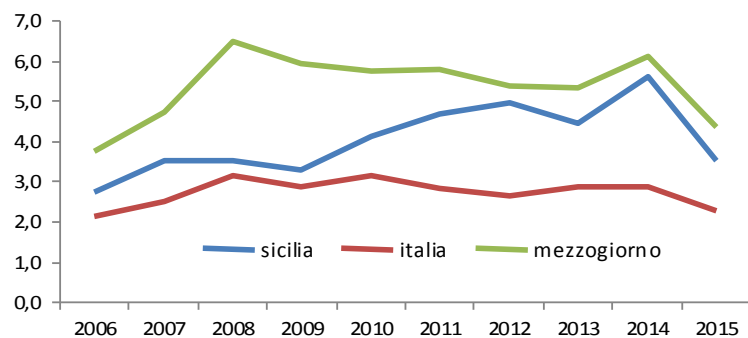
Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

**Fig.9 Tasso di criminalità specifico (reato di concussione) – x 100.000 abitanti**



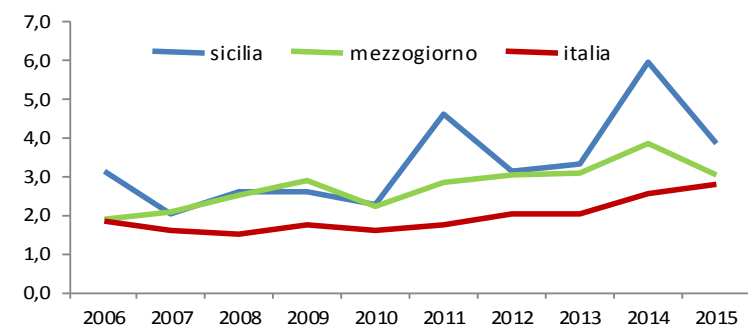
Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

**Fig.10 Tasso di criminalità specifico (reato di abuso d'ufficio) – x 100.000 abitanti**



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

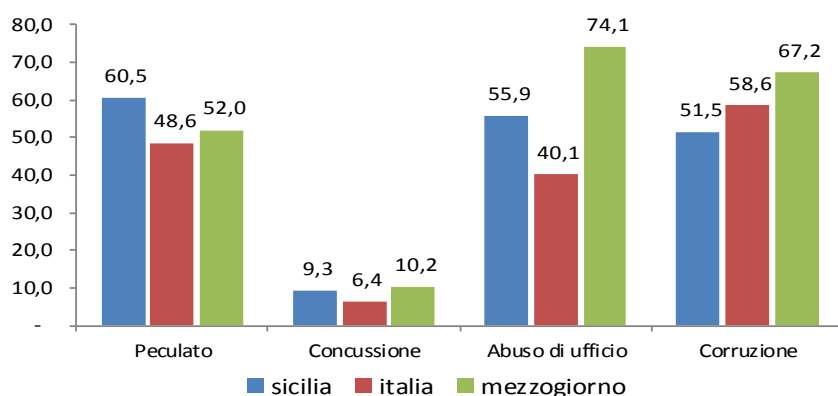
**Fig.11 Tasso di criminalità specifico (reato di peculato) – x 100.000 abitanti**



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Un indicatore ancora più efficace per misurare il fenomeno è quello ottenuto rapportando l'ammontare dei procedimenti penali al numero delle persone in servizio nelle Istituzioni Pubbliche<sup>23</sup>. La Fig.12 mostra la situazione con riferimento all'anno 2015 e conferma quanto sopra detto. Il tasso per il reato di corruzione si conferma in Sicilia (51,5 casi per ogni 100.000 persone in servizio nella PA) al di sotto sia di quello dell'area meridionale (67,2) che nazionale (58,6). L'incidenza del reato di abuso d'ufficio risulta più elevata (55,9 per 100.000 soggetti in servizio nella PA) del dato nazionale (40,1) ma sensibilmente più basso di quello del Mezzogiorno (74,1), così come quella relativa al reato di concussione (9,3 a fronte di 6,4 in Italia e 10,2 nel Mezzogiorno). Dalle statistiche emerge infine che il fenomeno più diffuso nell'Isola è il peculato, con un tasso che sale al 60,5 per 100.000 unità, superiore al dato medio del Mezzogiorno (52,0) e dell'Italia (48,6).

Fig.12 Tasso di criminalità specifico ( x 100.000 persone in servizio nella PA) . Anno 2015



Fonte. Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

<sup>23</sup> Sono stati utilizzati a tale scopo i dati del Censimento permanente delle istituzioni pubbliche, anno 2015, rinvenibili alla pagina web dell'Istat: <http://www.istat.it/it/censimenti-permanenti/istituzioni-pubbliche>

## Appendice Statistica

Tab.A1 – Famiglie che hanno avuto richieste di denaro, favori o altro o che hanno dato denaro, regali o altro in cambio di favori o servizi, nel corso della vita e negli ultimi tre anni, per tipo di settore e per regione, ripartizione geografica, tipologia di comune di residenza. Anno 2016 (Per 100 famiglie).

	Almeno un caso di corruzione nel corso della vita	Almeno un caso di corruzione negli ultimi tre anni	Nel corso della vita					
			Sanità	Sanità (comprende la richiesta di effettuare visita privata)	Assistenza	Istruzione	Lavoro	Uffici pubblici
Piemonte	3.7	1.2	0.9	6.8	0.5(*)	0.5	1.7	1.0
Valle d'Aosta - Vallée d'Aoste	3.4	0.3(*)	1.3	5.1	0.1(*)	0.0(*)	0.8	0.6
Lombardia	5.9	2.4	2.6	11.3	0.4(*)	0.3	1.8	0.5
Bolzano	3.1	0.7	0.9	4.4	0.4(*)	0.1(*)	0.8	1.4
Trento	2.0	0.4(*)	0.2(*)	1.6	0.5(*)	0.2(*)	0.7	0.3(*)
Veneto	5.8	2.2	0.6	5.0	4.1	0.1(*)	1.7	2.1
Friuli Venezia Giulia	4.4	1.1	1.8	5.0	0.2(*)	0.3(*)	1.6	1.0
Liguria	8.3	1.5	1.7	12.3	1.4(*)	0.4(*)	4.2	1.2
Emilia Romagna	7.2	1.1	1.2	8.9	0.2(*)	0.3(*)	3.3	1.5
Toscana	5.5	1.7	1.1	7.9	2.3(*)	0.8	2.0	2.1
Umbria	6.1	1.1	2.1	10.6	1.8(*)	1.1	1.9	0.8
Marche	4.4	1.0	1.1	7.0	0.8(*)	0.2(*)	1.8	0.6
Lazio	17.9	5.3	3.9	14.4	3.2	1.5	7.4	5.7
Abruzzo	11.5	6.0	4.7	12.0	7.5	0.6	3.9	3.4
Molise	9.1	3.6	2.8	7.8	11.8	0.1(*)	3.0	1.6
Campania	8.9	3.5	4.1	12.5	8.8	0.9	3.3	2.0
Puglia	11.0	4.9	2.8	20.7	9.3	0.9	6.3	4.8
Basilicata	9.4	3.2	3.5	18.5	3.0	0.6(*)	4.1	3.4
Calabria	7.2	3.1	3.6	10.7	2.8(*)	0.2	2.7	1.1
<b>Sicilia</b>	<b>7.7</b>	<b>3.1</b>	<b>3.1</b>	<b>16.1</b>	<b>5.2</b>	<b>0.7</b>	<b>3.3</b>	<b>2.3</b>
Sardegna	8.4	3.0	3.7	10.8	0.1	0.6	4.2	2.3
Nord-ovest	5.5	1.9	2.1	10.1	0.5	0.4	2.0	0.7
Nord-est	5.9	1.5	1.0	6.3	1.3	0.2	2.2	1.6
Centro	11.6	3.4	2.6	11.2	2.7	1.1	4.6	3.7
Sud	9.6	4.1	3.6	14.8	7.6	0.8	4.2	2.8
Isole	7.9	3.1	3.2	14.6	3.3	0.7	3.5	2.3
<b>Totale</b>	<b>7.9</b>	<b>2.7</b>	<b>2.4</b>	<b>11.0</b>	<b>2.7</b>	<b>0.6</b>	<b>3.2</b>	<b>2.1</b>

Fonte Istat

Tab.A2 – Persone che conoscono qualcuno (amici, parenti, colleghi...) a cui è stato richiesto denaro, favori, regali in cambio di beni o servizi, per settore in cui si è verificata la richiesta e per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Almeno un settore	Settore							
		Sanità	Assistenza	Istruzione	Lavoro	Uffici pubblici	Forze dell'ordine	Giustizia	Public Utilities
Piemonte	7.0	2.5	1.6	0.8	2.2	1.7	0.4	0.5	0.6
Valle d'Aosta - Vallée d'Aoste	7.3	1.6	1.1	0.6	3.4	1.6	0.3(*)	0.1(*)	1.4
Lombardia	8.6	3.2	1.3	1.2	2.8	2.5	0.5	1.1	1.8
Bolzano	5.6	2.9	1.2	1.2	1.2	2.1	0.7(*)	0.4(*)	0.3(*)
Trento	7.5	2.1	2.9	1.0	3.0	1.0	0.1(*)	0.8	0.1(*)
Veneto	7.3	2.9	2.2	2.0	2.4	1.5	0.3(*)	0.3(*)	0.5
Friuli Venezia Giulia	3.9	1.8	0.6	0.5	1.2	0.8	0.1(*)	0.2(*)	0.7
Liguria	13.6	5.6	2.0	1.3	8.0	1.6	0.3(*)	0.2(*)	0.6
Emilia Romagna	10.1	2.9	2.3	0.8	5.2	2.2	0.7	0.3(*)	0.6
Toscana	7.0	2.7	1.0	0.9	3.8	1.9	0.5	0.6	0.7
Umbria	14.6	6.0	4.1	3.7	8.0	2.9	0.8	0.5(*)	1.8
Marche	10.2	5.2	3.9	2.9	5.1	1.9	0.4(*)	0.3(*)	0.3(*)
Lazio	21.5	10.8	2.7	2.8	11.8	5.5	0.6	1.4	2.8
Abruzzo	17.5	7.5	7.7	2.9	12.8	6.9	0.3(*)	3.5	0.7
Molise	12.4	5.6	5.5	2.0	5.1	4.5	1.1	0.3(*)	1.1
Campania	14.8	9.2	5.6	3.8	9.4	4.6	1.1	2.0	4.1
Puglia	32.3	11.9	17.8	2.5	24.9	6.1	3.5	4.0	1.6
Basilicata	14.4	6.9	5.7	3.3	9.4	3.5	0.9	0.5(*)	1.3
Calabria	11.5	6.7	3.6	2.3	5.0	2.8	0.5(*)	1.1	1.4
<b>Sicilia</b>	<b>15.4</b>	<b>8.4</b>	<b>6.5</b>	<b>3.9</b>	<b>7.4</b>	<b>4.2</b>	<b>1.3</b>	<b>0.9</b>	<b>2.1</b>
Sardegna	15.0	6.4	4.3	2.5	8.8	3.6	0.5(*)	1.0	0.3(*)
<b>Totale</b>	<b>13.1</b>	<b>5.9</b>	<b>4.0</b>	<b>2.1</b>	<b>7.1</b>	<b>3.2</b>	<b>0.8</b>	<b>1.1</b>	<b>1.6</b>

Fonte Istat

Tab.A3 – Persone cui è stato chiesto il voto in cambio di favori, denaro, regali per tipo di elezione e regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Almeno un'elezione	Elezioni Amministrative	Elezioni Politiche/Europee
Piemonte	1.0	0.7	0.3
Valle d'Aosta - Vallée d'Aoste	2.9	2.8	0.2
Lombardia	1.4	1.2	0.2 (*)
Bolzano	0.5 (*)	0.4 (*)	0.0 (*)
Trento	1.2	1.2	0.1 (*)
Veneto	1.8	1.7	0.2 (*)
Friuli Venezia Giulia	0.5 (*)	0.4 (*)	0.1 (*)
Liguria	1.8	1.7	0.2 (*)
Emilia Romagna	1.5	0.9	0.8
Toscana	2.4	2.2	0.2 (*)
Umbria	2.5	1.8	1.0
Marche	2.9	2.7	0.2 (*)
Lazio	3.7	3.4	0.8
Abruzzo	6.0	5.9	0.3 (*)
Molise	3.9	3.6	0.9
Campania	6.7	5.6	2.0
Puglia	7.1	6.9	3.0
Basilicata	9.7	9.6	1.7
Calabria	5.8	5.7	1.2
<b>Sicilia</b>	<b>9.0</b>	<b>8.9</b>	<b>2.8</b>
Sardegna	6.8	5.5	1.9
<b>Totale</b>	<b>3.7</b>	<b>3.4</b>	<b>1.0</b>

Fonte Istat

Tab.A4 – Numero di procedimenti penali – Sicilia – anno 2015 e variazioni %

	2015			var% 2015/2014			var% 2015/2006		
	archiviati	IAP	totale	archiviati	IAP	totale	archiviati	IAP	totale
<b>Delitti contro PA</b>	<b>3.572</b>	<b>4.701</b>	<b>8.273</b>	<b>0,0</b>	<b>-4,7</b>	<b>-2,7</b>	<b>48,2</b>	<b>52,2</b>	<b>50,4</b>
Delitti dei pubblici ufficiali contro la PA	2.305	1.756	4.061	2,4	-12,8	-4,8	69,4	69,8	69,6
Peculato	237	195	432	13,4	-35,9	-15,8	125,7	25,8	66,2
Concussione	31	30	61	-27,9	-16,7	-22,8	-26,2	-11,8	-19,7
Abuso di ufficio	682	180	862	-2,3	-37,3	-12,5	25,8	32,4	27,1
Corruzione	176	158	334	89,2	19,7	48,4	104,7	143,1	121,2
Delitti dei privati contro la PA	1.267	2.945	4.212	-4,2	0,9	-0,7	20,7	43,3	35,7

Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

Tab.A5 – Numero di procedimenti penali – Italia – anno 2015 e variazioni %

	2015			var% 2015/2014			var% 2015/2006		
	archiviati	IAP	totale	archiviati	IAP	totale	archiviati	IAP	totale
<b>Delitti contro PA</b>	<b>40.806</b>	<b>40.062</b>	<b>80.868</b>	<b>5,9</b>	<b>-7,0</b>	<b>-0,9</b>	<b>65,7</b>	<b>16,8</b>	<b>37,2</b>
Delitti dei pubblici ufficiali contro la PA	23.440	10.306	33.746	7,4	-8,1	2,1	107,9	30,4	75,9
Peculato	1.234	1.691	2.925	10,8	9,0	9,8	91,6	56,6	69,7
Concussione	284	222	506	-20,2	-63,0	-47,1	17,4	-14,3	1,0
Abuso di ufficio	7.343	1.394	8.737	7,3	-20,6	1,6	70,2	11,0	56,9
Corruzione	1.481	2.038	3.519	26,1	9,2	15,7	73,0	44,7	55,4
Delitti dei privati contro la PA	17.366	29.756	47.122	3,9	-6,7	-3,0	30,1	12,7	18,6

Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

**Tab.A6 – Numero di procedimenti con inizio azione penale – Anni 2006-2015 – Sicilia, Mezzogiorno e Italia**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Sicilia</b>										
Peculato	155	101	131	131	114	232	157	167	304	195
Concussione	34	22	42	43	26	44	59	31	36	30
Abuso di ufficio	136	175	175	164	206	234	249	224	287	180
Corruzione	65	282	96	83	81	92	106	96	132	166
<b>Mezzogiorno</b>										
Peculato	384	429	522	601	460	592	629	644	807	638
Concussione	126	186	278	307	228	204	287	182	242	125
Abuso di ufficio	776	970	1.342	1.224	1.185	1.195	1.106	1.112	1.278	909
Corruzione	695	1.314	1.053	852	590	537	1.269	841	568	825
<b>Italia</b>										
Peculato	1.080	938	897	1.041	950	1.048	1.218	1.221	1.551	1.691
Concussione	259	346	418	531	508	463	512	384	600	222
Abuso di ufficio	1.256	1.454	1.858	1.707	1.873	1.688	1.584	1.731	1.755	1.394
Corruzione	1.408	1.915	1.699	2.147	1.455	1.161	2.227	1.841	1.867	2.038

Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

**Tab.A7 – Tasso di criminalità specifico ( x 100.000 ab) – Anni 2006-2015 – Sicilia, Mezzogiorno e Italia**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Sicilia</b>										
Peculato	3,1	2,0	2,6	2,6	2,3	4,6	3,1	3,3	6,0	3,8
Concussione	0,7	0,4	0,8	0,9	0,5	0,9	1,2	0,6	0,7	0,6
Abuso di ufficio	2,7	3,5	3,5	3,3	4,1	4,7	5,0	4,4	5,6	3,5
Corruzione	1,3	5,7	1,9	1,7	1,6	1,8	2,1	1,9	2,6	3,3
<b>Mezzogiorno</b>										
Peculato	1,9	2,1	2,5	2,9	2,2	2,9	3,1	3,1	3,9	3,1
Concussione	0,6	0,9	1,3	1,5	1,1	1,0	1,4	0,9	1,2	0,6
Abuso di ufficio	3,8	4,7	6,5	5,9	5,7	5,8	5,4	5,4	6,1	4,4
Corruzione	3,4	6,4	5,1	4,1	2,9	2,6	6,2	4,0	2,7	4,0
<b>Italia</b>										
Peculato	1,9	1,6	1,5	1,8	1,6	1,8	2,0	2,0	2,6	2,8
Concussione	0,4	0,6	0,7	0,9	0,9	0,8	0,9	0,6	1,0	0,4
Abuso di ufficio	2,2	2,5	3,2	2,9	3,2	2,8	2,7	2,9	2,9	2,3
Corruzione	2,4	3,3	2,9	3,6	2,5	2,0	3,7	3,1	3,1	3,4

Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

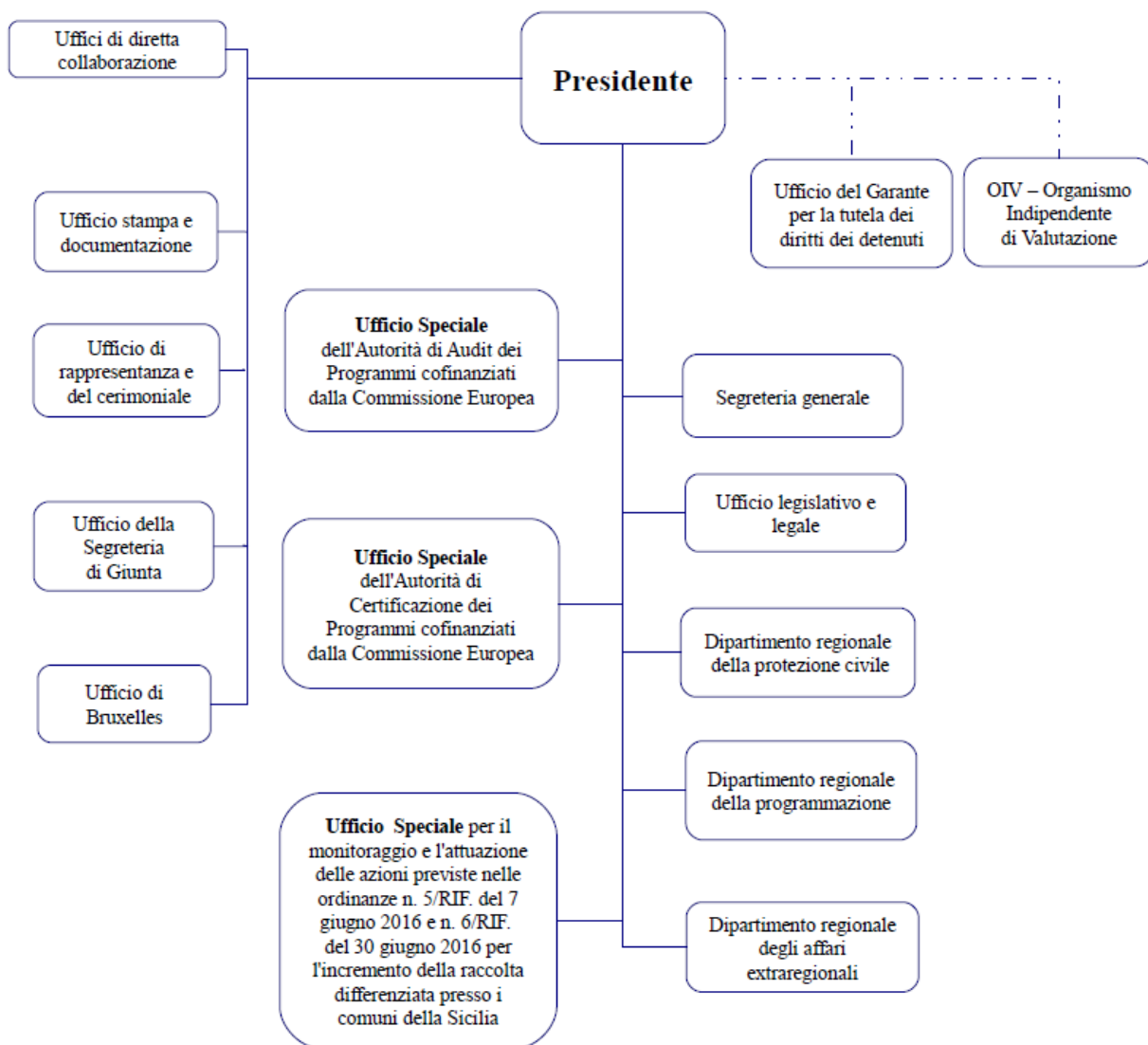
## 2.2 Il Contesto interno

La Sicilia gode di un'autonomia speciale, regolata dallo Statuto della Regione<sup>24</sup>

Nell'anno 2016 si è perfezionato<sup>25</sup> il processo di riorganizzazione dell'apparato amministrativo della Regione, avviato nel 2015 in attuazione dell'art. 49, comma 1, della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9. Nell'introdurre norme di armonizzazione, contenimento ed efficientamento, la disposizione citata, infatti, ha previsto una rimodulazione organizzativa dei Dipartimenti regionali volta alla razionalizzazione delle competenze ed al contenimento delle strutture esistenti in misura non inferiore al 30 per cento.

L'articolazione dell'Amministrazione regionale è riportata nelle apposite tabelle riepilogative di seguito riportate

### Organizzazione dell'Amministrazione Regionale

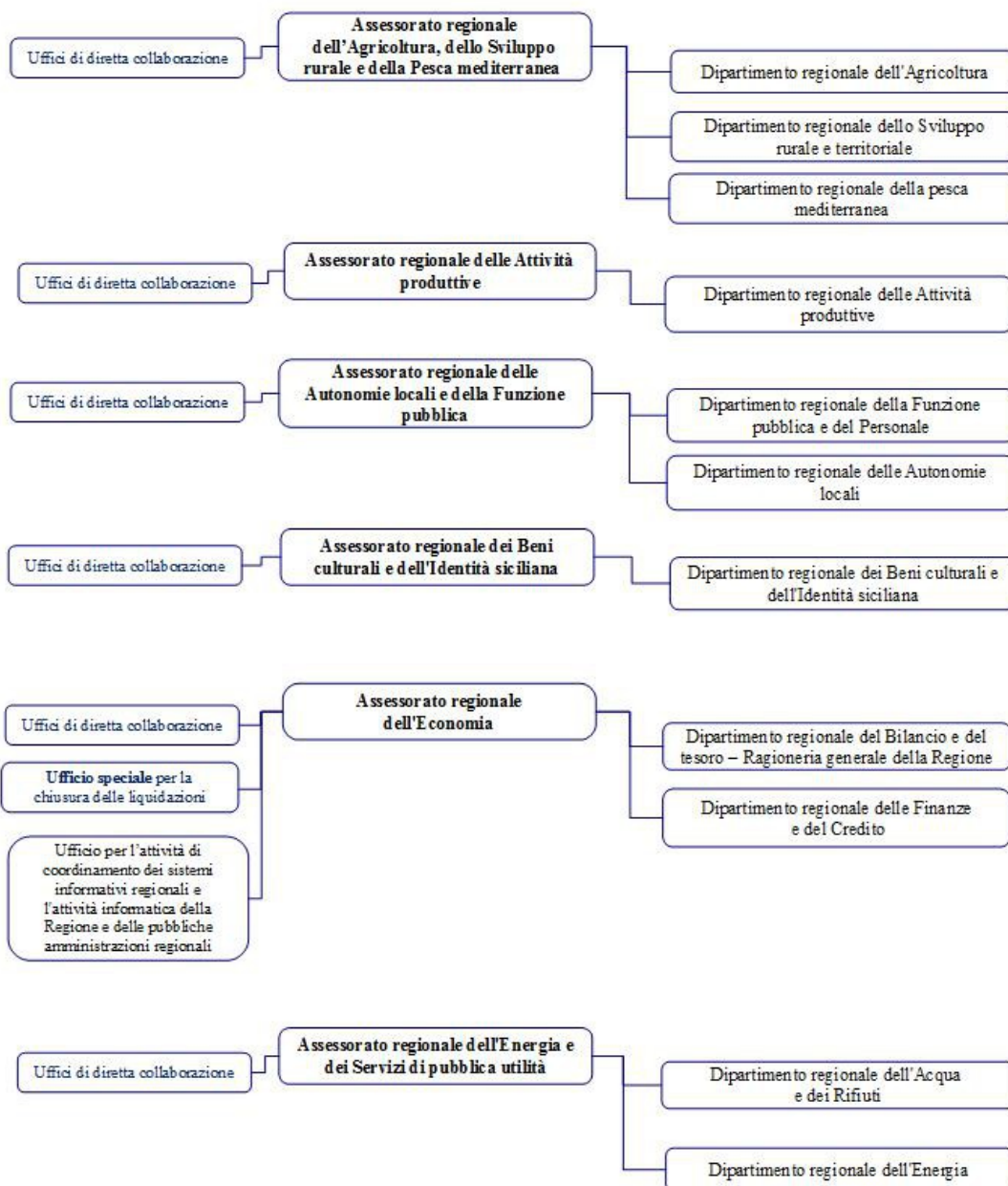


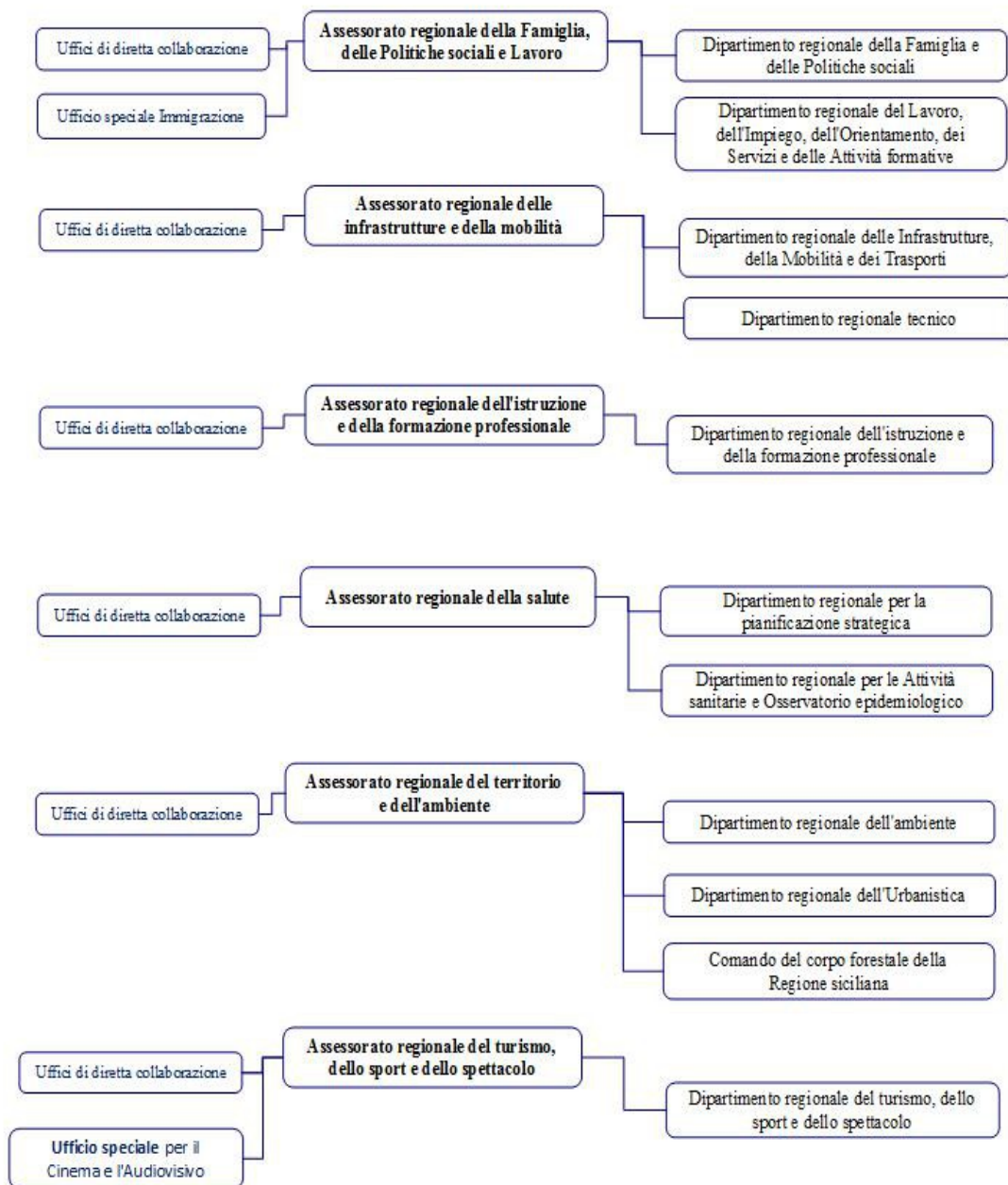
<sup>24</sup> consultabile attraverso il seguente link: [http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Statutoregionale](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Statutoregionale)

<sup>25</sup> decreto Presidente della Regione, n. 14 giugno 2016, n. 12, pubblicato sul S.O. della GURS n.28 dell'1 luglio 2016



## Assessorati e Dipartimenti Regionali





## Assessorati e Dipartimenti regionali

		Strutture dirigenziali dal 1° luglio 2016 *			
		Aree	Servizi	Unità operative	Totale
<b>Presidenza della Regione</b>					
	Segreteria generale	4	8	7	19
	Ufficio legislativo e legale	1	12	17	30
	Dipartimento regionale della protezione civile	2	12	40	54
	Dipartimento regionale della programmazione	8	5	20	33
	Dipartimento regionale degli affari extraregionali	1	3	3	7
	<b>Totali</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>87</b>	<b>143</b>
<b>Assessorato regionale dell'agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea</b>					
	Dipartimento regionale dell'agricoltura	5	14	189	208
	Dipartimento regionale dello sviluppo rurale e territoriale	3	16	64	83
	Dipartimento regionale della pesca mediterranea	1	4	14	19
	<b>Totali</b>	<b>9</b>	<b>34</b>	<b>267</b>	<b>310</b>
<b>Assessorato regionale delle attività produttive</b>					
	Dipartimento regionale delle attività produttive	3	10	4	17
	<b>Totali</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>17</b>
<b>Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica</b>					
	Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale	1	19	16	36
	Dipartimento regionale delle autonomie locali	1	5	3	9
	<b>Totali</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>45</b>
<b>Assessorato regionale dei beni culturali e dell'identità siciliana</b>					
	Dipartimento regionale dei beni culturali e dell'identità siciliana	1	39	168	208
	<b>Totali</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>168</b>	<b>208</b>
<b>Assessorato regionale dell'economia</b>					
	Dipartimento regionale del bilancio e del tesoro – Ragioneria generale della Regione	1	18	21	40
	Dipartimento regionale delle finanze e del credito	1	8	17	26
	<b>Totali</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>66</b>

**Assessorato regionale dell'energia e dei servizi di pubblica utilità**

Dipartimento regionale dell'acqua e dei rifiuti

Dipartimento regionale dell'energia

**Totali**

<b>Strutture dirigenziali dal 1° luglio 2016 *</b>			
<b>Aree</b>	<b>Servizi</b>	<b>Unità operative</b>	<b>Totale</b>
2	8	23	33
2	10	15	27
<b>4</b>	<b>18</b>	<b>38</b>	<b>60</b>

**Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e lavoro**

Dipartimento regionale della famiglia e delle politiche sociali

Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative

**Totali**

<b>Aree</b>	<b>Servizi</b>	<b>Unità operative</b>	<b>Totale</b>
1	9	5	15
3	27	76	106
<b>4</b>	<b>36</b>	<b>81</b>	<b>121</b>

**Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilità**

Dipartimento regionale delle infrastrutture, della mobilità e dei trasporti

Dipartimento regionale tecnico

**Totali**

<b>Aree</b>	<b>Servizi</b>	<b>Unità operative</b>	<b>Totale</b>
6	20	42	68
5	22	120	147
<b>11</b>	<b>42</b>	<b>162</b>	<b>215</b>

**Assessorato regionale dell'istruzione e della formazione professionale**

Dipartimento regionale dell'istruzione e della formazione professionale

**Totali**

<b>Aree</b>	<b>Servizi</b>	<b>Unità operative</b>	<b>Totale</b>
2	12	19	33
<b>2</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>33</b>

**Assessorato regionale della salute**

Dipartimento regionale per la pianificazione strategica

Dipartimento regionale per le attività sanitarie e osservatorio epidemiologico

**Totali**

<b>Aree</b>	<b>Servizi</b>	<b>Unità operative</b>	<b>Totale</b>
6	8	9	23
2	11	13	26
<b>8</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>49</b>

**Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente**

Dipartimento regionale dell'ambiente

Dipartimento regionale dell'urbanistica

Comando del corpo forestale della Regione Siciliana

**Totali**

<b>Aree</b>	<b>Servizi</b>	<b>Unità operative</b>	<b>Totale</b>
3	4	29	36
2	6	18	26
3	16	48	67
<b>8</b>	<b>26</b>	<b>95</b>	<b>129</b>

### Assessorato regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo

Dipartimento regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo

Strutture dirigenziali dal 1° luglio 2016 *			
Aree	Servizi	Unità operative	Totale
2	17	24	43
<b>Totali</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>24</b>
	<b>43</b>		

### Assessorati e Dipartimenti regionali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale
<b>Totali</b>	<b>72</b>	<b>343</b>	<b>1.024</b>
			<b>1.439</b>

\* non sono inclusi, in quanto non contemplati nel regolamento adottato con DPRS 14 giugno 2016, n. 12 e s.m.i., gli Uffici Speciali, gli Uffici alle dirette dipendenze del Presidente, nonché gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali

E' utile evidenziare che, in occasione della rimodulazione, uno degli obiettivi perseguiti è stato l'accoglimento di un disegno organizzativo volto al contrasto dei rischi di corruzione.

In tale ottica va inquadrata, tra l'altro, l'istituzione (già prevista dall'articolo 55 della legge di stabilità regionale 2015) di una Centrale Unica di Committenza ove sono accentrati i processi di acquisizione di beni e servizi, oltre che per i diversi rami dell'Amministrazione regionale, anche per gli enti e le aziende del Servizio sanitario regionale, per gli enti regionali e per le società a totale o maggioritaria partecipazione regionale.

Oltre a risparmi di spesa, ciò consente, ovviamente, maggiori possibilità di controllo a fini anticorruzione.

Inoltre, allo scopo di intensificare e rendere "ordinarie" le attività di impulso e monitoraggio sull'attuazione delle previsioni in materia di trasparenza e contrasto alla corruzione, le linee di orientamento formulate dall'Organo di Governo con direttiva prot. n. 38610 del 10 agosto 2015 hanno previsto, in sede di riorganizzazione, l'istituzione presso i dipartimenti regionali di specifici Uffici di Staff a supporto dei vertici amministrativi.

E' stata, infine, completata la procedura che, a partire dall'articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, ha condotto alla nomina dell'OIV<sup>26</sup>, operante dal primo novembre 2016, che tra i propri compiti annovera anche competenze di primaria rilevanza in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

La Regione Siciliana, in virtù della lett. q) dell'art 14 dello Statuto, ha competenza esclusiva in ordine allo "stato giuridico ed economico degli impiegati e funzionari della Regione".

### ARAN Sicilia

Lo stato giuridico e il trattamento economico dei dipendenti dell'Amministrazione regionale sono disciplinati dalle vigenti disposizioni normative regionali e statali, queste ultime in quanto recepite o direttamente applicabili nell'ambito dell'ordinamento regionale, nonché dai contratti collettivi regionali di lavoro per l'area della dirigenza e per il comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10.

Soggetto preposto alla negoziazione per i suddetti comparti è l'ARAN-Sicilia (Agenzia per la rappresentanza negoziale della Regione Siciliana), organismo tecnico, dotato di personalità giuridica di

26 costituito con decreto del Presidente della Regione n. 570/GAB dell'8 agosto 2016

diritto pubblico e di autonomia organizzativa, gestionale e contabile, istituito dall'art. 25 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10.

## Fondo Pensioni Sicilia

Al pagamento del trattamento pensionistico e dell'indennità di buonuscita del personale regionale provvede il Fondo per il pagamento del trattamento di quiescenza e dell'indennità di buonuscita del personale regionale - Fondo Pensioni Sicilia - ente pubblico non economico istituito con l'art. 15 della legge regionale n. 6 del 14 maggio 2009.

L'organizzazione e il funzionamento del Fondo sono disciplinati dal regolamento di attuazione del comma 11 dell'art. 15 della legge regionale 14 maggio 2009, n. 6, recante "Norme per l'organizzazione del fondo di quiescenza del personale della Regione Siciliana", adottato con decreto del Presidente della Regione del 23 dicembre 2009, n. 14.

Il Fondo eroga con risorse proprie<sup>27</sup> il trattamento di quiescenza al personale di cui al primo comma dell'articolo 10 della legge regionale 9 maggio 1986, n. 21. L'Ente corrisponde, altresì, con onere a carico del bilancio della Regione, sia il trattamento pensionistico al personale di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo 10 sia l'indennità di buonuscita di tutto il personale regionale.

Per l'espletamento delle proprie funzioni il Fondo si avvale esclusivamente di personale regionale in servizio, senza alcun onere a proprio carico. Può, altresì, avvalersi di locali, arredi, macchine elettroniche e sistemi informativi messi a disposizione a titolo gratuito dalla Regione.

## Dati relativi al personale

### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 31/12/2017 e previsione nel periodo 2018 - 2020



Regione Siciliana

Ruolo Unico Dirigenza				Residuo 2015/2017		2018		2019		2020	
Dotazione Organica	L.R. 09 del 07/05/2015 art. 49 c. 3	Personale in servizio al 31/12/2017		Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico
Dirigente 1° fascia	1	Dirigente 1° fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente 2° fascia	32	Dirigente 2° fascia	12	1	11	3	8	2	6	2	4
Dirigente 3° fascia	1.703	Dirigente 3° fascia	1.316	45	1271	121	1150	140	1010	216	794
<b>Totale</b>	<b>1.736</b>	<b>Totale</b>	<b>1.328</b>	<b>46</b>	<b>1282</b>	<b>124</b>	<b>1158</b>	<b>142</b>	<b>1016</b>	<b>218</b>	<b>798</b>

A) Personale con qualifica non dirigenziale				Residuo 2015/2017		2018		2019		2020	
Dotazione Organica	L.R. 09 del 07/05/2015 art. 49 c. 4	Personale in servizio al 31/12/2017		Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico
Categoria D	4.621	Categoria D	3.637	63	3574	276	3298	371	2927	412	2515
Categoria C	3.847	Categoria C	3.173	26	3147	207	2940	245	2695	288	2407
Categoria B	2.256	Categoria B	2.199	6	2193	5	2188	17	2171	10	2161
Categoria A	2.827	Categoria A	2.814	0	2814	4	2810	6	2804	5	2799
<b>Totale</b>	<b>13.551</b>	<b>Totale</b>	<b>11.823</b>	<b>95</b>	<b>11728</b>	<b>492</b>	<b>11236</b>	<b>639</b>	<b>10597</b>	<b>715</b>	<b>9882</b>

B) Corpo Forestale della Regione Siciliana				Residuo 2015/2017		2018		2019		2020	
Dotazione Organica	L.R. 09 del 07/05/2015 art. 49 c. 5	Personale in servizio al 31/12/2017		Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico
Categoria D	223	Categoria D	156	2	154	9	145	11	134	20	114
Categoria C	1.001	Categoria C	734	15	719	55	664	58	606	54	552
Categoria B	26	Categoria B	25	1	24	0	24	0	24	0	24
<b>Totale</b>	<b>1.250</b>	<b>Totale</b>	<b>915</b>	<b>18</b>	<b>897</b>	<b>64</b>	<b>833</b>	<b>69</b>	<b>764</b>	<b>74</b>	<b>690</b>

C) Personale con contratto a tempo indeterminato R.S.E.	
ex Terme di Sciacca ed Acireale	
L.R. 28/12/2004 n.17 e L.R. 19/04/2007 n. 11	131

Totale Dirigenti al 31/12/2017 **1.328**

Totale Comparto (a+b+c) al 31/12/2017 **12.869**

<sup>27</sup> discendenti dalla dotazione iniziale conferita della legge istitutiva, dalla pertinente contribuzione pensionistica e dai proventi della gestione - Articolo 15, comma 3, della legge regionale 14 maggio 2009, n. 6

**PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO IN SERVIZIO**  
**alla data del 31/12/2017**



Regione Siciliana

<b>Italter-Sirap</b>		
art. 76 L.R. n. 25 del 01/09/93	Categoria D	36
art. 23 quater del D.L. 30/01/98	Categoria C	24
convertito in L. 31/03/98 n. 61	<b>Totale</b>	<b>60</b>
<b>Protezione Civile</b>		
art. 23 quater del D.L. 30/01/98	Categoria D	106
convertito in L. 31/03/98 n. 61	Categoria C	83
	Categoria B	33
	<b>Totale</b>	<b>222</b>
<b>Piano Assetto Idrogeologico (P.A.I.)</b>		
art. 2 c. 2 D.L. 180/98	Categoria D	24
convertito in L. 03/08/98 n. 267	Categoria C	16
	<b>Totale</b>	<b>40</b>
<b>Agenzia Regionale per i Rifiuti e le Acque (A.R.R.A.)</b>		
	Categoria D	69
	Categoria C	149
	Categoria A	2
	<b>Totale</b>	<b>220</b>
<b>Attività Socialmente Utili (A.S.U.)</b>		
art. 23 L. 11/03/88 n. 67	Categoria B	2
L.R. 21/12/95 n. 85	Categoria A	19
	<b>Totale</b>	<b>21</b>
<b>Progetti di Utilità Collettiva (P.U.C.)</b>		
art. 23 L. 11/03/88 n. 67	Categoria D	7
e L.R. 21/12/95 n. 85	Categoria A	1
	<b>Totale</b>	<b>8</b>
<b>Aziende Autonome Soggiorno e Turismo (A.A.S.T.)</b>		
<b>Aziende Autonome Provinciali per l'incremento Turistico (A.A.P.I.T.)</b>		
art. 8 L.R. n. 16 del 14/04/2006	Categoria D	1
	Categoria C	7
	Categoria B	2
	<b>Totale</b>	<b>10</b>
<b>ex Co.Co.Co.</b>		
art. 12 c.1 L.R. n.9 del 07/05/2015	Categoria D	<b>14</b>
	<b>Totale</b>	<b>595</b>



Personale dell'amministrazione regionale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato  
che svolge compiti in altre regioni demandati allo Stato  
estrazione dati al 31/12/2017



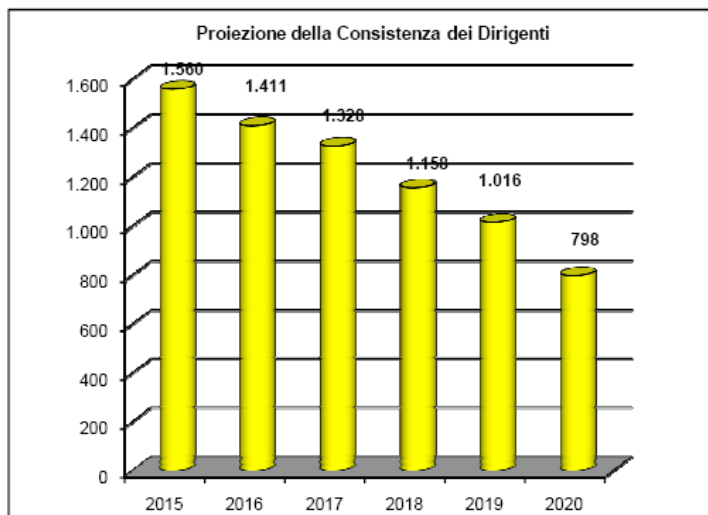
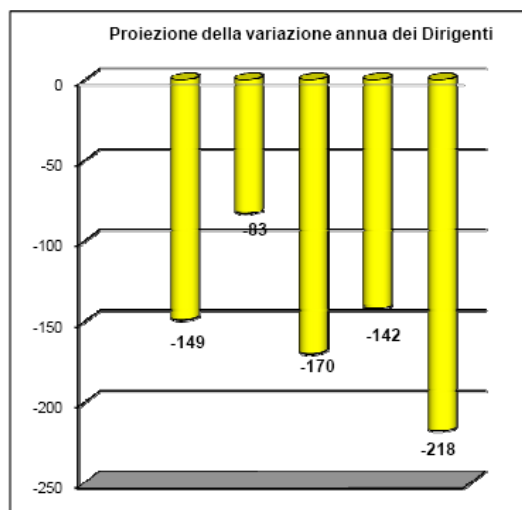
Regione Siciliana

Uffici regionali con competenze statali	Dirigenti	Comparto	Corpo forestale	Totale
Motorizzazione Civile e Genio Civile	125	1074		1199
Uffici centrali, Centri per l'Impiego e Direzioni Territoriali	67	2437		2504
Uffici periferici: Soprintendenze, Musei, Biblioteche, Gallerie, Parchi	204	2412		2616
Comando Corpo Forestale	44	155	915	1114
Servizi del Demanio marittimo *	8	104		112
Demanio Forestale Trazzerale	4	9		13
<b>Totali</b>	<b>452</b>	<b>6191</b>	<b>915</b>	<b>7558</b>
* personale aggregato in uffici territoriali ambiente (UTA) polifunzionali				
Comando, assegnazione temporanea o distacco presso enti o altre amministrazioni, aspettativa				506

Personale dell'Amministrazione regionale	1328	12418	915	14661
Personale che svolge funzioni dello Stato	452	6191	915	7558
Personale che svolge compiti propri della Regione	876	6227	0	7103

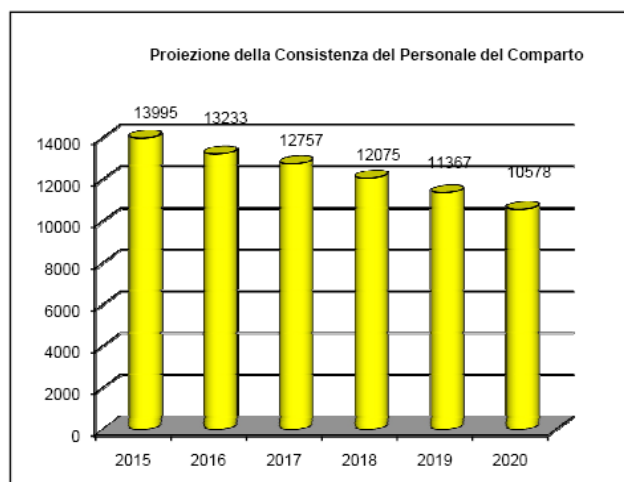
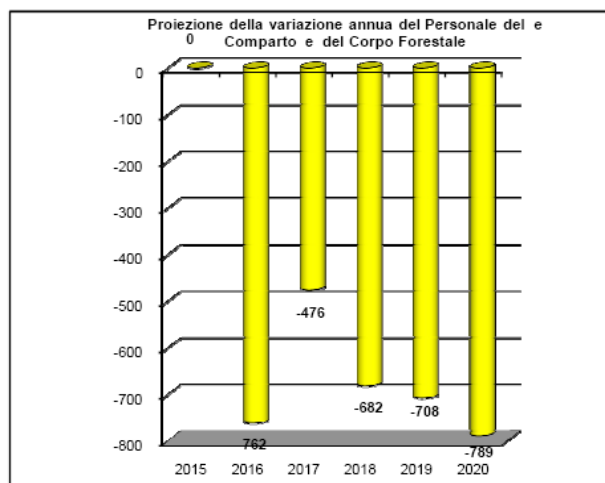
Proiezione della Consistenza dei Dirigenti

Anno	situazione al 31 dicembre	
	Consistenza	Variazione
2015	1.560	
2016	1.411	-149
2017	1.328	-83
2018	1.158	-170
2019	1.016	-142
2020	798	-218



### Proiezione della Consistenza del Personale del Comparto

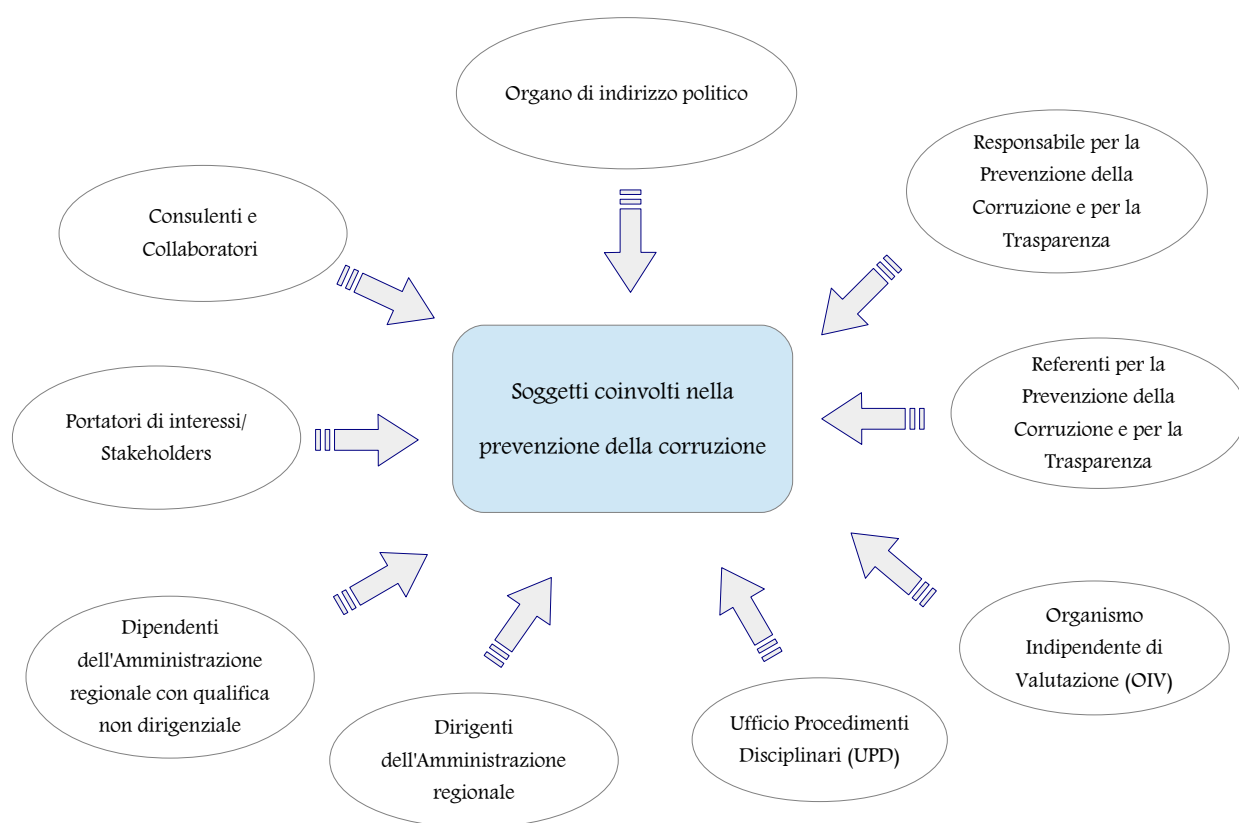
Anno	Comparto		Corpo Forestale		Totali	
	situazione al 31 dicembre 2017		situazione al 31 dicembre 2017		situazione al 31 dicembre 2017	
	Consistenza	Variazione	Consistenza	Variazione	Consistenza	Variazione
2015	12.883		1112		13995	0
2016	12.240	-643	993	-119	13233	-762
2017	11.823	-417	934	-59	12757	-476
2018	11.236	-587	839	-95	12075	-682
2019	10.597	-639	770	-69	11367	-708
2020	9.882	-715	696	-74	10578	-789



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

Sotto il profilo della concreta attuazione, nell'organizzazione della Regione Siciliana molteplici sono i soggetti chiamati a concorrere alla corretta applicazione della normativa in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

- Organo di indirizzo politico
- *Responsabile* per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
- *Referenti* per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
- Organismo Indipendente di Valutazione
- Ufficio Procedimenti Disciplinari
- Dirigenti della Regione Siciliana
- Dipendenti della Regione Siciliana
- Portatori di interessi/*Stakeholders*
- Consulenti e collaboratori



### 3.1 Organo di indirizzo politico

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

In particolare, ai sensi dell'art. 1, della legge n. 190 del 2012:

- nomina il *Responsabile* della Prevenzione della Corruzione (comma 7);
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT (comma 8);
- adotta, su proposta del predetto *Responsabile*, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno (comma 8).

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

La legge n. 190/2012 ha, tra l'altro, previsto e tipizzato nuove figure amministrative, il *Responsabile per la prevenzione della corruzione* e il *Responsabile per la trasparenza*, incaricate di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT.

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

Nell'Amministrazione regionale entrambi gli incarichi sono attribuiti (decreto del Presidente della Regione n. 231 del 30 luglio 2013 - in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 1, co. 7, della legge 190/2012, all'art. 43, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013 e all'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013) alla dott.ssa Luciana Giammanco, Dirigente Generale del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, nominata *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*.

Il *Responsabile*, attraverso la propria attività di vigilanza, concorre alla prevenzione dei fenomeni illeciti nella Pubblica Amministrazione. Ciò trova conferma in alcune considerazioni di carattere generale.

- 1) la corruzione si annida e si sviluppa anche nella P.A., con rilevante impatto esterno;
- 2) la lotta alla corruzione è più efficace se governata dall'interno della stessa P.A.;
- 3) a tale scopo, ogni amministrazione deve porre in essere un sistema di controllo interno;
- 4) l'attività di controllo, pur generalizzata, deve far capo a persone specifiche, chiamate a rispondere di eventuali omissioni.

Il RPCT svolge i propri compiti con le risorse umane, strumentali e finanziarie a disposizione dell'Amministrazione, nel rispetto della clausola dell'invarianza della spesa di cui all'art. 2 della legge 190/2012.

Il *Responsabile* è il riferimento per l'implementazione dell'intera politica di prevenzione della corruzione e per la trasparenza nell'ambito dell'Amministrazione regionale, essendogli ascritti rilevanti compiti in materia di anticorruzione e trasparenza, di cui si elencano, di seguito, i principali.

- elabora la proposta del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione - e relativi aggiornamenti annuali - da sottoporre all'Organo di indirizzo politico, per l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno;
- verifica l'efficace attuazione del Piano;
- propone modifiche al piano in caso di accertate significative violazioni, ovvero ove intervengano mutamenti delle prescrizioni nell'organizzazione o nell'attività amministrativa;

- verifica, avvalendosi della collaborazione dei competenti *Referenti*, l'effettiva attuazione della misura della rotazione del personale secondo la prevista programmazione;
- emana indicazioni operative in materia di trasparenza e di prevenzione delle corruzione. Le stesse, se di carattere generale, sono pubblicate, al fine di garantirne la diffusione e il facile reperimento, nella pagina "*Atti e direttive del Responsabile*" raggiungibile mediante un apposito *link* posto nella home page della sezione "*Amministrazione Trasparente*".
- svolge attività di monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;
- cura la diffusione del PTPCT;
- raccoglie, valuta ed esamina le informazioni pervenute dai *Referenti* e dai soggetti coinvolti nelle politiche anticorruzione, ai fini dell'eventuale inserimento nello schema del PTPCT;
- valuta le segnalazioni ricevute, eventualmente avviando attività istruttorie e provvedendo, se del caso, alla segnalazione all'autorità giudiziaria competente;
- trasmette all'Organo di indirizzo politico e all'Organismo Indipendente di Valutazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito *web* dell'Amministrazione.

Quanto al regime delle responsabilità, il RPCT incorre, oltre che nella generale *responsabilità dirigenziale* per il caso di inosservanza delle disposizioni normative che lo riguardano, anche in specifiche responsabilità previste dalla legge 190/2012 e dai successivi decreti attuativi.

- responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa (per danno erariale e danno all'immagine); per il caso in cui all'interno dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, salvo che provi di aver predisposto il Piano prima della commissione del fatto e di aver vigilato sul relativo funzionamento ed osservanza (art.1, comma 12, L.190/2012);
- responsabilità dirigenziale, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare (art.1, comma 14, L.190/2012), salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Considerata la complessità organizzativa dell'Amministrazione regionale e con riguardo ai gravosi compiti che la legge attribuisce al *Responsabile*, lo stesso è coadiuvato da una rete di *Referenti* atta a garantire uniformità e coerenza all'intero sistema anticorruzione e trasparenza.

Il *Responsabile* inoltre, nell'attività di predisposizione, aggiornamento e gestione del PTPCT si avvale del supporto del Servizio 14 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale.

Va sottolineato che tale attribuzione di specifico supporto conoscitivo e operativo al RPCT si presenta coerente con le indicazioni recentemente ribadite dall'ANAC al § 1 del PNA 2017.

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

La complessità dell'Amministrazione regionale, discendente dai numerosi compiti istituzionali assegnati dallo Statuto Speciale, ha richiesto l'adozione di un modello organizzativo di raccordo e di coordinamento, che individua nel *Responsabile* il nucleo centrale e nei *Referenti* le diramazioni periferiche in un rapporto di reciproca e costante comunicazione.

A tal fine, su proposta del *RPCT*, rispettivamente con decreti del Presidente della Regione n. 5760 del 4 ottobre 2013 e n. 300/2015/188 del 26 gennaio 2015, i Dirigenti preposti alle Strutture nello stesso indicate e i Capi di Gabinetto sono stati nominati *Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*.

I *Referenti*, anche sulla scorta dell'esperienza maturata, agendo in stretta collaborazione con il *Responsabile* che rimane, comunque, il riferimento per l'implementazione dell'intera politica di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, rivestono un ruolo di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi previsti nel Piano. Il compiuto svolgimento dei compiti ascritti, correlati alle discendenti responsabilità, necessita, ovviamente, di una costante attività di aggiornamento formativo, con particolare riferimento alle attività connesse all'individuazione di nuove aree di rischio e alla mappatura dei processi amministrativi.

Si riportano, di seguito, i principali compiti attribuiti ai *Referenti*, nell'ambito delle rispettive strutture organizzative:

- curare la diffusione del PTPCT e delle correlate direttive diramate dal *Responsabile*, anche attraverso la costante consultazione della pagina *web* “*Atti e direttive del Responsabile*” menzionata al paragrafo precedente;
- dare puntuale attuazione alle suddette direttive del *Responsabile* e svolgere conseguente attività informativa in ordine alle azioni intraprese e al loro costante monitoraggio;
- fornire al *Responsabile*, anche ai fini dell'aggiornamento del Piano, informazioni e proposte per l'individuazione delle aree nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione procedendo alla costante verifica delle misure di prevenzione e contrasto individuate;
- individuare il personale da inserire nei programmi formativi, privilegiando quello operante nelle aree a maggior rischio corruttivo;
- attestare la sostenibilità e l'efficacia delle misure di prevenzione;
- intervenire con necessari strumenti presso le proprie strutture per finalità di prevenzione della illegalità, quali ispezioni, esercizio della vigilanza e controllo di varia natura, al fine di potenziarne l'efficacia mediante una più incisiva e sistematica disciplina/regolamentazione in linea con le nuove misure previste dalla L. 190/2012, dal PNA e dal presente PTPCT;
- fornire al *Responsabile* ogni elemento utile in ordine alla verifica, nell'ambito della propria struttura, dell'efficace attuazione del PTPCT. A tal fine, i *Referenti*, sono tenuti a trasmettere al *Responsabile*, entro il 10 novembre di ogni anno, con riguardo al periodo compreso dal 1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento, appositi *report* di monitoraggio sull'attuazione, sull'efficacia e sulla sostenibilità delle misure anticorruzione individuate nel PTPCT (art. 1, comma 14 della legge 190/2012) secondo funzioni e compiti loro affidati;
- dare tempestiva informazione al *Responsabile* di ogni mutamento nell'organizzazione o nell'attività della propria struttura che possa avere refluenze significative sul PTPCT;
- individuare e comunicare al *Responsabile* eventuali obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli già previsti dal d.lgs. n. 33/2013, in ragione della specificità delle materie di competenza delle rispettive strutture;

- comunicare al *Responsabile* buone prassi o esempi di personale che si sia distinto nell'espletamento delle proprie mansioni.

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

- responsabilità disciplinare in caso di inosservanza delle misure di prevenzione previste dal PTPCT (art.1, comma 14, L.190/2012);
- responsabilità dirigenziale e disciplinare in caso di mancato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti (artt. 43 e 46 del d.lgs. 33/2013).

Come già evidenziato al § 2.2, al fine di intensificare e rendere "ordinarie" le attività di impulso e monitoraggio in materia di trasparenza e contrasto alla corruzione, i dipartimenti regionali sono stati chiamati – e per la maggior parte hanno già provveduto – a dotarsi di appositi Uffici di Staff a supporto dei vertici amministrativi per l'assolvimento dei relativi compiti.

### **3.4 Modello organizzativo e di raccordo *Responsabile* – *Referenti***

Come sopra detto, per garantire un adeguato governo delle attività finalizzate all'attuazione del PTPCT, nell'Amministrazione regionale è stato posto in essere un modello organizzativo di raccordo e di coordinamento tra *Responsabile* e *Referenti*.

Si genera, in tal modo, un modello circolare di raccordo che permette l'acquisizione dei dati e delle informazioni dalla periferia verso il centro e viceversa, consentendo al *Responsabile* ogni utile valutazione finalizzata alla corretta applicazione degli strumenti preventivi e correttivi individuati nel PTPCT.

Particolare rilevanza, nell'ambito di tale modello organizzativo, riveste il flusso di segnalazioni da parte dei *Referenti*, i quali devono comunicare tempestivamente al *Responsabile* le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie pervenute da organi di polizia giudiziaria dalle quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati o illeciti ai danni di dipendenti dell'Amministrazione regionale;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- le relazioni di servizio dalle quali emergano elementi, fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme in vigore.

### **3.5 Organismo Indipendente di Valutazione**

Principali riferimenti normativi:

- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, artt. 14 e 14 bis (introdotto dal d.lgs. 25 n. 74/2017)
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 54, commi 5 e 6
- legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, commi: 7, 8 bis, 14, 39
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, artt. 10, 12, 31, 43, 44, 45

Con decreto del Presidente della Regione n. 52 del 21 giugno 2012, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 11 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, è stato adottato il regolamento che disciplina il ciclo di gestione della *performance*, le modalità di nomina, composizione e funzionamento degli organismi preposti al sistema di misurazione e valutazione della *performance*, adeguando l'ordinamento dell'Amministrazione regionale alle disposizioni ed ai contenuti del d.lgs. n. 150/2009.



Con successivo decreto presidenziale n. 570/GAB del 8/8/2016 è stato costituito l'Organismo Indipendente di Valutazione che, ai sensi dell'art. 2 del medesimo, si avvale della struttura tecnica di supporto di cui all'articolo 13 del decreto presidenziale 52/2012 del pari citato.

Tra le competenze affidate all'Organismo, è compresa la verifica della coerenza tra gli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione. In particolare l'OIV:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- esprime parere obbligatorio e preventivo sul Codice di comportamento;
- riceve, da parte del RPCT le segnalazioni in ordine alle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla *performance*, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle *performance* si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- comunica al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art.1, co.39 della legge 190/2012, i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione;
- riceve le segnalazioni dell'ANAC e del *Responsabile* riguardanti i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e quelli indicati nel Piano della *performance* e utilizza *le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.*

### **3.6 Ufficio Procedimenti Disciplinari**

Ai sensi del comma 4 dell'art. 55 del d.lgs. n. 165/2001, "*ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari*".

Nella Regione Siciliana, l'UPD è istituito con delibera della Giunta regionale n. 300 del 29 giugno 2005.

A seguito della riorganizzazione disposta dalla legge regionale 7 maggio 2015, n. 9 e attuata con decreto presidenziale n. 12/2016, Ufficio competente per i procedimenti disciplinari è, oggi, il Servizio 19 del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale.

La posizione centrale di detto Ufficio è definita dal comma 13 dell'art. 67 del C.C.R.L. del comparto non dirigenziale che, richiamandosi alla norma nazionale, gli attribuisce la maggior parte delle competenze istruttorie, dalla contestazione dell'addebito all'irrogazione della sanzione (o archiviazione) e comunque per addebiti che comportano una sanzione superiore a 10 giorni di sospensione dal servizio.

Le sanzioni fino a 10 giorni di sospensione dal servizio sono, infatti, di competenza del Dirigente Generale del Dipartimento ove presta servizio il dipendente.

Pertanto l'UPD espleta i compiti di cui all'art. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001, rafforzati dalle previsioni di cui alla legge 190/2012 e dai successivi decreti di attuazione e, in particolare.

- predisporre, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'OIV, il Codice di comportamento, ex art. 1, comma 44, della legge 190/2012, e gli eventuali aggiornamenti, tenuto conto del decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62 “*Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”;
- rilascia pareri sull'applicazione del Codice di comportamento;
- comunica al dirigente preposto al Servizio Formazione e qualificazione del personale regionale l'eventuale adozione di Codici settoriali da parte dei *Referenti*, ai fini dell'attivazione dei relativi corsi di formazione<sup>28</sup>.
- comunica al *Responsabile*, entro il 31 ottobre di ciascun anno, le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o ai provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

L'UPD provvederà ai superiori adempimenti fornendone attestazione al *Responsabile* entro e non oltre il 10 novembre di ciascun anno, mediante apposito *report* di monitoraggio, che il dirigente dell'UPD avrà cura di compilare con riguardo al periodo compreso dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento.

### **3.7 Dirigenti dell'Amministrazione regionale**

I dirigenti le cui funzioni, compiti e responsabilità sono disciplinate, in linea generale, dalla citata l.r. 10/2000, ai sensi dell'art 16 del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 38, comma 1, lett. b) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, hanno obblighi specifici di contrasto e prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'ambito dei Dipartimenti / Uffici / Strutture intermedie o di base di rispettiva competenza e pertanto:

- pongono in essere iniziative finalizzate alla prevenzione di fenomeni corruttivi;
- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono ai *Referenti* le informazioni richieste per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività a più elevato il rischio corruzione, nell'ambito dell'ufficio cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- vigilano sull'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- vigilano sull'osservanza delle specifiche norme dell'ordinamento regionale siciliano in materia di anticorruzione;
- osservano le misure contenute nel PTPCT;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- garantiscono, ai sensi dell'art. 43, co. 3, del d.lgs. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso informativo dei dati, documenti e informazioni detenuti dall'ufficio cui sono preposti, da pubblicare a fini di trasparenza, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- forniscono ai *Referenti* le informazioni in ordine alle attività di monitoraggio connesse alla compiuta attuazione delle misure anticorruzione previste nel PTPCT.

---

<sup>28</sup> A partire dal 2016, infatti, l'Amministrazione si è proposta di definire, ad integrazione del vigente Codice di comportamento, Codici di comportamento settoriali atti a prevedere regole comportamentali differenziate, da adottare, ove ritenuto opportuno dai rispettivi *Referenti*, in ragione delle specifiche attività istituzionali ascritte alle competenze dei singoli dipartimenti.

In capo ai Dirigenti dell'Amministrazione, gravano le responsabilità di carattere generale (civile, penale, amministrativo-contabile e dirigenziale), nonché quelle specificamente discendenti dalla normativa anticorruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT (art.1, comma 14, L.190/2012) e degli obblighi prescritti dal Codice di comportamento.

### **3.8 Dipendenti dell'Amministrazione regionale con qualifica non dirigenziale**

Tutti i dipendenti del comparto non dirigenziale sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel PTPCT;
- osservare le specifiche norme dell'ordinamento regionale siciliano in materia di anticorruzione;
- osservare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 15 maggio 2000, n. 10;
- segnalare casi di violazioni, di cattiva gestione o di personale conflitto di interessi (art. 6 bis, legge 241/1990 e Codice di comportamento);
- contribuire, in relazione agli specifici profili professionali, all'attuazione delle misure contenute nel PTPCT ed ai processi di gestione del rischio.

Anche in capo ai dipendenti dell'Amministrazione con qualifica non dirigenziale gravano, oltre alle responsabilità di carattere generale (civile, penale, amministrativo-contabile) quelle di carattere specifico, direttamente discendenti dalla normativa anticorruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT ( art. 1, comma 14 della legge 190/2012) e degli obblighi prescritti dal Codice di comportamento.

### **3.9 Portatori di interessi – *stakeholders***

Vengono definiti *stakeholders* tutti coloro che sono destinatari dall'attività dell'Amministrazione e che, a loro volta possono influenzarne l'attività.

Il coinvolgimento degli *stakeholders* è per l'Amministrazione di fondamentale importanza al fine di mettere a punto strategie di prevenzione della corruzione quanto più rispondenti possibile agli interessi concreti della collettività le cui esigenze l'Amministrazione è direttamente chiamata a soddisfare.

Per il triennio di riferimento, coerentemente con le indicazioni del PNA 2016, sarà continuata l'attività di consultazione volta a favorire - attraverso l'utilizzo di strumenti *online*, quali la casella di posta elettronica dedicata alla Trasparenza e all'Anticorruzione, e *offline*, quali le attività di ascolto durante incontri, convegni, seminari e dibattiti - l'emergere di idee e proposte utili per l'aggiornamento del Piano, nella consapevolezza che l'apertura verso il pubblico, oltre a rispondere alle emergenti esigenze di informazione della società civile, permette di coinvolgere i cittadini in una forma di controllo sociale diffuso.

#### 4 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Dal complesso *corpus* normativo che disciplina la materia, emerge chiaramente il preciso intento del Legislatore di introdurre, anche nella Pubblica Amministrazione, le logiche del c.d. “*Risk Management*”, modello in base al quale il fine è quello di prevenire, e non solamente reprimere, il fenomeno corruttivo, mediante un processo di individuazione e di stima dei rischi cui un’organizzazione è soggetta, ponendo in essere strategie e procedure operative atte a governarli efficacemente.

Il PNA 2013 prescrive che le amministrazioni, nell’elaborazione dei rispettivi Piani Anticorruzione, debbano prevedere l’introduzione e l’implementazione delle misure *obbligatorie*, disciplinate direttamente dalla legge, nonché l’individuazione di eventuali misure *ulteriori*, anche avendo riguardo al particolare contesto di riferimento.

Il PNA 2015 sottolinea, altresì, la necessità di affiancare a “misure generali”, che interessano il sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull’intera amministrazione (es. Codice di comportamento), “misure specifiche”, calibrate ai processi rilevati ed emerse dalle esperienze concrete delle amministrazioni, che si caratterizzano, pertanto, per il fatto di incidere su specifici problemi individuati tramite l’analisi del rischio (es. predisposizione di sistemi di controlli incrociati, all’interno della stazione appaltante, sui provvedimenti di nomina dei collaudatori per verificarne le competenze e la rotazione).

Coerentemente con tali indicazioni, nell’ambito di discrezionalità riconosciuto dal Legislatore alle singole Amministrazioni – in ragione della conoscenza diretta delle rispettive organizzazioni e del contesto esterno nel quale si trovano ad operare – il PTPCT prevede, accanto alle misure “obbligatorie”, l’adozione di alcune misure *ulteriori* di prevenzione, “oggettive” e “soggettive” (accogliendo la distinzione introdotta dal PNA 2015), individuate a seguito dell’analisi del contesto (esterno ed interno).

Le prime mirano, attraverso le apposite soluzioni organizzative, ad impedire il perseguimento di interessi particolari mediante l’improprio condizionamento delle decisioni pubbliche, le seconde tendono invece, a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa, nei diversi modi previsti dall’ordinamento (adozione di atti di indirizzo, adozione di atti di gestione, compimento di attività istruttorie a favore degli uni e degli altri) ad una decisione amministrativa.

Ai fini dell’attuazione delle misure, il Piano, per favorire la pianificazione delle discendenti attività di raccordo con i *Referenti*, prevede per ciascuna di esse, uno schema di programmazione atto a precisare, per ogni anno di riferimento, l’obiettivo, le fasi per l’attuazione, il soggetto responsabile, i tempi di realizzazione, l’indicatore e il prodotto.

Ove singole misure, secondo le indicazioni fornite nei rispettivi schemi di programmazione, prescrivano l’obbligo di effettuare controlli anche a campione, si precisa che, ai fini della individuazione di tale campione, se il valore decimale ottenuto è superiore a 0,5 si dovrà procedere all’arrotondamento all’unità superiore, in caso contrario si arrotonderà all’unità inferiore avendo, tuttavia, cura di garantire la verifica di almeno un atto per ciascuna tipologia.

Il sopra citato schema, con il relativo approccio metodologico, essendo risultato utile allo scopo, è riproposto anche per il triennio 2018-2020.

Particolare importanza è riconosciuta, data la complessità organizzativa dell’Amministrazione, al monitoraggio sull’attuazione delle misure condotto dai corrispondenti *Referenti* (ben 52), individuati con decreto presidenziale.

Gli esiti del costante monitoraggio andranno poi ricondotti, con cadenza annuale, in apposite schede di *report*, appositamente predisposte dal *Responsabile*, che i *Referenti* sono chiamati a compilare

-considerando il periodo a scorrimento compreso tra l'1 novembre dell'anno precedente e il 31 ottobre dell'anno di riferimento (*cf.* § 3.3)- e a trasmettere allo stesso, entro il 10 novembre di ogni anno. In considerazione dell'importanza dell'acquisizione dei relativi dati, il mancato o tardivo adempimento sarà oggetto di valutazione ai fini dell'eventuale segnalazione di cui all'art. 1, co. 7, della l. 190/2012.

La coerenza tra le informazioni contenute nei *report* di cui sopra sarà sottoposta a verifica da parte del *Responsabile* - anche a campione, in relazione al numero di *report* pervenuti e all'entità delle risorse umane e strumentali a disposizione - anche al fine di rilevare eventuali criticità che richiedano l'adozione di opportuni correttivi.

Secondo la metodologia di cui sopra, le menzionate schede di *report* costituiscono quindi essenziale strumento a disposizione:

- dei *Referenti*, per effettuare il monitoraggio sull'attuazione di ciascuna misura di prevenzione e per attestarne l'efficacia e la sostenibilità;
- del *Responsabile*, per procedere alle verifiche sulla compiuta attuazione del Piano e, al contempo, per acquisire le informazioni e i dati richiesti dall'ANAC, necessari per la predisposizione della relazione annuale sul lavoro svolto<sup>29</sup>.

Dette schede, pertanto, saranno somministrate anche nel presente triennio, opportunamente modificate, per quanto necessario.

---

<sup>29</sup> Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della l. 190/2012, "... Entro il 15 dicembre di ogni anno, il dirigente individuato ... trasmette all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'amministrazione."

## 4.1 Misura 1 - Trasparenza

Riferimenti:

- legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, commi 9, lett. f), e 15
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97
- decreto presidenziale n. 5257 del 18 settembre 2017

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

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

Così intesa, la trasparenza si fonda sia su obblighi di pubblicazione previsti per legge sia su ulteriori adempimenti individuati da ogni ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali. Essa assicura l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle amministrazioni, per tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Tale impostazione è confermata ed ampliata dal d.lgs. 97/2016<sup>30</sup>. Infatti, il nuovo concetto di trasparenza non è finalizzato ad assicurare soltanto la mera osservazione dell'attività delle amministrazioni pubbliche e dei relativi dati da essa detenuti, ma viene definito quale strumento di democrazia partecipativa, in virtù del quale il cittadino, anche attraverso forme diffuse di controllo, acquisisce consapevolezza e partecipa alla elaborazione delle politiche pubbliche. La trasparenza diviene, quindi, principio cardine e fondamentale dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e dei loro rapporti con i cittadini.

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

Il medesimo art. 10 ha previsto, altresì, al comma 1, che ciascuna amministrazione indichi, in un'apposita sezione del PTPCT, i Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

Il comma 3 del richiamato articolo 10 dispone che *“La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali”*. A questo scopo le Amministrazioni devono definire nei propri programmi attuativi obiettivi organizzativi e individuali per garantire la piena attuazione delle misure previste nel PTPCT. Per dare esecuzione alla enunciata disposizione il PTPCT, coerentemente con gli orientamenti contenuti nel PNA 2016, è altresì agganciato al Piano della *Performance* (§ 1.2) garantendosi, per tale via, un maggiore coinvolgimento di tutti i dipendenti nelle strategie di prevenzione della corruzione.

### Modello organizzativo: soggetti coinvolti nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Sulla scorta dell'esperienza maturata dalla data di entrata in vigore del d.lgs. 33/2013 - ed in considerazione della complessa struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale nonché del rilevante flusso informativo di dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione - si ripropone il

<sup>30</sup> recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*

modello organizzativo che individua nel *Responsabile*, nei *Referenti*, nei *Dirigenti responsabili degli uffici dell'Amministrazione*, nel *Webmaster del sito istituzionale* e nei *Responsabili del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale* le figure cardine che garantiscono, ciascuna per i profili di rispettiva competenza, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione prescritti dalle disposizioni normative vigenti.

In particolare, i *Referenti* – operando in sinergia con il *Responsabile* – tramite i dirigenti delle proprie strutture organizzative garantiscono, ai sensi dell'art. 43, comma 3, del d.lgs. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ed il relativo monitoraggio.

Ciascun *Referente*, a sua volta, provvede ad individuare, nell'ambito della propria struttura, il soggetto responsabile del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale, comunicando tempestivamente, all'Ufficio di supporto all'attività del RPCT, le eventuali variazioni.

L'elenco generale contenente i nominativi<sup>31</sup> dei predetti responsabili della pubblicazione, costantemente aggiornato dal predetto Ufficio è pubblicato nella sotto-sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto-sezione di secondo livello “Dati ulteriori”, della sezione “Amministrazione Trasparente”.

Altro soggetto coinvolto nell'adempimento degli obblighi di pubblicità è il *Webmaster* del sito *web* istituzionale, che ha il compito di fornire le caratteristiche grafico-redazionali delle singole pagine della sezione “Amministrazione Trasparente”, a fini di uniformità, accessibilità e usabilità. A tal fine:

- realizza tabelle e/o schemi di pubblicazione unitari e/o omogenei, monitorandone l'utilizzo e segnalando eventuali anomalie al *Responsabile*;
- realizza tutte le pagine di indice dei *link* dei dipartimenti/uffici;
- svolge un'attività di supporto e segnalazione per gli aspetti tecnici concernenti la pubblicazione dei dati;
- cura la pubblicazione di dati con modalità accentrata.

I Responsabili del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale, già nominati dai *Referenti* di ciascun Dipartimento/Ufficio, rappresentano insieme al *Webmaster* i soggetti autorizzati alla pubblicazione dei documenti, dati e informazioni sul sito istituzionale dell'Amministrazione, secondo le modalità prescritte dal d.lgs. 33/2013 e dalle Linee guida adottate dall'ANAC.

#### Attuazione degli obblighi normativamente previsti

Al fine del corretto e compiuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione normativamente previsti, per il triennio 2018–2020 sono individuate specifiche attività, riepilogate in un apposito schema, denominato **Allegato “A” Sezione Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione**, che forma parte integrante della presente misura.

Tale schema costituisce il programma di lavoro di tutti i soggetti che concorrono all'attuazione delle disposizioni normative in materia di trasparenza ed è stato opportunamente adeguato al nuovo testo del comma 1 del più volte richiamato art. 10 d.lgs 33/2013. Nello specifico, per ogni singolo contenuto dell'obbligo vengono indicati:

- i riferimenti normativi
- i termini di aggiornamento
- i soggetti responsabili dell'individuazione, elaborazione e trasmissione dei dati/documenti/informazioni e i soggetti responsabili della pubblicazione dei dati/documenti/informazioni
- la modalità di pubblicazione

La modalità di pubblicazione, prevista in forma accentrata e decentrata, è curata rispettivamente dal

<sup>31</sup> consultabile al seguente *link* [http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Datiulteriori/Elenco\\_Resp\\_Proc\\_Pubblicazione\\_13102017.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Datiulteriori/Elenco_Resp_Proc_Pubblicazione_13102017.pdf)



*Webmaster* del sito istituzionale dell'Amministrazione e dai singoli Responsabili del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale.

Nell'ipotesi di pubblicazione decentrata, al fine di assicurare l'uniformità delle pagine dei dipartimenti/uffici, i Responsabili del procedimento di pubblicazione provvedono ad inserire i dati in un modello standard di pagina predisposto dal *Webmaster* cui compete il compito di creare la pagina di riepilogo contenente i *link* da pubblicare nelle pertinenti sotto-sezioni della sezione "Amministrazione Trasparente".

A decorrere dalla presente programmazione, inoltre, per facilitare l'individuazione dei singoli contenuti e per fornire un riferimento certo circa la scadenza dei singoli adempimenti di pubblicazione, il su detto Allegato "A" è stato ulteriormente integrato, per ciascun onere informativo, con l'attribuzione di un numero progressivo e con la specificazione della tempistica e dei soggetti responsabili della pubblicazione dei dati/documenti/informazioni.

#### Qualità dei dati pubblicati. Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

La pubblicazione delle informazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" deve essere effettuata nel pieno rispetto dei criteri di qualità previsti dall'art. 6 del d.lgs. 33/2013.

Si ribadisce l'importanza dell'utilizzo degli schemi standard predisposti dal *Responsabile* per assicurare la semplicità di consultazione e il livello di comprensibilità da parte degli utenti dei dati pubblicati nelle pertinenti sotto-sezioni.

Si reitera la regola di carattere generale in ordine alla necessità di indicare, per ciascun contenuto dell'obbligo, in tutte le pagine della sezione "Amministrazione Trasparente" sia la data "iniziale" di pubblicazione dei dati sia quella dell'ultimo aggiornamento.

Laddove la Struttura competente non detenga, con riferimento al periodo indicato dalla tempistica di aggiornamento, dati o documenti oggetto di pubblicità obbligatoria, la stessa pubblica idoneo avviso che dà contezza dell'assenza del dato.

L'avviso su detto deve essere periodicamente oggetto di riesame, nel rispetto dello stesso termine di aggiornamento indicato per l'informazione cui si riferisce e, ove detto aggiornamento sia previsto come "tempestivo", almeno con cadenza annuale.

Ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 33/2013 i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria restano pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto da specifiche disposizioni di legge.

Decorsi i termini di pubblicazione, i dati, documenti e informazioni sono accessibili mediante l'attivazione dell'istituto dell'accesso civico "generalizzato" di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs 33/2013.

#### Informatizzazione delle procedure di gestione dei dati, documenti e informazioni

L'articolata struttura organizzativa dell'Amministrazione e l'elevato ed eterogeneo flusso di informazioni, dati e documenti da pubblicare in attuazione della complessa normativa in materia di trasparenza (nel portale *web* della Regione oltre 1000 pagine sono relative alla sezione "*Amministrazione trasparente*") richiede necessariamente l'ausilio di adeguati sistemi informativi ed informatici per la gestione e il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione.

Sarà a tal fine utilizzata, non appena disponibile, una apposita soluzione informatica già commissionata al competente "*Ufficio Attività di Coordinamento dei Sistemi Informativi regionali e l'Attività Informatica della Regione e delle pubbliche amministrazioni regionali*".

## Accesso civico

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

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

Pertanto, a seguito delle sopra enunciate modifiche, l'istituto non si configura più come mero rimedio sanzionatorio per il mancato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Amministrazione ma acquisisce valenza di strumento di partecipazione attiva del cittadino all'attività amministrativa attraverso un controllo diffuso di tutti gli ambiti in cui opera l'Amministrazione pubblica.

Nell'anno 2016 il Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale con direttiva prot. n. EM/133/S.14 del 9 dicembre 2016<sup>32</sup>, nelle more dell'adozione di apposite Linee guida da parte dell'ANAC ha diramato i primi indirizzi operativi in ordine alle modalità e ai termini per l'esercizio del diritto all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013.

Nel corso dell'anno 2017, in conformità ai suggerimenti diramati dall'Autorità nelle “Linee guida” di cui alla delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, il Presidente della Regione – previa delibera della Giunta Regionale n. 324 dell'8 agosto 2017- con decreto n. 5257 del 18.9.2017 ha adottato la direttiva recante “*Disposizioni organizzative e procedurali in materia di accesso civico generalizzato*”. Quest'ultima oltre a contenere importanti indicazioni in merito alla gestione e trattazione delle istanze presentate ai sensi dell'art. 5, comma 2, d.lgs. 33/2013 dispone l'istituzione del “Registro dell'accesso civico generalizzato”, ancorché non espressamente previsto dal d.lgs. 33/2013.

L'adozione e la pubblicazione di tale *Registro* nella sezione “Amministrazione Trasparente”, in una logica di trasparenza e di semplificazione delle attività, consentono la realizzazione di una raccolta organizzata delle istanze di accesso civico generalizzato rendendo noti, al contempo, dati, documenti e informazioni ai quali l'Amministrazione consente l'accesso.

Infatti, attraverso la pubblicità del *Registro*, qualunque interessato può acquisire, mediante la consultazione delle informazioni ivi contenute, elementi conoscitivi rilevanti ai fini della formulazione di una eventuale domanda di accesso, permettendo, in tal modo, all'Amministrazione destinataria di poter meglio osservare il principio di economicità dell'azione amministrativa.

L'aggiornamento delle informazioni contenute nel *Registro* deve essere effettuato con cadenza semestrale ed in conformità alle indicazioni contenute nell'Allegato “A” al presente PTPCT.

---

32 consultabile al seguente link:

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_LaStrutturaRegionale/PIR\\_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR\\_PersonaleAffariGeneral/PIR\\_Servizio5Trasparenzaesemplificazione/PIR\\_CircolariDlegge332013/EM-%20133-S14%20del%209%20dic%202016.accesso%20civico%20a%20dati%20e%20docum.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR_PersonaleAffariGeneral/PIR_Servizio5Trasparenzaesemplificazione/PIR_CircolariDlegge332013/EM-%20133-S14%20del%209%20dic%202016.accesso%20civico%20a%20dati%20e%20docum.pdf)

## Giornate della Trasparenza

Sulla scorta dell'esperienza maturata ad oggi, le "giornate della trasparenza", previste dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013, rappresentano un valido strumento per la diffusione della cultura della legalità e dei principi di buona amministrazione. Le giornate rappresentano un momento di informazione/formazione nonché di proficua condivisione e confronto per l'acquisizione di proposte utili ai fini dell'aggiornamento del documento di programmazione dell'Amministrazione in materia di anticorruzione e trasparenza. Nel corso del 2017 sono stati organizzati due incontri rispettivamente sui temi "*La nuova disciplina degli appalti e la tutela della concorrenza*" e "*La percezione della trasparenza tra bulimia normativa e ritardi culturali*".

In un'ottica di miglioramento continuo dell'attività posta in essere dall'Amministrazione e di una maggiore divulgazione dei principi cardini della trasparenza, anche per l'anno 2018 devono essere svolte un minimo di due "Giornate della Trasparenza" per la trattazione di temi specifici. Esse costituiscono l'occasione per un confronto anche con altre amministrazioni, come già sperimentato con successo negli anni precedenti.

Considerato che le strutture regionali sono territorialmente ubicate sia in ambito metropolitano che periferico, al fine di dar voce alle necessità provenienti dalle diverse realtà territoriali, per il triennio di riferimento le medesime potranno essere svolte anche presso altre sedi provinciali così come già effettuato con successo e grande partecipazione negli anni precedenti.

## Tutela della Privacy

La pubblicazione dei dati, informazioni e documenti viene effettuata nel rispetto delle disposizioni in materia dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 "*Codice in materia di protezione dei dati personali*" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 174 del 29 luglio 2003 - Supplemento Ordinario n. 123.

Il Garante per la protezione dei dati personali, con delibera n. 243 del 15 maggio 2014, pubblicata sulla G.U.R.I. n. 134 del 12.6.2014 "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul *web* da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" ha definito, in modo unitario, misure e accorgimenti volti a individuare opportune cautele che i soggetti pubblici sono tenuti ad applicare nella diffusione di dati personali sui propri siti *web* istituzionali per finalità di trasparenza o per altre finalità di pubblicità dell'azione amministrativa.

Il 4 maggio 2016, sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea i testi del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali<sup>33</sup> e della Direttiva<sup>34</sup> che regola i trattamenti di dati personali nei settori di prevenzione, contrasto e repressione dei crimini.

Il 5 maggio 2016 è entrata ufficialmente in vigore la Direttiva, che dovrà essere recepita dagli Stati membri entro 2 anni.

Il 24 maggio 2016 è entrato ufficialmente in vigore il Regolamento, che diventerà definitivamente applicabile in via diretta in tutti i Paesi UE a partire dal 25 maggio 2018.

## Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza

Il d.lgs. 33/2013 al comma 1 dell'art. 46 prevede che "*L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori*

<sup>33</sup> Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)

<sup>34</sup> Direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio

delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”.

Il comma 2 del medesimo articolo sancisce che *“Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile”*.

#### Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici

Il d.lgs. 33/2013 all'art. 47, prevede inoltre che

*“1. La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui da diritto l'assunzione della carica, da' luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento e' pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato.*

*1-bis. La sanzione di cui al comma 1 si applica anche nei confronti del dirigente che non effettua la comunicazione ai sensi dell'articolo 14, comma 1-ter, relativa agli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, nonché nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo. La stessa sanzione si applica nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui all'articolo 4-bis, comma 2.*

*2. La violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22, comma 2, da' luogo ad una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione. La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento.*

*3. Le sanzioni di cui al comma 1 sono irrogate dall'Autorità nazionale anticorruzione. L'Autorità nazionale anticorruzione disciplina con proprio regolamento, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni.”*

L'autorità Nazionale Anticorruzione in data 16 novembre 2016 ha adottato il “regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97”.

Il predetto regolamento disciplina il procedimento sanzionatorio e individua nell'Autorità il soggetto competente a irrogare le sanzioni di cui ai commi 1-bis e 2 dell'art. 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dall'art. 38 del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 e di conseguenza anche di quelle previste dall'art. 19 del decreto legislativo 19 agosto 2006, n. 175.

#### Dati Ulteriori

Ai sensi dell'art. 1, comma 9 lett. f), della legge 190/2012 e dell'art. 7-bis, comma 3, del d.lgs. 33/2013, le pubbliche amministrazioni possono prevedere la pubblicazione di dati, informazioni e documenti “ulteriori” rispetto a quelli prescritti dalla normativa vigente in materia di trasparenza.

La pubblicazione dei dati ulteriori deve essere effettuata nel rispetto dei limiti indicati dall'articolo 5-bis, del d.lgs. 33/2013 e procedendo alla anonimizzazione dei dati personali, ove presenti.

Nell'anno 2017, in aggiunta ai “dati ulteriori” già individuati (es. *Elenco dei responsabili del procedimento di pubblicazione*) presenti si è proceduto ad integrare ed ampliare la pubblicazione delle informazioni per

gli incarichi conferiti dall'Amministrazione, riconducendole, in una logica di accessibilità totale, alla già strutturata sezione Amministrazione Trasparente.

L'Amministrazione regionale, per gli incarichi definiti dall'art. 1 del d.lgs. 39/2013, è tenuta a pubblicare nel proprio sito istituzionale le dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità presentate (commi 1 e 2 dell'art. 20) dal soggetto destinatario del provvedimento<sup>35</sup>.

Tale profilo di pubblicità non è stato integralmente trattato né dal d.lgs. 33/2013 né dalle successive mappe ricognitive degli obblighi di pubblicazione previsti per le amministrazioni dalla normativa vigente, adottate dall'ex CIVIT e dall'ANAC, diramate quali allegati 1 alle rispettive delibere n. 50/2013 e n. 1310/2016.

Pertanto, allo scopo di garantire maggiori livelli di trasparenza e, al contempo, di rendere più sistematica la pubblicazione e fruibile la consultazione delle informazioni concernenti le nomine e le designazioni effettuate dai vari rami dell'Amministrazione, ciascun Dipartimento/Ufficio pubblica, nelle proprie pagine *web*, un elenco di tutti gli incarichi commissariali di qualsivoglia natura conferiti, a soggetti interni o esterni (dirigenti e non), e per ciascuno di essi: atto di conferimento, curriculum vitae, eventuale compenso, dichiarazioni previste dall'art. 20, co.1 e 2, del d.lgs n. 39/2013 nonché la data di scadenza dell'incarico.

La prima scadenza del sopra citato adempimento è avvenuta il 30 settembre 2017, mentre i successivi aggiornamenti devono essere effettuati con modalità tempestiva.

In ordine alla durata della pubblicazione dei dati si ritiene opportuno fare riferimento alle previsioni dell'art. 8, co. 3, del d.lgs. 33/2013. Pertanto, i dati stessi dovranno rimanere pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di decorrenza dell'obbligo di pubblicazione, e comunque fino quando i provvedimenti cui gli stessi si riferiscono saranno produttivi di effetti.

Inoltre, per facilitare la consultazione dei risultati del monitoraggio sul rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti (§ 4.13) la sotto-sezione in argomento è integrata con la creazione di una apposita pagina *web* denominata "*Monitoraggio dei tempi procedurali*", alimentata in modalità decentrata e con cadenza annuale.

Il Responsabile, con apposita direttiva, fornirà gli opportuni indirizzi operativi.

Resta confermato che ciascun *Referente*, in ragione delle competenze ascritte alla struttura cui è preposto, può proporre la pubblicazione di "ulteriori dati" rispetto a quelli prescritti dalla normativa vigente in materia di trasparenza o previsti dal presente Piano. Tale proposta deve essere comunicata al *Responsabile*, entro il termine del 10 novembre di ogni anno, al fine di valutare il relativo inserimento nell'aggiornamento annuale del PTPCT.

E' esclusa la possibilità di unilaterali determinazioni da parte di singoli *Referenti*, suscettibili di incidere direttamente sull'organizzazione della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito *web* dell'Amministrazione.

Per il triennio in esame, ritenuta condivisibile la proposta formulata dal Dipartimento regionale delle Finanze e del Credito con nota prot. n. 16009 del 15.6.2017, si prevede l'ampliamento della sotto-sezione in argomento con la creazione di una ulteriore pagina *web* ove pubblicare, in modalità decentrata, criteri ed esiti in ordine ai controlli effettuati, ai sensi dell'art. 71 del DPR n. 445/2000, sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013.

Sarà cura del Responsabile fornire, con apposita direttiva, le necessarie indicazioni operative.

---

<sup>35</sup> In particolare, il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, al comma 3 dell'articolo 20, ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni che conferiscono uno degli incarichi definiti dall'art. 1 del citato decreto, presso i soggetti di cui all'art. 2 del medesimo decreto 39, devono pubblicare nel proprio sito istituzionale le dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità presentate (commi 1 e 2 dell'art. 20) dal soggetto destinatario del provvedimento.

**SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 1 – TRASPARENZA**

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	1 Trasparenza	Garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge	Referenti e Dirigenti della Amministrazione	Costante, nel triennio di riferimento, nel rispetto dei termini previsti dalla delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 e dall'allegato "A" al PTPCT 2018 – 2020	Quantitativo (%)	100% Aggiornamento dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente"
		Monitoraggio sulla corretta e completa pubblicazione dei dati di rispettiva competenza	Referenti	Costante, nel triennio di riferimento	Quantitativo (%)	Monitoraggio 100% degli adempimenti di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"
		Analisi dati monitoraggio – periodo 1 novembre anno precedente/31 ottobre anno di riferimento – e redazione documento da trasmettere al Responsabile	Referenti	Trasmissione documento entro il 10 novembre di ogni anno	Qualitativo binario (si/no)	Report sullo stato degli obblighi di pubblicazione composto da: - Griglia di rilevazione sul rispetto degli obblighi - Scheda di Sintesi delle criticità - Documento di Attestazione
		Monitoraggio sulla trattazione delle richieste pervenute ai sensi: Art. 22 e segg. l. 241/1990 (accesso "documentale") Art. 5, comma 2, d.lgs. 33/2013 (accesso civico "generalizzato")	Referenti	Costante, nel triennio di riferimento	Qualitativo binario (si/no)	Monitoraggio 100% degli adempimenti connessi alle richieste di accesso pervenute
		Analisi dati monitoraggio – periodo 1 novembre anno precedente/31 ottobre anno di riferimento – sulla trattazione delle richieste di accesso. Redazione documento da trasmettere al Responsabile	Referenti	Trasmissione documento entro il 10 novembre di ogni anno	Qualitativo binario (si/no)	Report sugli adempimenti connessi alle richieste di accesso "documentale" e di accesso civico "generalizzato"
		Periodica attività di verifica, anche a campione, sui dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente; analisi report sullo stato di adempimento degli obblighi di pubblicazione; analisi report sulla trattazione delle istanze di accesso	Responsabile	Entro il 15 dicembre di ogni anno	Qualitativo binario (si/no)	Relazione a: Organo di indirizzo politico, OIV, ANAC

## 4.2 Misura 2 – Codice di comportamento

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

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

Sulla base di quanto previsto dal PNA, l'adozione del Codice rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato. In accoglimento di tale impostazione esso, pertanto, costituisce parte integrante e sostanziale del presente Piano.

### Procedura di adozione

L'adozione del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, d'ora in poi "Codice", ha richiesto il coinvolgimento di diversi soggetti, interni ed esterni all'Amministrazione.

Il Codice è stato adottato su proposta del *Responsabile* per la prevenzione della corruzione, che per la relativa predisposizione si è avvalso del supporto dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

La procedura di formazione ed approvazione del Codice si è svolta in conformità alle norme nazionali di riferimento ed alle apposite *Linee guida* elaborate dall'ANAC<sup>36</sup>. In particolare, al fine di aprire la procedura alla partecipazione, lo schema del Codice è stato pubblicato per un congruo periodo di tempo nel sito istituzionale per poter acquisire proposte e suggerimenti e sono state coinvolte le organizzazioni sindacali rappresentative, presenti all'interno dell'Amministrazione, nonché le associazioni rappresentative dei particolari interessi di settore.

Il Codice, recentemente aggiornato con DRS n. 8565 del 27 dicembre 2017, costituisce, insieme alla Relazione Illustrativa, "Allegato B" al presente Piano.

Il Codice è suddiviso in 17 articoli che seguono, in linea di massima, lo schema contenuto nel sopracitato D.P.R. n. 62/2013. Esso si inserisce in un quadro di riferimento regionale già comprendente:

- a) il Codice di condotta allegato al Contratto Collettivo Regionale di lavoro del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art.1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10;
- b) il Codice antimafia e anticorruzione della Pubblica Amministrazione di cui all'art.15 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5) adottato dalla Giunta regionale con delibera n. 514 del 4 dicembre 2009;
- c) il Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali approvato con D.D.G. n. 8015 del 30 novembre 2012<sup>37</sup>.

Nella consapevolezza che il Codice di comportamento rappresenta una fondamentale misura di prevenzione della corruzione, poiché le norme in esso contenute regolano il comportamento eticamente corretto che il dipendente deve tenere per garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, la misura si propone altresì di valutare con cadenza annuale l'opportunità di definire, a integrazione del Codice già adottato, codici di comportamento settoriali atti a prevedere regole comportamentali

<sup>36</sup> delibera ANAC n. 75/2013.

<sup>37</sup> pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente e rinvenibile al seguente link:

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Disposizionigenerali/PIR\\_Attigenerali/PIR\\_Codicedisciplinareedicondotta/Codice%20di%20condotta%20contro%20le%20molestie%20sessuali\\_DD\\_G\\_8016\\_.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Disposizionigenerali/PIR_Attigenerali/PIR_Codicedisciplinareedicondotta/Codice%20di%20condotta%20contro%20le%20molestie%20sessuali_DD_G_8016_.pdf)

differenziate da assumere in ragione delle specifiche attività istituzionali ascritte alle competenze dei singoli dipartimenti.

Pertanto, nel corso del triennio, i *Referenti*, chiamati a gestire anche competenze rientranti nelle aree a rischio individuate nelle specifiche strutture organizzative di preposizione, valuteranno la possibilità di dettagliare le norme comportamentali dei dipendenti in relazione al tipo di materia trattata e all'utenza servita, nelle more di specifiche linee guida per la revisione dei Codici preannunciate dall'ANAC.

Si richiama, infine, il “Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il *Mobbing*”<sup>38</sup>, adottato dal Dirigente Generale del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, con decreto 17 novembre 2016, n. 6891, allo scopo di garantire ad ogni lavoratore il diritto di essere trattato con dignità, di essere tutelato nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 2 – CODICE DI COMPORTAMENTO						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Indicatore di prodotto
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	2 Codice di comportamento	Avviso per gli <i>stakeholders</i> per l'aggiornamento del codice di comportamento	Dirigente UPD	Entro il 31 maggio di ogni anno	Qualitativo binario (si/no)	Pubblicazione avviso sulla <i>home page</i> del sito istituzionale
		Acquisizione osservazioni, suggerimenti e proposte ed elaborazione schema di aggiornamento e relazione		10 novembre di ogni anno		Schema e relazione
		Rilascio pareri sull'interpretazione e sull'applicazione dei Codici di comportamento		Riscontro entro 30 giorni dalla richiesta di parere	Quantitativo numerico	Pareri rilasciati
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre	Qualitativo binario (si/no)	<i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Formazione del personale finalizzata alla conoscenza dei codici di comportamento settoriali, eventualmente, adottati	<i>Referente</i> del Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale	Ogni anno	Quantitativo (%)	Realizzazione di almeno l'80% dei corsi previsti

38 consultabile al link

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Disposizionigenerali/PIR\\_Attigenerali/PIR\\_Codicedisciplinareedicondotta/codice%2Bdi%2Bprevenzione%2Be%2Bla%2Blotta%2Bcontro%2Bil%2Bmobbing.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Disposizionigenerali/PIR_Attigenerali/PIR_Codicedisciplinareedicondotta/codice%2Bdi%2Bprevenzione%2Be%2Bla%2Blotta%2Bcontro%2Bil%2Bmobbing.pdf)



### 4.3 Misura 3 – Rotazione del personale

Riferimenti:

- legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, commi: 4, lett. e), 5, lett. b) e 10, lett. b);
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articoli: 16, comma 1, lett. l-quater) e 55 ter;
- legge regionale 15 maggio 2000, n. 10;
- CCRL del personale con qualifica dirigenziale
- CCRL del personale del comparto non dirigenziale
- Codice antimafia e anticorruzione nella pubblica amministrazione (cd. Codice Vigna);
- Intesa Conferenza Unificata tra Governo, Regioni ed Enti locali del 24 luglio 2013, punto 4.

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

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

La *ratio* delle previsioni normative in merito emanate è, quindi, prevenire il consolidarsi di posizioni di potere, evitando che il dipendente tratti per lungo tempo le stesse materie, relazionandosi sempre con i medesimi soggetti. In tal senso la rotazione ordinaria assume anche valore di tutela per il dipendente che ha espletato, per un considerevole periodo temporale, le proprie funzioni in settori particolarmente esposti.

E' utile precisare che la rotazione oggetto della presente misura, prevista in via ordinaria e programmata, si distingue dalla rotazione, detta "straordinaria" specificamente disciplinata dal d.lgs. 165/2001 il quale, all'art. 16, co. 1, lett. l-quater), prescrive che i dirigenti di vertice dispongano "... *con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*".

Si tratta, in questo caso, di una misura di carattere eventuale e cautelare applicabile, in termini generali, a tutto il personale. Mentre per il personale non dirigenziale essa si traduce in una assegnazione ad altro ufficio, nel caso di personale dirigenziale, come precisato nel PNA 2016, comporta la revoca dell'incarico e l'eventuale attribuzione di altro incarico.

La rotazione deve necessariamente partire dalla identificazione delle attività che ricadono nelle aree a più elevato rischio di corruzione o illegalità e, quindi, degli Uffici che le svolgono, in relazione ai processi/procedimenti gestiti. Essa, pertanto è strettamente connessa alla misura 5.1 (mappatura delle aree a rischio).

La misura non va assunta in via emergenziale bensì sulla base di idonea programmazione e di criteri prestabiliti e va accompagnata da percorsi di formazione. Essa, pertanto, realizza un criterio organizzativo che contribuisce anche all'accrescimento delle competenze professionali del personale.

Coerentemente con le prescrizioni del PNA 2016, l'attuazione della rotazione deve tener conto di vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'Amministrazione e di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro.

Il principale vincolo oggettivo attiene alla necessità di compendiare la rotazione con l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, garantendo la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune specifiche attività, con particolare riguardo a quelle ad elevato contenuto tecnico. A tal fine, l'attuazione della misura va moderata

considerandone l'impatto sulla struttura organizzativa e prevedendo, pertanto, una applicazione graduale, onde mitigare il rischio di rallentamento dell'attività ordinaria.

La rotazione risulta efficace, anche sotto il profilo funzionale, se attuata tra soggetti di adeguata formazione ed esperienza, salvaguardando la continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture. La rotazione, pertanto, va coordinata con la misura 10 (Piano della formazione del personale), al fine di garantire, anche ad avvenuta rotazione, la presenza delle competenze professionali necessarie allo svolgimento delle specifiche attività.

La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Per prevenire tali conseguenze, altra misura efficace, individuata dall'ANAC in combinazione o alternativa alla rotazione, è quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:

- a) svolgere istruttorie e accertamenti;
- b) adottare decisioni;
- c) attuare le decisioni prese;
- d) effettuare verifiche.

Altro vincolo da considerare riguarda l'esigenza di programmare adeguati percorsi di affiancamento propedeutici e, ove necessario, successivi alla rotazione, anche avvalendosi dei dipendenti uscenti o di professionalità interne all'Amministrazione.

Quanto ai vincoli di natura soggettiva, la misura della rotazione deve tener conto anche di eventuali specifici diritti dei dipendenti interessati, soprattutto laddove la misura abbia refluenze sulla sede di servizio.

Il PNA fa riferimento, a titolo esemplificativo, ai permessi per assistere familiari con disabilità, al congedo parentale e ai diritti sindacali. In merito all'ultimo profilo si evidenzia che, ai fini dell'applicazione della misura, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale che riveste il ruolo di dirigente sindacale, secondo i recenti orientamenti giurisprudenziali e dell'ANAC, è necessaria una preventiva informativa all'Organizzazione Sindacale, con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi ristretti osservazioni e proposte per il singolo caso.

#### Soggetti responsabili dell'attuazione della misura

Secondo le indicazioni fornite dall'ANAC<sup>39</sup>, la rotazione dei dirigenti va programmata nell'ambito di un Atto generale approvato dall'organo di indirizzo politico, contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali.

Relativamente ai Dirigenti di vertice, soggetto responsabile dell'attuazione della misura è l'Organo di indirizzo politico, in quanto titolato a nominarli. A tale riguardo, con delibera n. 482 del 23.10.2017, la Giunta regionale ha approvato un apposito Atto di indirizzo sulla rotazione della dirigenza apicale.

Per il restante personale, dirigenziale e del comparto, soggetti responsabili dell'attuazione della misura sono i Dirigenti di vertice che, nel rispetto delle indicazioni del PNA e del presente Piano, predispongono, per i rispettivi uffici, informando le OO.SS. su tempi e modalità di attuazione, un "programma di rotazione triennale", da aggiornare annualmente.

Detto programma dovrà tener conto dei previsti tempi di pensionamento, per evitare interventi formativi o di riqualificazione che non presentino respiro sufficientemente ampio. Al personale subentrante va garantito un adeguato periodo di affiancamento, avvalendosi dei dipendenti uscenti o di professionalità interne all'Amministrazione.

---

39 Piano Nazionale Anticorruzione 2016, pag. 30 - *Rotazione del personale dirigenziale*

L'art. 1, comma 10, lett. b), della legge 190 pone in capo al *RPCT* l'onere di provvedere “*alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'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*”.

A tal fine, la presente misura prevede l'elaborazione di specifici *report* annuali – contenenti, tra l'altro, i dati quantitativi relativi alla effettiva rotazione del personale, con qualifica dirigenziale e non, l'indicazione delle aree a rischio interessate e le eventuali criticità riscontrate nell'attuazione della misura– che i *Referenti* dei Dipartimenti/Uffici sono tenuti a trasmettere al *Responsabile* alle scadenze stabilite dal presente Piano e dalle apposite direttive dallo stesso emanate.

L'elaborazione del *report* relativo alla rotazione dei Dirigenti di vertice, sarà assicurata dal *Referente* dell'Ufficio di Gabinetto del Presidente della Regione.

Quanto ai criteri da assumere a base della programmazione della misura, rileva che l'art. 19, co. 15, del d.l. 90/2014, ha attribuito all'Autorità Nazionale Anticorruzione le funzioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione di cui all'art. 48 del d.lgs n. 33/2013 e ai commi n. 4, 5 e 8, dell'art. 1 della l. n. 190/2012, in precedenza affidate al Dipartimento della Funzione pubblica.

Tra esse è compresa la definizione di “... *criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione...*” (art. 1, comma 4, lett. e), l. 190).

Nell'ambito del PNA 2016, l'ANAC ha individuato, a titolo esemplificativo, i criteri dell'individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione; la fissazione della periodicità della rotazione; le caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale.

L'attuazione della misura dovrà riguardare, innanzitutto, gli uffici più esposti al rischio di corruzione per poi considerare quelli con un minore livello di esposizione al rischio.

Per la puntuale individuazione del personale da sottoporre a rotazione obbligatoria potrà farsi riferimento, poi, ad ulteriori criteri quale la maggiore permanenza nell'area ad elevato rischio corruttivo.

Inoltre, la rotazione dei soggetti con qualifica dirigenziale deve avvenire con modalità temporali diverse rispetto a quella relativa al personale non dirigenziale del medesimo ufficio, al fine di garantire la costante presenza di personale esperto nel settore.

In ogni caso, la rotazione va attuata avendo cura di salvaguardare il normale svolgimento dell'attività amministrativa, evitando inefficienze e malfunzionamenti.

La rotazione, obbligatoria per i dirigenti e funzionari operanti nei settori particolarmente esposti alla corruzione<sup>40</sup>, va estesa a tutti i dipendenti dell'Amministrazione che – pur non rivestendo dette qualifiche e non essendo responsabili di procedimento o titolari di altre posizioni di particolare rilievo – operano in aree a rischio corruzione, ben potendo i medesimi occultare, anche in assenza di incarichi specifici, comportamenti prodromici alla consumazione di episodi corruttivi.

Si tratta di una delle misure gestionali proprie dei dirigenti di vertice i quali, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 165/2001, concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti (lettera l-bis), all'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, anche formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo (lettera l-ter) e al relativo monitoraggio (lettera l-quater).

### Rotazione del personale dirigenziale

Precisando che l'istituto della rotazione dirigenziale deve costituire una prassi “fisiologica”, mai assumendo carattere punitivo o sanzionatorio, negli uffici individuati come a più elevato rischio di corruzione, l'ANAC

---

40 articolo 1, commi 4, lett. e), e 5, lett. b), della legge n. 190/2012

- avendo come riferimento il parametro nazionale di 4 anni (art. 11, co. 1, lett. h), l. 124/2015) – ha ritenuto di esprimere l'indicazione di fissare al minimo legale la durata degli incarichi nelle aree a rischio, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente.

Al riguardo, va rilevato che nell'amministrazione regionale, ai sensi dell'art. 9 della legge regionale n. 10/2000, gli incarichi dirigenziali sono conferiti per un periodo non inferiore a due e non superiore a sette anni, con facoltà di rinnovo.

A fronte di una ipotetica durata massima di 14 anni, si ritiene opportuno, per gli incarichi dirigenziali – di vertice e non di vertice – nelle aree ad elevato rischio corruttivo, introdurre una ulteriore limitazione prevedendo una durata complessiva, anche in presenza di rinnovi, non superiore a 5 anni. Tale clausola temporale deve essere contenuta già negli atti con i quali si dà pubblicità alle postazioni dirigenziali vacanti, nonché nei contratti individuali che accedono al provvedimento di conferimento dell'incarico.

#### Rotazione del personale non dirigenziale

Nella ricostruzione operata dal PNA, la durata di permanenza nelle mansioni o nell'ufficio deve essere prefissata dall'amministrazione secondo criteri di ragionevolezza, tenuto conto anche delle esigenze organizzative.

Nell'ambito dell'amministrazione regionale, anche per il personale non dirigenziale operante in settori a rischio, appare congrua una permanenza massima di 5 anni. Tale clausola temporale deve essere inserita negli atti con i quali il personale è inserito in un settore "a rischio".

Sotto il profilo dell'attuazione possono, in generale, identificarsi due modalità di rotazione:

- nell'ambito dello stesso ufficio, laddove la Struttura di appartenenza presenti una sufficiente diversificazione di responsabilità da affidare ai singoli dipendenti;
- tra uffici diversi della stessa amministrazione, in mancanza del presupposto di cui sopra.

La rotazione dovrà essere comunicata al personale interessato con preavviso di almeno 60 giorni per favorire il passaggio di consegne e il prescritto periodo di affiancamento formativo.

Relativamente allo stato di attuazione della misura, si evidenzia che nell'Amministrazione la stessa è stata attuata fin dal 2013, prevedendo la rotazione di dirigenti e funzionari operanti in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Nel 2015, conformemente alle prescrizioni di cui al § 4.3 del Piano, il *Responsabile* ha diramato a tutti i *Referenti* apposita scheda di *report*<sup>41</sup> atta alla rilevazione dei dati quantitativi e qualitativi relativi al personale impegnato nelle aree a rischio corruzione che è stato sottoposto a rotazione.

Per il 2016, va evidenziato che l'Amministrazione regionale, il primo luglio, è stata oggetto di una completa rimodulazione degli assetti organizzativi<sup>42</sup>, che ha determinato una riduzione del 30% delle strutture dirigenziali, con conseguente riassegnazione di competenze, ha comportato notevoli cambiamenti nella allocazione delle responsabilità, sia a livello di vertice, sia a livelli intermedi, e realizzato la rotazione di una consistente parte del personale dell'area della dirigenza e del comparto non dirigenziale, coinvolgendo anche i soggetti operanti in aree a rischio di corruzione.

Dall'analisi delle schede di *report* prodotte dai *Referenti* è emerso che la presente misura ha continuato ad essere attuata coinvolgendo complessivamente 435 unità di personale, così distinte:

- 35 dirigenti;
- 220 funzionari;

41 allegata alla direttiva prot. n. 100590 del 27 luglio 2015, rinvenibile al seguente link:

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Prevenzione\\_Corruzione/Responsabile\\_prevenzione\\_corruzione\\_%20e\\_per\\_la\\_trasparenza/PIR\\_AttieDirettiveRespPrev/scheda%201%20for%20ed.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttieDirettiveRespPrev/scheda%201%20for%20ed.pdf)

42 DPRS 14.06.2016, n. 12, emanato in attuazione dell'articolo 49, comma 1, della legge regionale 7.05.2015, n. 9

- 128 istruttori;
- 52 altre categorie.

Anche per il triennio 2018-2020, il monitoraggio annualmente effettuato dal *Responsabile*, per le finalità e secondo le modalità di cui al precedente § 4, mirerà in particolare ad acquisire da ogni *Referente*, con riferimento alla struttura organizzativa di preposizione, le informazioni relative alla consistenza iniziale del personale, alla distribuzione nelle aree a rischio corruzione e alla rotazione effettuata.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 3 - ROTAZIONE DEL PERSONALE						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	3 Rotazione del personale	Predisposizione / Aggiornamento "programma di rotazione"	<i>Referenti</i>	Entro il 31 Marzo	Numero	<i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Individuazione del personale oggetto di rotazione		Entro il 30 giugno		
		Rotazione del personale individuato		Entro il 31 ottobre		
		Monitoraggio sulla attuazione della misura di prevenzione		Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre		
		Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura				Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura

#### 4.4 Misura 4 – Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

Riferimenti

- legge 7 agosto 1990, n. 241, articolo 6 bis
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Codice di comportamento dipendenti Pubblica Amministrazione)
- Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della l.r. 15 maggio 2000, n. 10
- Codice antimafia e anticorruzione nella pubblica amministrazione (cd. Codice Vigna)

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

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

Ai sensi del citato art. 6 bis, *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*.

La norma persegue la sua finalità di prevenzione imponendo due prescrizioni.

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

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

In termini generali, il conflitto di interessi può assumere forma di:

- conflitto di interessi *attuale* (o reale) che si manifesta durante il processo decisionale, laddove l'interesse secondario di un dipendente tende ad interferire con l'interesse primario della collettività;
- conflitto di interessi *potenziale* quando il dipendente, può trovarsi, in un momento successivo, in una situazione di conflitto di interessi reale.

Nell'ambito della Regione Siciliana il conflitto di interessi ed il correlato obbligo di astensione, sono disciplinati, oltre che dalle disposizioni su citate, anche dagli articoli 3, 7, e 13 del citato Codice di comportamento.

Per dare attuazione a tale importante misura anticorruzione, il RPCT con direttiva prot. n. 57350 del 29 aprile 2014<sup>43</sup>, ha definito l'*iter* procedurale che il dipendente deve seguire ove ricorrano ipotesi di conflitto di interessi, ancorché potenziale. A tale scopo alla direttiva è stato allegato il modello da utilizzare per la segnalazione.

<sup>43</sup> pubblicata nel sito istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente" e rinvenibile al seguente link.

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Prevenzione\\_Corruzione/Responsabile\\_prevenzione\\_corruzione\\_%20e\\_per\\_la\\_trasparenza/PIR\\_AttieDirettiveRespPrev/direttiva\\_57350\\_29042014.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttieDirettiveRespPrev/direttiva_57350_29042014.pdf)

Altra importante iniziativa del RPCT, che ha trovato la piena condivisione del Presidente della Regione, riguarda la disciplina delle ipotesi in cui il conflitto di interessi coinvolga i dirigenti di vertice delle strutture di massima dimensione. In tali casi, la trattazione della questione e il conseguente espletamento delle correlate attività, dovrà essere affidato ad altro dirigente di vertice secondo la seguente procedura.

Se il conflitto di interesse riguarda:

- a) un dirigente di struttura di massima dimensione, la sostituzione avverrà con decreto del Presidente della Regione su proposta dell'Assessore competente al ramo dell'Amministrazione;
- b) un dirigente di un Ufficio speciale, la sostituzione avverrà con decreto dell'Assessore competente al ramo dell'Amministrazione;
- c) un dirigente preposto ad un Ufficio alle dirette dipendenze del Presidente della Regione, la sostituzione avverrà con decreto del Presidente della Regione.

Nell'ipotesi in cui il conflitto di interesse riguardi il *Responsabile*, lo stesso avrà cura di segnalarlo al Presidente della Regione che provvederà ad individuare, su proposta del Segretario Generale, altro dirigente di vertice cui assegnare il procedimento per il quale si è determinata la situazione di conflitto.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile* anche nell'anno 2017, ha trasmesso ai *Referenti* la scheda di *report*<sup>44</sup>, utilizzata per verificare l'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi, e in particolare:

- i casi in cui i dipendenti hanno segnalato la presenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale;
- se, da parte di terzi, sono pervenute segnalazioni di situazioni di conflitto di interessi;
- se sono state accertate violazioni.
- se sono state irrogate sanzioni.

Dal relativo esame è emerso che non sono pervenute segnalazioni, non sono state accertate violazioni né irrogate sanzioni.

Detta scheda di *report* sarà somministrata anche nel triennio di riferimento, opportunamente modificata, ove ritenuto necessario.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestano in casi di corruzione	4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	Acquisizione delle segnalazioni, anche esterne, di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale	Referenti	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	Qualitativo binario (si/no) (Esame di tutte le segnalazioni)	Report di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Valutazioni e determinazioni		Al 31 ottobre di ogni anno, da trasmettere entro il 10 novembre	Numero	
		Monitoraggio sull'attuazione della misura				Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura				

44 Scheda 1, allegata alla nota prot. n. 84895 del 14/6/2016, pubblicata nella Sezione "Amministrazione Trasparente", rinvenibile al seguente link: [http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Prevenzione\\_Corruzione/Responsabile\\_prevenzione\\_corruzione\\_%20e\\_per\\_la\\_trasparenza/PIR\\_AttieDirettiveRespPrev](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttieDirettiveRespPrev)

#### 4.5 Misura 5 – Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti

Riferimenti:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 53
- legge 23 dicembre 1996, n. 662, art. 1, comma 58 *bis*
- circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, n. 6/2014

La legge 190/2012 ha modificato anche il regime dello svolgimento degli incarichi dei dipendenti pubblici, ex art. 53 del d.lgs. 165/2001. In particolare la norma ha previsto che ciascuna amministrazione adotti apposita disciplina atta ad individuare, secondo criteri differenziati per qualifica e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti e a normare l'autorizzazione o il conferimento di incarichi extra istituzionali.

Per dare attuazione alla misura prevista nel Piano, il *Responsabile* ha diramato, a tutte le strutture organizzative, la direttiva prot. n. 81745 del 20 giugno 2014<sup>45</sup> nella quale, oltre all'enumerazione dei casi di conferimento di incarico autorizzabili, previa formale richiesta da inoltrare utilizzando il modello allegato alla direttiva medesima, sono state puntualmente elencate le tre categorie di incarichi vietati dalle disposizioni normative vigenti in materia:

- a) Incarichi vietati che presentano carattere di abitualità e professionalità;
- b) incarichi vietati per conflitto di interessi;
- c) incarichi vietati per altre situazioni di incompatibilità.

Inoltre, in materia di conferimento di incarichi dirigenziali, direttivi, di studio o consulenza, nonché per le cariche in organi di governo degli enti controllati, occorre altresì tener conto di ulteriori vincoli discendenti dalla normativa nazionale, con particolare riferimento alle previsioni dell'articolo 5, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, e successive modifiche.

Rispetto all'originaria formulazione, concernente gli incarichi di studio e consulenza e rivolta ai soggetti in quiescenza già appartenenti ai ruoli della Pubblica Amministrazione, le modifiche apportate dall'art. 6 del d.l. 24.06.2014, n. 90, hanno ampliato l'ambito di applicazione dell'istituto, vietando alle pubbliche amministrazioni di attribuire a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza incarichi di studio e di consulenza nonché incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni stesse e degli enti e società da esse controllati. Incarichi e collaborazioni sono consentiti, esclusivamente a titolo gratuito e per una durata non superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile. Una puntuale disamina dell'intervento legislativo in parola è contenuta nella circolare n. 6/2014 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, diramata dallo scrivente, con propria nota prot. 5668 del 16.01.2015.

L'articolo 5 del d.l. 95/2012 ha successivamente subito ulteriori modifiche ad opera dell'articolo 17, comma 3, della legge 7 agosto 2015, n. 124, in forza del quale il terzultimo periodo del comma 9 in esame prevede ora che *"Gli incarichi, le cariche e le collaborazioni di cui ai periodi precedenti sono comunque consentiti a titolo gratuito. Per i soli incarichi dirigenziali e direttivi, ferma restando la gratuita, la durata non può essere superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile, presso ciascuna amministrazione"*.

Come precisato nella circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 4/2015, a seguito della su richiamata modifica l'ambito di applicazione del limite annuale di durata e del divieto di proroga o rinnovo è stato ristretto agli incarichi dirigenziali e direttivi. Invece, per gli incarichi di

<sup>45</sup> pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale al seguente link di collegamento.

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Prevenzione\\_Corruzione/Responsabile\\_prevenzione\\_corruzione\\_%20e\\_per\\_la\\_trasparenza/PIR\\_AttilDirettiveRespPrev/Circolare%20Conferimento%20e%20autorizzazione%20Incarichi%20\(parag.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttilDirettiveRespPrev/Circolare%20Conferimento%20e%20autorizzazione%20Incarichi%20(parag.pdf)



studio o consulenza, nonché per le cariche in organi di governo delle amministrazioni e degli enti da esse controllate, detto limite non è più operante, ferma restando la gratuità.

Va in ultimo evidenziato che la disciplina di cui sopra si aggiunge alle altre vigenti previsioni che pongono analoghi divieti e che regolano il conferimento di incarichi, quali quelle in materia di incompatibilità e inconferibilità trattate al successivo § 4.6.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile* anche nell'anno 2017, ha trasmesso ai *Referenti* la scheda di *report* da utilizzare per verificare l'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi, e in particolare:

- la rilevazione del dato quantitativo degli incarichi autorizzati e non, distinti in retribuiti e gratuiti;
- le eventuali segnalazioni pervenute in ordine agli incarichi non autorizzati ma ugualmente svolti;
- se sono state condotte le verifiche per accertare che gli incarichi non autorizzati non siano stati ugualmente svolti;
- se sono state accertate violazioni;
- se sono state irrogate sanzioni.

Dall'esame condotto sulle schede di *report* acquisite, non risultano pervenute segnalazioni su casi di svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati, né risultano altrimenti accertate violazioni.

La scheda di *report* sarà somministrata anche nel triennio di riferimento, opportunamente modificata, ove ritenuto necessario.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 5						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	5 Conferimento e autorizzazione incarichi	Verifiche a campione sulle richieste non autorizzate:	<i>Referenti</i>	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	Numero	<i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		almeno il 25% entro il 31 ottobre 2018				
		almeno il 25% entro il 31 ottobre 2019				
		almeno il 25% entro il 31 ottobre 2020				
Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute	Al 31 ottobre di ogni anno, da trasmettere entro il 10 novembre	Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura				
Monitoraggio sull'attuazione della misura						
		Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura				

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

Riferimenti normativi:

- legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, commi 49 e 50
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39
- art. 29 ter del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 98

Ai sensi dell'art.1, commi 49 e 50 della L.190/2012 è stato emanato il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39<sup>46</sup>, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

Il Legislatore all'art. 1, comma 2, lettera g) del citato decreto, per "inconferibilità" intende: *"la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionale a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico"*; e alla lettera h) del medesimo articolo per "incompatibilità" intende: *"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"*.

Attraverso l'emanazione del citato decreto legislativo, il Legislatore, a fini di contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione, ha regolato, modulato e in alcuni casi vietato l'attribuzione di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice e non nelle pubbliche amministrazioni, in enti pubblici o privati in controllo pubblico a soggetti che si siano resi responsabili di reati penali, o abbiano ricoperto cariche in enti di diritto privato finanziati o regolati dall'amministrazione che conferisce l'incarico o abbiano svolto attività professionali regolate, finanziate o retribuite dall'amministrazione che conferisce l'incarico o, ancora, abbiano assunto cariche politiche.

Tuttavia, mentre nell'ipotesi di condanna per reati penali il Legislatore ha previsto una inconferibilità assoluta, in tutti gli altri casi le cause di inconferibilità sono ancorate ad un arco temporale allo spirare del quale, si dissolvono le limitazioni ostative previste.

Il decreto, oltre a definire l'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi relativamente all'assunzione o al mantenimento degli stessi, individua tutta una serie di cause di inconferibilità, regolate dall'articolo 3 all'articolo 8, e di incompatibilità, dall'articolo 9 all'articolo 14, che, in considerazione di particolari circostanze, potrebbero inficiare l'imparzialità ed il buon andamento dell'amministrazione.

A differenza dell'inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Al fine di dare concreta applicazione alla disciplina prevista dalla norma, gli atti con i quali viene data pubblicità delle postazioni dirigenziali vacanti devono espressamente riportare le cause di inconferibilità e di incompatibilità per l'attribuzione degli incarichi.

---

<sup>46</sup> pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 92 del 19 aprile 2013

Per precisare gli adempimenti correlati all'attuazione della presente misura obbligatoria, nell'ambito dell'Amministrazione regionale, il RPCT ha adottato apposite direttive operative<sup>47</sup>: prot. n. 57345 del 29 aprile 2014; prot. n. 29/Resp del 23/11/2015<sup>48</sup> e prot. 42308 del 15/3/2016<sup>49</sup>.

Il comma 2 dell'art. 18 del citato d.lgs. 39/2013, testualmente recita: *“I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza ...”* mentre il comma 3 prescrive che: *“Le regioni, le province e i comuni provvedono ..... ad adeguare i propri ordinamenti individuando le procedure interne e gli organi che in via sostitutiva possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari”*.

In attuazione della disposizione normativa sopra evidenziata, nelle more di un ulteriore intervento legislativo - richiesto dall'ANAC con atti di segnalazioni al Parlamento e al Governo n.4/2015 e n. 5/2015 - e in assenza di specifiche indicazioni da parte dell'Autorità, il Gruppo di lavoro dei RTPC, istituito presso la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome per il coordinamento, in sede di attuazione delle misure di contrasto e di prevenzione della corruzione, ha ravvisato l'esigenza di provvedere alla definizione dell'iter procedurale da attivare nel caso in parola.

Pertanto, ove nell'Amministrazione regionale ricorra l'ipotesi di cui alla richiamata disposizione, si procederà secondo il seguente iter procedurale, definito nell'aggiornamento 2016/2018 del PTPC, ove sono individuati gli organi che, in via sostitutiva, subentreranno nel conferimento di incarichi dirigenziali nel periodo di interdizione dei titolari:

- il Vice Presidente della Regione, se trattasi di incarichi di competenza del Presidente della Regione;
- un organo collegiale, composto dal Capo di Gabinetto del Presidente della Regione, dal Segretario generale e dall'Avvocato generale della Regione, se trattasi di incarichi di competenza della Giunta di Governo;
- il Presidente della Regione se trattasi di incarichi di competenza di un Assessore;
- il Segretario generale se trattasi di incarichi di competenza dei dirigenti di struttura di massima dimensione;
- un organo collegiale, composto dall'Avvocato Generale e dal Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, se trattasi di incarichi di competenza del Segretario Generale.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile* anche nell'anno 2017, ha trasmesso ai *Referenti* una scheda di *report*, elaborata secondo le indicazioni di cui alla direttiva prot. n. 29 del 23 novembre 2015, da utilizzare per verificare l'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi, e in particolare:

- l'inserimento delle cause di inconferibilità/incompatibilità ex art.20 del d.lgs. 39/2013 negli avvisi relativi alle postazioni dirigenziali vacanti;
- l'acquisizione delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità rese dai soggetti tenuti a presentarle;
- la pubblicazione delle dichiarazioni nella pertinente sezione dell'*Amministrazione Trasparente*;
- la verifica della veridicità delle dichiarazioni acquisite;
- il controllo su tutte le segnalazioni pervenute;

47 pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" al seguente link:

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Prevenzione\\_Corruzione/Responsabile\\_prevenzione\\_corruzione\\_%20e\\_per\\_la\\_trasparenza/PIR\\_AttilieDirettiveRespPrev](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttilieDirettiveRespPrev)

48 contenente il nuovo schema di modulo di dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità che i dirigenti devono sottoscrivere al momento del conferimento dell'incarico e annualmente, ex art.20, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013. In allegato a detto schema, è stato diramato il prospetto con le norme citate nello stesso schema di modulo di dichiarazione da consegnare agli interessati unitamente al modello di dichiarazione

49 contenente indicazioni in ordine alle modalità di verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità

- l'eventuale accertamento di violazioni;
- l'eventuale irrogazione di sanzioni.

Dall'esame condotto sulle schede di *report* acquisite, è emerso che sono state verificate circa 500 dichiarazioni, senza riscontrare violazioni.

La scheda di *report* sarà somministrata anche nel triennio di riferimento, opportunamente modificata, ove ritenuto necessario.

Per completezza, va infine menzionato l'*iter* regolamentare avviato in esecuzione dell'articolo 10-septies della legge regionale 20 marzo 1951, n. 29. novellato dall'art. 1, comma 4 della legge regionale 15 gennaio 2014, n. 4. che ha statuito l'applicabilità delle cause di incompatibilità dei Deputati regionali nei confronti del Presidente della Regione e dei componenti della Giunta regionale, prevedendo apposito regolamento per disciplinarne le modalità di contestazione in capo agli Assessori regionali.

In attuazione del dettato normativo, con Decreto Presidenziale 5 aprile 2017, n. 11 è stato emanato il "*Regolamento ex art. 10-septies della legge regionale 20 marzo 1951, n. 29, contestazione delle cause di incompatibilità in capo agli Assessori regionali*".

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 6						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Indicatore di prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	6 Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali	Verifiche interne a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati	<i>Referenti</i>	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	Numero	<i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		almeno il 25% entro il 31 ottobre 2018				
		almeno il 25% entro il 31 ottobre 2019				
		almeno il 25% entro il 31 ottobre 2020				
		Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute				
		Monitoraggio sulla attuazione e sull'efficacia della misura di prevenzione		Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre		
		Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura				Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura

#### 4.7 Misura 7 – Attività successive alla cessazione dal servizio (*Pantouflage – Revolving Doors*)

##### Riferimenti

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 53, comma 16 ter
- legge 6 novembre 2012, n. 190 articolo 1, co. 43
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, art. 21

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

Il rischio considerato dalla norma risiede nella possibilità che durante il servizio il dipendente possa sfruttare a proprio fine il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui entra in contatto. Pertanto, al fine di contenere tale rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha introdotto una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione.

Infatti, il comma 16 ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge 190/2012 con l'art 1, comma 42, lettera l), dispone che *"i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri...."*

Ai fini di individuare l'ambito di applicazione della norma, occorre sottolineare che la stessa è riferita ai dipendenti nel senso più ampio del termine onde ricomprendere anche i soggetti legati alla p.a. da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Detto divieto, infatti, ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, si estende anche ai soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al medesimo decreto. Il divieto si applica a far data dalla cessazione dell'incarico.

Il carattere imperativo e inderogabile della norma è sottolineato dalle rigorose sanzioni, di cui al citato comma 16-ter, previste per il caso di violazione:

- i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti;
- ai soggetti privati che hanno concluso i contratti o conferito gli incarichi è vietato contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni.

Con apposita direttiva prot. n. 57509 del 29 aprile 2014<sup>50</sup>, volta a coordinare l'osservanza delle citate disposizioni normative, il *Responsabile* ha disposto che:

- nei contratti di assunzione del personale e negli atti di incarico debba essere inserita la clausola che prevede per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, il divieto di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta attraverso i medesimi poteri (provvedimenti, contratti o accordi);

<sup>50</sup> pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" al seguente link.

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Prevenzione\\_Corruzione/Responsabile\\_prevenzione\\_corruzione\\_%20e\\_per\\_la\\_trasparenza/PIR\\_AttieDirettiveRespPrev/direttiva\\_57509\\_29042014.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttieDirettiveRespPrev/direttiva_57509_29042014.pdf)

- nel provvedimento di cancellazione dal ruolo del dipendente, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), deve essere precisato il divieto imposto dalle disposizioni normative in parola;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, debba essere inserita la condizione soggettiva, che la controparte non abbia concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e non abbia conferito incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei propri confronti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto.

Alla luce dell'orientamento ANAC n. 24 del 21 ottobre 2015, ad integrazione della citata direttiva 57509/2014, le prescrizioni e i divieti di cui all'art.53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165/2001, devono trovare applicazione non solo nei confronti dei dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto dell'Amministrazione, ma anche nei confronti dei dipendenti che, pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri, sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni), che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

Tenuto conto della declaratoria delle mansioni di cui all'allegato A "criteri per l'individuazione dei profili professionali a regime" al CCRL del comparto non dirigenziale vigente, la clausola prevista nella sopra citata direttiva deve essere inserita nei contratti di assunzione e nei provvedimenti di cancellazione dal ruolo del personale, sia dirigenziale che appartenente alle categorie C e D del comparto non dirigenziale.

Per agevolare i *Referenti*, chiamati ad adempiere alle prescrizioni di cui alla presente misura anticorruzione, la cui attuazione coinvolge l'intera e ampia materia del conferimento di incarichi, con nota prot. n. 132653 del 26 ottobre 2016<sup>51</sup>, il *Responsabile* ha ritenuto opportuno richiamare all'attenzione le relative previsioni normative intervenute successivamente alla diffusione della ripetuta direttiva n. 57509/2014.

Per verificare l'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi all'attuazione della misura in argomento, anche nel 2017, il *RPCT* ha inviato ai *Referenti* la scheda di *report* da utilizzare per rilevare se le rispettive clausole del *pantouflage*, di cui alla predetta direttiva prot. n. 57509 - relative al divieto sancito dall'art. 53, comma 16/ter, del d.lgs. n. 165/2001- siano state inserite:

- nei contratti di assunzione e nei provvedimenti di cancellazione dal ruolo del personale che esercita poteri autoritativi e negoziali per conto dell'Amministrazione (incluso oltre alla ctg. D, anche la ctg. C);
- negli atti di conferimento incarico che prevedono l'esercizio di poteri autoritativi e/o negoziali e nei bandi di gara e negli affidamenti di contratti pubblici.

La citata scheda contiene, inoltre, richieste di informazioni in ordine alle segnalazioni pervenute, relativamente a situazioni in cui dipendenti cessati dal servizio siano stati assunti o abbiano svolto incarichi professionali presso soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione.

E' stato infine richiesto ai *Referenti* di attestare se tali segnalazioni siano state verificate e se siano state accertate eventuali violazioni.

Dall'esame condotto sulle schede di *report* acquisite, non è emersa alcuna segnalazione.

Detta scheda di *report*, sarà somministrata anche nel triennio di riferimento, opportunamente modificata, ove ritenuto necessario.

<sup>51</sup> pubblicata nel sito dell'Amministrazione e rinvenibile al seguente link.

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Prevenzione\\_Corruzione/Responsabile\\_prevenzione\\_corruzione\\_%20e\\_per\\_la\\_trasparenza/PIR\\_AttieDirettiveRespPrev/2016-Pantouflage%2BPROT%2B132653\\_26.10.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttieDirettiveRespPrev/2016-Pantouflage%2BPROT%2B132653_26.10.pdf)

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 7

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto		
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	7 Attività successive alla cessazione dal servizio (Pantouflage – Revolving doors)	Inserimento delle relative clausole nel 100%. - dei contratti di assunzione - dei provvedimenti di cancellazione dal ruolo del personale dirigenziale e non dirigenziale, (appartenente alle categorie C e D)	<i>Referente</i> del Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del personale	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	Numero	<i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura		
		Inserimento della relativa clausola nel 100% degli atti di conferimento di incarico						
		Inserimento della relativa clausola nel 100% dei bandi di gara/atti prodromici agli affidamenti	<i>Referenti</i>				Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre	Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute						
		Monitoraggio sulla attuazione e sull'efficacia della misura						
		Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura						

#### 4.8 Misura 8 – Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

##### Riferimenti

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 35 bis
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, artt. 3 e 17

L'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001, aggiunto dall'art.1, comma 46 della legge 190/2012, prevede che:

*“1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

*2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari”.*

Inoltre l'art. 3 del d.lgs. 39/2013 introduce un'apposita disciplina riguardo alle inconfiribilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione mentre l'art. 17 del decreto medesimo dispone la nullità degli atti e dei contratti posti in essere in violazione del predetto articolo 3.

Al fine di dare attuazione alle richiamate disposizioni, il *Responsabile* ha emanato la direttiva prot. n. 57499<sup>52</sup> del 29 aprile 2014, secondo la quale tutti gli Uffici dell'Amministrazione con competenze ricadenti nelle fattispecie disciplinate ai punti a), b) e c) del richiamato articolo 35 bis, preliminarmente alla nomina, all'assegnazione o al conferimento di incarico, devono verificare l'insussistenza di eventuali procedimenti penali a carico dei soggetti individuati.

Inoltre, a finalità di maggiore chiarezza, le condizioni ostantive di cui all'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 devono essere previste negli avvisi relativi alle postazioni dirigenziali vacanti e negli atti di interpello.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile* anche nell'anno 2017, ha trasmesso ai *Referenti* la scheda di *report* da utilizzare per verificare l'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi, e in particolare:

- la verifica delle dichiarazioni acquisite sull'insussistenza delle situazioni ostantive previste dall'art.35 bis del d.lgs. n.165/2001;
- le verifiche sulle segnalazioni pervenute;
- l'accertamento di eventuali violazioni;
- l'inserimento delle condizioni ostantive di cui all'art.35 bis del d.lgs. n. 165/2001, negli avvisi relativi alle postazioni dirigenziali vacanti e negli atti di interpello.

Dal relativo esame è emerso che non sono pervenute segnalazioni, né sono state accertate violazioni.

<sup>52</sup> pubblicata nella sezione “Amministrazione Trasparente” e rinvenibile al seguente *link*

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Prevenzione\\_Corruzione/Responsabile\\_prevenzione\\_corruzione\\_%20e\\_per\\_la\\_trasparenza/PIR\\_AttilDirettiveRespPrev/nota%2057499%20del%2029%20apr%202014%20UFF%20PROC%20DISCI%20direttiva.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttilDirettiveRespPrev/nota%2057499%20del%2029%20apr%202014%20UFF%20PROC%20DISCI%20direttiva.pdf)



La scheda di *report*, sarà somministrata anche nel triennio di riferimento, opportunamente modificata, ove ritenuto necessario.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 8						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Indicatore di prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	8 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	Verifica, ai sensi dell'art.71 del DPR 445/2000, sulla sussistenza di eventuali procedimenti penali a carico dei dipendenti o dei soggetti individuati per il conferimento dell'incarico di componenti o segretari delle commissioni, l'assegnazione agli uffici e il conferimento di incarichi	<i>Referenti</i>	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	Numero	<i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute in ordine ai divieti di cui all'art.35 bis del d. lgs. 265/2001				
		Monitoraggio sulla attuazione e sull'efficacia della misura				
		Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura		Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre		Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura

#### 4.9 Misura 9 - Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - *Whistleblower*

##### Riferimenti

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 54 bis, come sostituito dall'art. 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179
- art. 19, c. 5, lett.a), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modifiche, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

Con l'art. 54 bis, d.lgs. 165/2001, aggiunto dall'art. 1, comma 51, L. 190/2012, è stata introdotta una disposizione per la tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti (*whistleblower*) e che, per via della loro denuncia, potrebbero essere soggetti ad atti di ritorsione.

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

Il d.l. 90/2014 è intervenuto sul citato art.54 bis del d.lgs. 165/2001 apportando alcune modifiche. In particolare, l'articolo 31 ha inserito l'ANAC – i cui compiti sono stati corrispondentemente estesi dall'art. 19, comma 5, lett.a), del medesimo decreto – tra i soggetti deputati a ricevere le segnalazioni di illecito di cui in parola. A tal fine l'Autorità, per dare immediata attuazione alla predetta disposizione normativa, ha aperto un canale privilegiato a favore di chi segnala un fatto illecito, istituendo un protocollo riservato ed un apposito indirizzo *e-mail* ove trasmettere le segnalazioni<sup>53</sup>.

Inoltre, ai sensi dell'art.31 del citato d.l. 90/2014 il pubblico dipendente può denunciare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza oltre che all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, anche all'ANAC.

Da ultimo, il suddetto articolo 54-bis è stato sostituito integralmente dall'art. 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, in vigore dallo scorso 29 dicembre”, la quale, inoltre, estende la tutela (art. 2 della legge 179) anche al settore privato.

Il nuovo testo dell'articolo 54-bis precisa ed amplia le tutele apprestate a favore del dipendente pubblico (secondo l'ampia definizione ora contenuta nel comma 2) e, prevede severe sanzioni sia nei confronti del responsabile di eventuali atti discriminatori o ritorsivi collegabili alla segnalazione – ferma la relativa nullità prevista dal comma 7 – sia, nei casi previsti, dello stesso RPCT.

Inoltre, ai sensi del comma 5 dell'articolo in esame, l'Autorità nazionale anticorruzione è chiamata a predisporre apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Resta confermato, in attesa dell'emanazione del su detto atto di indirizzo, il già attivo canale diretto<sup>54</sup> che garantisce l'assoluta riservatezza delle informazioni fornite dal dipendente segnalante i cui dati anagrafici vengono immediatamente trasformati in un codice identificativo. Si richiama, in proposito, la direttiva del *RPCT*, prof. n. 69628 dell'11 maggio 2016<sup>55</sup>.

Nel 2017, non è pervenuta alcuna segnalazione di illecito al citato sistema informatico dedicato. Resta comunque a carico del RPCT lo svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni eventualmente ricevute.

53 [www.whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:www.whistleblowing@anticorruzione.it)

54 link diretto della intranet regionale, <http://whistleblower.regione.sicilia.it>

55 pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente e rinvenibile al seguente link [http://ptf.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Prevenzione\\_Corruzione/Responsabile\\_prevenzione\\_corruzione\\_%20e\\_per\\_la\\_trasparenza/PIR\\_AttilDirettiveRespPrev/direttiva%2B69628%2Bdel%2B11%2Bmaggio%2B2016%2Bwhistleblower.pdf](http://ptf.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttilDirettiveRespPrev/direttiva%2B69628%2Bdel%2B11%2Bmaggio%2B2016%2Bwhistleblower.pdf)

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 9

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	9 Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - Whistleblower	Ricezione analisi e riscontro delle segnalazioni pervenute	RPCT	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	Qualitativo binario (si/no)	Report di monitoraggio sull'attuazione della misura

#### 4.10 Misura 10 – Piano della formazione del personale

Riferimenti normativi:

- legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, commi 5, lett. b), 8, 10 lett. c), 11
- decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70

Il quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e della illegalità attribuisce un ruolo di primaria importanza all'attività di formazione del personale, con particolare riguardo ai temi dell'etica e della legalità.

Anche il PNA riconosce nell'espletamento di un'adeguata attività formativa uno dei principali strumenti per prevenire e contrastare il verificarsi dei fenomeni corruttivi, nella considerazione che una costante attività di formazione/informazione, anche sulle innovazioni normative intervenute in materia, assicuri una sempre maggiore consapevolezza ed adeguata professionalità riducendo, in tal modo, il margine di rischio.

Inoltre, gli incontri formativi e seminariali consentono al personale coinvolto il confronto sulle diverse soluzioni amministrative adottate nelle rispettive strutture e favoriscono l'individuazione di omogenee modalità di azione nello svolgimento dei processi.

Coerentemente con quanto sopra esposto, l'Amministrazione garantisce la promozione di specifiche attività formative in materia di anticorruzione, trasparenza, integrità e legalità rivolte al personale dipendente.

L'attività di formazione ad oggi svolta ha consentito ai dipendenti di conseguire conoscenza dei contenuti, delle finalità e degli adempimenti relativi all'attuazione della normativa vigente in materia, con particolare riferimento al Piano Anticorruzione, al Codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione e al Codice disciplinare.

In particolare, nell'anno 2017 si sono svolte prevalentemente attività formative di tipo frontale, in parte di taglio contenutistico e in parte di taglio valoriale. In alcuni casi si sono sperimentati laboratori che hanno associato il due profili.

Sono state sperimentate anche attività formative *e-learning*.

Inoltre, sono state realizzate, a Palermo, il 5 maggio e il 27 novembre 2017, due Giornate della Trasparenza, rispettivamente intitolate: "La nuova disciplina degli appalti e la tutela della concorrenza"; "La percezione della trasparenza tra bulimia normativa e ritardi culturali".

Le attività formative promosse hanno coinvolto 2358 dipendenti dell'amministrazione regionale, interessando le diverse province dell'Isola; sono stati coinvolti sia i dirigenti sia i dipendenti di tutte le categorie.

L'approccio formativo che combina l'aspetto valoriale con quello contenutistico si è confermato valido, inoltre le iniziative formative condotte *on-line* hanno consentito di ampliare la platea dei dipendenti raggiunti.

Anche nel 2018 saranno avviate iniziative di formazione specifica, compatibilmente con le risorse disponibili che saranno reperite anche attingendo ai fondi comunitari.

L'ampia e variegata articolazione dell'Amministrazione regionale, con le sue numerose ramificazioni periferiche, richiede che le attività di *Risk Management* e di monitoraggio dei settori a rischio proseguano nel 2018 e nel 2019.

Si darà rilievo al settore, particolarmente a rischio, degli appalti pubblici, anche in considerazione delle novità apportate dalla recente riforma, a fronte della quale è ragionevole prevedere che si profilino diversi orientamenti giurisprudenziali e si abbiano ulteriori innovazioni normative, dovendosi anche tener conto

che la sovrapposizione di fonti normative diverse (comunitarie, nazionali, regionali) può creare difficoltà applicative che favoriscono il manifestarsi di eventi corruttivi.

Allo stesso modo si presterà viva attenzione ai settori dove prevale la specificità tecnica, quali quello della programmazione, gestione, rendicontazione dei fondi strutturali, con interventi dal taglio spiccatamente operativo.

Tenendo conto di quanto emerso nell'Area di Lavoro Comune "Competenze per la Prevenzione della Corruzione", si privilegeranno sempre più modalità formative diverse da quelle tradizionali, quali *coaching, learning by doing, role- playing*, laboratori didattici, tirocini formativi; inoltre, considerata la platea dei destinatari estesa a tantissimi uffici periferici, assumerà grande importanza la formazione a distanza, e soprattutto quella erogata con le modalità più innovative (quale il *webinar*) che consentono momenti di interazione tra i docenti e le aule virtuali.

Nel 2018 e nel 2019 crescerà la consapevolezza, nelle Pubbliche Amministrazioni, che la prevenzione dei fenomeni corruttivi necessita di una intelligente attività di rete e di collaborazione tra le varie istituzioni; pertanto, si ricorrerà con più frequenza a *network* e gruppi di condivisione per utilizzare piattaforme comuni, condividere documenti, esperienze e opinioni.

La formazione interna è destinata a potenziarsi, non solo per far fronte alle limitate risorse finanziarie, ma anche in virtù della sua componente esperienziale; a ciò si aggiunga che le recenti innovazioni normative prevedono l'obbligo per i dirigenti di promuovere e realizzare attività formative.

Sebbene si sia rivelata di difficile realizzazione e malgrado le scarse risorse destinate alla formazione, rimane l'intendimento di mettere in atto la valutazione d'impatto (*out come*) sulle attività formative concluse al fine di verificarne la loro efficacia sui comportamenti tenuti dal personale.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 10						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	10 Piano della Formazione del Personale	Svolgimento annuale di 100 giornate d'aula con partecipazione di 1800 dipendenti	Dirigente del Servizio 16 <i>"Formazione e qualificazione del personale regionale"</i> del Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del personale	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	Qualitativo binario (si/no)	<i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre		Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Attestazione della sostenibilità e dell'efficacia della misura				Relazione di programmazione dell'attività formativa da avviare nel triennio di riferimento
		Programmazione dell'attività formativa da avviare nel triennio di riferimento				

#### 4.11 Misura 11 – Patti di integrità negli affidamenti

Il Patto di Integrità rappresenta una ulteriore misura preventiva di cui possono dotarsi le pubbliche amministrazioni per il contrasto dei fenomeni corruttivi nelle procedure d'appalto e per l'implementazione della legalità, prevedendo un controllo incrociato e sanzioni nel caso di tentativi di elusione.

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

Nell'ambito della Regione Siciliana è stata avviata una politica di contrasto alle infiltrazioni mafiose anche mediante lo strumento dei protocolli di legalità<sup>56</sup>.

In attuazione dell'art. 1, comma 17 della legge n. 190 del 6 novembre 2012, le stazioni appaltanti dell'Amministrazione, nella ipotesi di utilizzo di patti di integrità o protocolli di legalità, hanno la facoltà di inserire nei bandi gara, negli avvisi o nelle lettere di invito per la selezione del privato contraente, volte alla stipula di contratti pubblici per l'affidamento di lavori e per la fornitura di beni e servizi, la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara.

Per dare attuazione alla misura il *Responsabile* ha diramato a tutti i *Referenti* la direttiva prot. n. 125930 del 29 settembre 2015<sup>57</sup>.

Come chiarito in tale direttiva, attraverso l'inserimento di apposita clausola negli avvisi, nei bandi di gara o nelle lettere di invito per la selezione del privato contraente, con specifico richiamo nel contratto successivamente concluso, si costituisce una ulteriore reciproca formale obbligazione finalizzata a contrastare ogni possibile verificarsi di fenomeni di natura corruttiva.

Per facilitare il monitoraggio dell'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nel 2017, ha diramato a tutti i *Referenti* una scheda di *report* elaborata secondo le indicazioni di cui alla citata direttiva del 29 settembre 2015.

La predetta scheda, con le eventuali modifiche, ove ritenute opportune per migliorare l'attività di verifica sull'attuazione della misura, sarà somministrata anche nel triennio a riferimento.

Il monitoraggio riguarda in particolare:

- l'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito per la selezione del privato contraente, della clausola secondo la quale la mancata sottoscrizione o presentazione del documento c.d. patto di integrità, da parte dell'operatore economico, ne comporta l'esclusione automatica dalla procedura di affidamento;
- l'effettivo richiamo del patto di integrità in ogni contratto stipulato, onde formarne parte integrante e sostanziale;
- l'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito per la selezione del privato contraente, della clausola secondo la quale l'eventuale mancato rispetto degli impegni anticorruzione, nella fase di esecuzione del contratto, comporta la risoluzione del medesimo;

---

56 APQ "C. A. Dalla Chiesa" – Protocollo di legalità stipulato il 12.7.2005 tra Regione Siciliana, Ministero dell'Interno, Autorità di vigilanza sui lavori pubblici, Prefetture dell'Isola, INAIL e INPS  
([http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_LaStrutturaRegionale/PIR\\_AssInfrastruttureMobilita/PIR\\_UffSpeOsservatorioRegionale/PIR\\_DallaChiesa/Accordo\\_Programma\\_Quadro\\_protocollo\\_legalita\\_dalla\\_chies.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_AssInfrastruttureMobilita/PIR_UffSpeOsservatorioRegionale/PIR_DallaChiesa/Accordo_Programma_Quadro_protocollo_legalita_dalla_chies.pdf))

57 pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente", rinvenibile al seguente link:  
[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Prevenzione\\_Corruzione/Responsabile\\_prevenzione\\_corruzione\\_%20e\\_per\\_la\\_trasparenza/PIR\\_AttieDirettiveRespPrev/125930%20del%2029%20set%202015.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttieDirettiveRespPrev/125930%20del%2029%20set%202015.pdf)

- l'avvenuto accertamento di eventuali violazioni;
- l'eventuale irrogazione di sanzioni.

L'attività di monitoraggio effettuata nel 2017 ha evidenziato n. 7 violazioni, con conseguente esclusione dalle procedure di affidamento.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 11						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Indicatore di prodotto
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	11 Patti di integrità negli affidamenti	- Inserimento delle rispettive clausole negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito per la selezione del privato contraente; - richiamo del patto di integrità in ogni contratto stipulato, onde formarne parte integrante e sostanziale	<i>Referenti</i>	Dall' 1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	Numero	<i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre		
		Attestazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura				Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura

#### 4.12 Misura 12 – Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Riferimento

Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), adottata nel 2003 e ratificata dall'Italia con L.116/2009 – Titolo II (Misure preventive ) artt. 5 e 13

Al fine di promuovere la cultura dell'integrità e della legalità, l'Amministrazione regionale, attraverso diversi strumenti, ha da tempo intrapreso iniziative per favorire il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza.

In particolare, sono stati posti a disposizione del cittadino specifici canali di comunicazione utilizzabili sia per la segnalazione di episodi di cattiva amministrazione o di corruzione, sia per la raccolta di opinioni e suggerimenti per semplificazione dell'attività amministrativa.

Detti canali, la Mail del Cittadino, [cittadino@regione.sicilia.it](mailto:cittadino@regione.sicilia.it), e lo Sportello del cittadino e delle imprese<sup>58</sup>, agevolano il consolidarsi del rapporto fiduciario tra Amministrazione e cittadinanza, requisito essenziale per una efficace azione anticorruzione consentendo, altresì, di raccogliere osservazioni e proposte atte al miglioramento delle correlate attività di prevenzione e di contrasto.

Infine, per migliorare la qualità dei servizi offerti all'utenza, l'Amministrazione, ha pubblicato nel proprio sito istituzionale<sup>59</sup> un questionario *online* per la rilevazione della “*Customer Satisfaction*”.

Nell'ambito della strategia di comunicazione attuata, assume rilievo l'attività svolta dagli Uffici Relazioni con il Pubblico, presenti nell'ambito dell'Amministrazione che rappresentano la prima interfaccia con la cittadinanza.

Al fine di promuovere il ruolo attivo dell'educazione civile e morale per rafforzare la cultura della legalità e della integrità nei confronti delle nuove generazioni che si apprestano ad entrare nel mondo del lavoro, in data 10 novembre 2016, l'Amministrazione ha stipulato un “Protocollo di intesa”, con l'Università degli Studi di Palermo.

Detto Protocollo, della durata di tre anni rinnovabili, è finalizzato a stabilire un rapporto di collaborazione tra le parti per promuovere iniziative di studio, di ricerca e di formazione necessarie per l'opera di sensibilizzazione, sviluppo, diffusione e consolidamento della cultura della legalità e dell'etica nell'azione pubblica.

Tale rapporto di cooperazione, utilizzando le rispettive qualificate professionalità, non prevede costi e oneri per la realizzazione delle specifiche attività formative rivolte oltre che agli studenti anche ai dipendenti di entrambe le Amministrazioni firmatarie del Protocollo in argomento<sup>60</sup>.

Dalle risultanze dell'attività di monitoraggio condotta nel 2017 emerge che non sono state registrate segnalazioni.

*Il Responsabile*, anche nel triennio di riferimento, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* atta a rilevare il numero e l'oggetto delle segnalazioni pervenute concernenti episodi di cattiva amministrazione o di corruzione, il numero delle eventuali violazioni accertate e sanzionate nonché le opinioni e i suggerimenti raccolti per la semplificazione dell'attività amministrativa.

---

58 Numero Verde 800894318, attivo tutti i giorni dalle ore 09:00 alle ore 13:00 e nelle ore pomeridiane il mercoledì dalle ore 16:00 alle ore 18:00

59 link di collegamento: <http://www.regione.sicilia.it/Presidenza/Personale/limesurvey/index.php?sid=11773&lang=it>

60 rinvenibile al seguente link di pubblicazione nel sito dell'Amministrazione:

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_LaStrutturaRegionale/PIR\\_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR\\_Personale/AffariGenerali/PIR\\_Servizio7Formazione/Attuazione%20omisure%20A7%204.12%20OPTPC%202016%20-%202018%20-%20Pubblicazione.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR_Personale/AffariGenerali/PIR_Servizio7Formazione/Attuazione%20omisure%20A7%204.12%20OPTPC%202016%20-%202018%20-%20Pubblicazione.pdf)



SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 12

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	12 Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Ricezione, analisi e riscontro delle segnalazioni pervenute presso gli Uffici Relazioni con il Pubblico	<i>Referenti</i>	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	Numero	<i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre		
		Attestazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura				

#### 4.13 Misura 13 – Monitoraggio dei tempi procedurali

##### Riferimenti

- legge 6 novembre 2012, n. 190. art. 1, commi 9, lett. d), e 28
- legge regionale 30 aprile 1991, n. 10, art. 2, comma 4 bis

L'attività di monitoraggio periodico del rispetto dei termini procedurali, previsti dalla legge o dai regolamenti, è individuata dal legislatore statale quale uno dei fattori essenziali che concorrono alla salvaguardia dei principi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e della illegalità nell'attività della pubblica amministrazione ed è disciplinata all'art. 1, commi 9 lett. d) e 28, della legge 190/2012.

Nel precedente periodo di attuazione, le attività strumentali (rilevazione e pubblicazione degli esiti del monitoraggio) programmate in ordine alla verifica del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, sono state realizzate, nei tempi previsti, dalla maggior parte dei *Referenti* ed hanno contribuito al progressivo miglioramento della *performance* dell'Amministrazione.

Sotto il profilo normativo, occorre, inoltre, tenere conto della modifica legislativa introdotta dall'articolo 43 del d.lgs. 97/2016, che ha abrogato l'intero art. 24 del d.lgs. 33/2013 concernente, tra l'altro, la pubblicazione dei risultati del monitoraggio periodico sul rispetto dei tempi procedurali.

Va tuttavia rilevato che tale pubblicazione resta, comunque, prevista dall'art. 1, co. 28, della l.190/2012, ai sensi del quale *“Le amministrazioni provvedono altresì al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione”*.

La presente misura, di natura obbligatoria, riguarda pertanto:

- l'esecuzione del prescritto monitoraggio periodico
- la pubblicazione, con cadenza annuale, dei risultati del monitoraggio aggregati per tipologia di procedimento.

Il monitoraggio mira all'accertamento dell'eventuale inosservanza dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi e, conseguentemente, all'avvio di azioni utili per l'eliminazione delle eventuali anomalie riscontrate.

Sarà cura del Responsabile fornire, con apposita direttiva, le necessarie indicazioni operative.

Ai fini della verifica della corretta attuazione della misura, ciascun *Referente*, entro il 10 novembre di ogni anno, trasmette all'Organo di indirizzo politico del proprio ramo di Amministrazione e al *Responsabile* una relazione che, dato atto dell'avvenuto adempimento dell'obbligo pubblicazione di cui sopra, esponga, per le varie tipologie di procedimento, le eventuali criticità rilevate nell'attuazione della misura nonché le iniziative assunte o programmate, per i casi di inosservanza dei termini, ai fini della risoluzione delle criticità rilevate.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 13						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	13 Monitoraggio dei tempi procedurali	Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti	Referenti	Entro il 10 novembre di ogni anno	Qualitativo binario (si/no)	Publicazione report
						Trasmissione relazione all'Organo politico del rispettivo ramo di Amministrazione e al <i>RPCT</i>

#### 4.14 Misura 14 – Monitoraggio dei rapporti amministrazione / soggetti esterni

L'art. 1, comma 9, lettera e) della L. 190/2012, prevede che l'Amministrazione svolga una attività di monitoraggio in merito ai rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione che sono chiamati ad assumere la determinazione sul rilascio della concessione o autorizzazione e alla stipula dell'atto negoziale.

A tal fine, come riconosciuto dall'ANAC nel parere rilasciato, su richiesta dell'Avvocatura Generale dello Stato, nell'adunanza del 18 febbraio 2015, le PP.AA. hanno la facoltà di chiedere, anche ai soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o che risultano interessati dai suddetti procedimenti, il rilascio di una apposita dichiarazione.

Il monitoraggio deve, quindi, consistere nel preventivo esame della dichiarazione<sup>61</sup> del soggetto esterno di non trovarsi, né lui né i propri dipendenti, in rapporti di *coniugio*, parentela o affinità con i dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione deputati alla trattazione del procedimento. Ai predetti fini, oltre al rapporto di *coniugio*, rilevano i rapporti di parentela o affinità entro il secondo grado, in analogia con altre norme vigenti ed in particolare con quanto disposto dal D.P.R. n. 62/2013 e dal vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione regionale.

Qualora l'azione di monitoraggio ex art. 1, comma 9, lettera e) della L. 190/2012 dovesse riscontrare eventuali rapporti di parentela o affinità, i dipendenti interessati dovranno astenersi ai sensi del comma 41 del medesimo articolo 1.

Per dare attuazione alla misura, il *Responsabile* ha diramato a tutte le strutture organizzative dell'Amministrazione la direttiva prot. n. 133740 del 24 ottobre 2014<sup>62</sup> e, annualmente, ha inviato ai *Referenti* una scheda di *report* atta a rilevare l'attuazione della misura.

La predetta scheda di *report*, con le eventuali modifiche, ove ritenute opportune, sarà somministrata anche nel triennio a riferimento.

Per l'anno 2017, dalle risultanze delle schede di *report* elaborate dai Referenti, non sono emerse violazioni.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 14						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	14 Monitoraggio dei rapporti amministrazione /soggetti esterni	Acquisizione delle dichiarazioni prodotte	<i>Referenti</i>	Dall' 1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	Numero	Report di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute		Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre		
		Monitoraggio sull'attuazione della misura				Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Attestazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura				

61 le dichiarazioni sono ovviamente soggette ai controlli di cui all'art.71 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000.

62 pubblicata nel sito istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente" e rinvenibile al seguente link: [http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Prevenzione\\_Corruzione/Responsabil\\_e\\_prevenzione\\_corruzione\\_%20e\\_per\\_la\\_trasparenza/PIR\\_AttieDirettiveRespPrev/nota%2B133740%2Bdel%2B24%2Bott%2B2014.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabil_e_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttieDirettiveRespPrev/nota%2B133740%2Bdel%2B24%2Bott%2B2014.pdf)

#### 4.15 Misura 15 – Tutoraggio per personale neo assunto o inserito in nuovi settori lavorativi.

Conformemente alle prescrizioni di cui al paragrafo 3.1.12 del Piano Nazionale Anticorruzione 2013-2016, il personale neo assunto o quello da inserire in nuovi settori lavorativi, è tenuto ad espletare un periodo di sei mesi di “tutoraggio”.

Al fine di evitare un rallentamento nell'attività amministrativa, in caso di assunzione, rotazione ovvero di subentro a personale collocato in quiescenza, al dipendente inserito nel nuovo settore lavorativo deve essere assicurata l'erogazione del previsto tutoraggio da parte di personale esperto.

Al fine di facilitare l'attività di monitoraggio dei *Referenti* sull'attuazione della misura, il *Responsabile* ha diramato annualmente una apposita scheda di *report*.

La predetta scheda di monitoraggio, con le eventuali modifiche, ove ritenute opportune per migliorare l'attività di verifica del *RPTC* sarà somministrata anche nel triennio a riferimento.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 15						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	15 Tutoraggio per personale neo assunto o inserito in nuovi settori lavorativi.	Individuazione del personale inserito in nuovi settori lavorativi	<i>Referenti</i>	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	Numero	Report di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Avvio del periodo di “Tutoraggio”		Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre		
		Monitoraggio sull'attuazione della misura				Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura				

## 5 PROCESSI SENSIBILI – AZIONI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 5.1 Misura 16 – Mappatura delle aree a rischio – analisi, valutazione e gestione del rischio – controllo e prevenzione

Al fine di pervenire ad una mappatura delle attività maggiormente a rischio di corruzione, relativamente alle quattro aree individuate dal comma 16 dell'art. 1 della legge 190/2012, il *RPCT*, ha diramato le schede di rilevazione, rielaborate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, da utilizzare nell'ambito delle strutture organizzative per:

- identificare i rischi corruttivi;
- procedere alla loro valutazione;
- adottare le correlate misure di prevenzione e contrasto;
- stimare i termini per l'adozione delle misure medesime.

I *Referenti*, in tale attività di mappatura, sono stati supportati dalla citata SNA che ha erogato la specifica formazione i cui corsi, articolati in sei edizioni, si sono tenuti dal 2014 al 2015.

In esito alla citata attività di formazione, le schede relative alla mappatura delle aree a rischio prodotte dai *Referenti* sono state allegate al *PTPC*, aggiornamento 2015-2017.

Stante il lasso di tempo trascorso dall'ultima mappatura, le numerose modifiche normative intervenute e la riorganizzazione attuata il 1° luglio 2016 ai sensi dell'articolo 49, comma 1, della legge regionale n. 9/2015 – per effetto della quale sono state rideterminate le competenze di talune strutture organizzative, è stata prevista la costituzione di nuove strutture e la soppressione di altre – il precedente *PTPCT* ha programmato per l'anno 2017, ferma la metodologia di analisi e valutazione dei rischi, una rivisitazione delle aree e dei processi mappati, a partire da quelli interessati dalla riorganizzazione stessa.

In ordine allo stato di attuazione della misura, occorre anzitutto richiamare l'integrazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2017-2019 avviata nel mese di agosto 2017. In particolare, è stata rivista la mappatura delle aree a rischio riguardante la scheda dell'area “E”, sottoarea “E1” nomine e /o designazioni d.lgs. 39/2013 e l.r. 19/97, e relativi sub-processi, con conseguente modifica dell'allegato denominato “*Schede mappatura aree a rischio corruzione*”.

L'attività si è perfezionata con DP. n. 4830 del 4 settembre 2017, adottato previa delibera della Giunta regionale n. 328 dell'8 agosto 2017.

Con riferimento ai restanti processi delle 52 strutture regionali chiamate a svolgere la revisione della precedente mappatura, 32 *Referenti*, riscontrando l'apposita richiesta formulata dal *RPCT* con nota prot. 87046 del 31 luglio 2017, hanno fornito le schede di mappatura aggiornate, che costituiscono Allegato “C” al presente aggiornamento.

Tenuto conto della rilevanza dell'adempimento richiesto, si ritiene indispensabile assicurare, comunque, il completamento dell'attività prevista dalla misura anticorruzione in esame, riprogrammandone l'attuazione entro il presente triennio.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 16

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	16 Mappatura delle aree a rischio, analisi, valutazione e gestione del rischio – controllo e prevenzione	Completamento del catalogo dei processi	Referenti	entro il 31 ottobre 2018	Qualitativo binario (si/no)	Catalogo dei processi relativi alla Struttura di competenza, da far pervenire al RPCT entro il 10 novembre 2018
		Completamento della mappatura delle aree a rischio		entro il 31 ottobre 2019	Qualitativo binario (si/no)	Schede di mappatura delle aree a rischio relative alla Struttura di competenza, da far pervenire al RPCT entro il 10 novembre 2019
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre	Numero	Report di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura				Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura

## 6 MISURE ULTERIORI

Oltre alle misure obbligatorie, di carattere generale, introdotte dalla legge n. 190/2012 e dai successivi decreti attuativi, programmate nei paragrafi precedenti, sulla scorta anche delle misure ulteriori elencate nella scheda predisposta dall'ANAC per l'elaborazione della relazione annuale dei *Responsabili per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*, di seguito, si riportano le misure ulteriori (specifiche) attivate.

### 6.1 Misura 17 – Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione

Per prevenire il verificarsi dei fenomeni corruttivi, l'Amministrazione si è prefissata di attivare ogni iniziativa utile, per limitare i contatti frontali tra i dipendenti e l'utenza, con priorità per i processi individuati nelle aree a rischio.

A tal fine taluni *Referenti*, a decorrere dall'anno 2016, hanno individuato nell'ambito della rispettiva Struttura organizzativa i processi rivolti al pubblico per quali intensificare o avviare l'attività di automatizzazione/informatizzazione, attraverso l'utilizzo di applicativi informatici che consentono la gestione trasparente dei relativi procedimenti.

I *Referenti* che hanno avviato l'attività connessa all'attuazione della misura, dopo aver elaborato il cronoprogramma delle azioni da intraprendere entro il triennio 2016-2018, hanno trasmesso al *RPCT* il relativo *report* di monitoraggio.

Dai *report* pervenuti nell'anno 2017 è emerso che sono state svolte le seguenti attività:

- avvio della automatizzazione / informatizzazione di n. 8 processi;
- intensificazione/miglioramento di n. 8 processi.

Inoltre, è stato individuato un ulteriore processo da automatizzare/informatizzare.

Nella considerazione della rilevanza della misura, anche nel triennio di riferimento, il *RPCT* somministrerà l'apposita scheda di *report* che i *Referenti* utilizzeranno per monitorare l'attuazione della stessa anche relativamente agli ulteriori processi individuati, per i quali riterranno di intensificare o avviare l'attività di automatizzazione/informatizzazione.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 17						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	17 Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione	Realizzazione delle attività di automatizzazione e di informatizzazione dei processi rivolti al pubblico, come da cronoprogrammi elaborati dai <i>Referenti</i>	<i>Referenti</i>	Per il 2018 da trasmettere entro il 31 ottobre dell'anno di riferimento	Numero	<i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Individuazione di ulteriori processi rivolti al pubblico per i quali intensificare o avviare l'attività di automatizzazione/informatizzazione		Annuale		
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre		
		Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura				Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura

## 6.2 Misura 18 - Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del PTPCT o di adeguamento del modello di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/2001

L'art. 1, comma 34, della legge 190/2012 prevede espressamente che “*le disposizioni contenute nei commi dal 15 al 33 si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea*”.

Gli enti pubblici economici, gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate e le società da queste controllate, ai sensi dell'art. 2359 c.c., sono tra i destinatari del P.N.A.

Il *Responsabile* per dare compiuta attuazione alla normativa in materia di trasparenza e anticorruzione ha diramato diverse direttive tutte richiamate, in ultimo, nella direttiva prot. n. 158150 del 10 dicembre 2014<sup>63</sup> con la quale sono state impartite ulteriori indicazioni operative ai dipartimenti che esercitano un'attività di vigilanza e controllo nei confronti di enti e società partecipate.

Nel 2017 il *Responsabile* ha divulgato una scheda tipo che i *Referenti*, che esercitano l'attività di vigilanza e controllo nei confronti degli enti, devono utilizzare ai fini della elaborazione del *report* annuale sull'attuazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza.

Dai report perventi nel 2017 (circa il 60% degli Uffici), si registra un miglioramento nell'attività di monitoraggio svolta dai *Referenti* sull'attuazione della misura.

La predetta scheda tipo, con le eventuali modifiche, ove ritenute opportune, sarà somministrata anche nel triennio a riferimento.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 18						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	18 Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del PTPC o di adeguamento del modello di cui all'art. 6 del d. lgs. 231/2001	Monitoraggio sull'attuazione della misura	<i>Referenti</i>	Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre	Numero	<i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura				Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura

63 rinvenibile al seguente *link*:

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_Ammtrasparente/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Prevenzione\\_Corruzione/Responsabile\\_prevenzione\\_corruzione\\_%20e\\_per\\_la\\_trasparenza/PIR\\_AttieDirettiveRespPrev/Direttiva%2BSociet%E0%2Bed%2BEnti%2Bsicilia%2Bdefinitiva%2BPdf.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttieDirettiveRespPrev/Direttiva%2BSociet%E0%2Bed%2BEnti%2Bsicilia%2Bdefinitiva%2BPdf.pdf)



### 6.3 Misura 19 – Misure ulteriori (specifiche) da attivare nell'ambito dell' "area di rischio contratti pubblici"

In ossequio alle indicazioni fornite dal PNA, Aggiornamento 2015, per la predisposizione e la gestione delle misure di prevenzione della corruzione nell'area di rischio relativa ai contratti pubblici per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, il *Referente* del Dipartimento Bilancio e Tesoro, presso la cui Struttura organizzativa è incardinata la Centrale Unica di Committenza<sup>64</sup>, in ragione delle competenze ascritte ex legge regionale n. 9/2015, attiverà, tra le misure indicate al paragrafo 4.3.5 del medesimo PNA (pag.33), quelle ritenute più idonee, tenuto conto dello specifico contesto interno ed esterno in cui l'Amministrazione opera.

Anche nel 2017, il *Responsabile* ha trasmesso al *Referente* del Dipartimento Bilancio e Tesoro la scheda di *report* da compilare per comunicare le specifiche misure di prevenzione e contrasto già attivate o da attivare entro il 31 ottobre 2018, indicando, in tal caso, quelle risultate più efficaci e specificando le ragioni della loro efficacia.

Dal *report* pervenuto è emerso che tra le misure attivate per l'anno 2017, quelle sotto elencate sono risultate più efficaci in quanto, fornendo evidenza pubblica alle varie fasi della gara, tale maggiore trasparenza ha ridotto i rischi del verificarsi di fenomeni corruttivi.

-“Accessibilità on-line della documentazione di gara e delle informazioni rese...”;

-“Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e eventuali consulenti”;

-“ Obbligo di preventiva pubblicazione on-line del calendario delle sedute di gara”.

Nel 2018 si somministrerà la citata scheda di *report*, opportunamente adattata, nella quale il *Referente* avrà cura di rilevare le misure già attivate e quelle che riterrà di attivare entro il 2020.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 19						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	19 Misure ulteriori (specifiche) da attivare nell'ambito dell' "area di rischio: contratti pubblici"	Monitoraggio sull'attuazione delle misure attivate	<i>Referente</i> del Dipartimento Bilancio e Tesoro	Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre	Numero	<i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia delle misure attivate				Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura

<sup>64</sup> Ufficio che accentra i processi di acquisizione di beni e servizi, oltre che per i diversi rami dell'Amministrazione regionale, anche per gli Enti e le Aziende del Servizio Sanitario Regionale, per gli enti regionali e per le società a totale o maggioritaria partecipazione regionale

## **7 COMUNICAZIONE – INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL PIANO**

Il *Piano* è destinato a tutto il personale dipendente dell'Amministrazione regionale e ai collaboratori che, a qualsiasi titolo, con la stessa intrattengono rapporti.

Dell'adozione dell'aggiornamento 2018-2020, che sarà pubblicato nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” del sito *web* istituzionale, sarà data informazione a mezzo *e-mail* istituzionale, a tutti i dipendenti.

Il presente aggiornamento, inoltre:

- verrà consegnato a ciascun nuovo dipendente al momento della presa di servizio: l'obbligo della sua osservanza costituirà oggetto di apposita previsione nel contratto individuale di lavoro;
- verrà consegnato a ciascun soggetto che, a qualsiasi titolo, instaura un rapporto di collaborazione con l'Amministrazione regionale;
- verrà messo a disposizione dei cittadini/utenti presso gli Uffici relazioni con il pubblico delle strutture regionali.
- verrà divulgato in occasione delle Giornate della trasparenza a tutti i soggetti che a vario titolo ne hanno interesse.

### **DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza trova applicazione dalla data della sua pubblicazione nel sito istituzionale dell'Amministrazione regionale.

Entro il 31 gennaio 2019, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, si provvederà al prescritto aggiornamento.