

REPUBBLICA ITALIANA



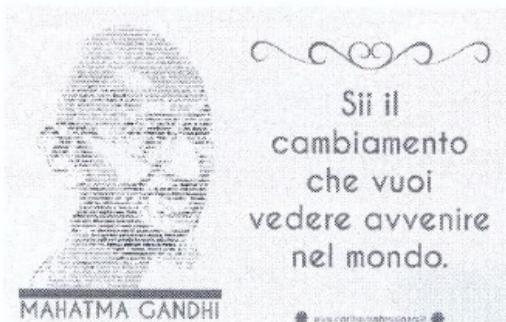
Regione Siciliana



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

AGGIORNAMENTO 2017 – 2019

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



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

La legge in parola ha apportato profonde modificazioni alle precedenti disposizioni in materia.

Pur delineandone gli aspetti, il Legislatore del 2012 non ha, tuttavia, fornito una esaustiva definizione di "corruzione".

Sul punto è intervenuta la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica - precisando, con circolare n. 1 del 25 gennaio 2013, che "il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica (...)".

Al riguardo, il presente Piano, nel condividere la definizione più ampia della corruzione, riportata anche nell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, coincidente con la "maladministration" - intesa come l'insieme di atti e comportamenti 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 - si propone quale strumento diretto ad 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, per fare della nostra Amministrazione un volano di legalità e di trasparenza per l'intera Isola.

Per raggiungere tali obiettivi, naturalmente, non basta il solo impegno dell'Amministrazione, occorre che l'intera società civile, al pari delle istituzioni e degli organi di governo, si impegni in tal senso.

Il Responsabile
per la Prevenzione della Corruzione
e per la Trasparenza

Luciana Giammanco

Indice

PREMESSA.....	5
1 IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	6
1.1 Procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Piano	7
1.2 Quadro normativo di riferimento.....	8
2 IL CONTESTO.....	10
2.1 Il Contesto esterno.....	11
2.2 Il Contesto interno.....	17
3 ORGANIZZAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA.	29
3.1 Organo di indirizzo politico.....	30
3.2 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.....	30
3.3 Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.....	32
3.4 Modello organizzativo e di raccordo Responsabile – Referenti	32
3.5 Organismo Indipendente di Valutazione.....	33
3.6 Ufficio Procedimenti Disciplinari.....	34
3.7 Dirigenti dell’Amministrazione regionale	34
3.8 Dipendenti dell’Amministrazione regionale.....	35
3.9 Portatori di interessi – stakeholders.....	35
4 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	37
4.1 Trasparenza.....	37
4.2 Codice di comportamento.....	43
4.3 Rotazione del personale.....	45
4.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.....	49
4.5 Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti.....	51
4.6 Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali.....	53
4.7 Attività successive alla cessazione dal servizio (<i>Pantouflage – Revolving Doors</i>).....	56
4.8 Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.....	59
4.9 Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito – <i>Whistleblower</i>	61
4.10 Piano della formazione del personale.....	63
4.11 Patti di integrità negli affidamenti.....	66
4.12 Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.....	68
4.13 Monitoraggio dei tempi procedurali.....	70
4.14 Monitoraggio dei rapporti amministrazione / soggetti esterni.....	71
4.15 Tutoraggio per personale neo assunto o inserito in nuovi settori lavorativi.....	72
5 PROCESSI SENSIBILI – AZIONI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	73
5.1 Mappatura delle aree a rischio – analisi, valutazione e gestione del rischio – controllo e prevenzione.....	73
6 MISURE ULTERIORI.....	74
6.1 Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione.....	74
6.2 Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del FTPCT o di adeguamento del modello di cui all'art. 6 del d. Lgs. 231/2001.....	75
6.3 Misure ulteriori (specifiche) da attivare nell'ambito dell' "area di rischio contratti pubblici".....	76
7 COMUNICAZIONE – INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL PIANO.....	77
DISPOSIZIONI FINALI.....	77
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	

Acronimi e definizioni

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
CUC	Centrale Unica di Committenza
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPC	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione
PTTI	Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità
PTPCT	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
RPCT	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
SNA	Scuola Nazionale dell'Amministrazione
UPD	Ufficio Procedimenti Disciplinari

PREMESSA

In osservanza delle disposizioni contenute nella legge 6 novembre 2012, n. 190¹ e nei suoi decreti attuativi, in linea con le indicazioni dei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) 2013 e 2016, il presente aggiornamento del Piano Triennale Anticorruzione, risente altresì delle recenti modifiche legislative intervenute in materia di trasparenza e anticorruzione.

Vanno in proposito ricordati il nuovo Codice dei contratti pubblici² ed i decreti di attuazione della legge 124/2015, in parte già emanati³.

In particolare, il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, riguardante la revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza – oltre a prevedere la piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, ora pertanto anche per la trasparenza (PTPCT) – ridefinisce l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina e, all'art. 6, novella l'art. 5 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, istituendo un nuovo diritto di accesso civico, cd "aperto" o "generalizzato", molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione.

Esso si affianca al diritto di accesso civico, cd "chiuso", ai documenti sui quali grava l'obbligo di pubblicazione, riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, sui quali non gravano obblighi di pubblicazione, nel rispetto, tuttavia, dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

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.

Tale previsione, ai sensi dell'articolo 2 della citata L.r. 4/2014, trova applicazione dalla prima legislatura successiva alla data di entrata in vigore (8 febbraio 2014) della legge stessa.

Su mandato del Governo regionale, la Segreteria Generale ha predisposto apposito schema di decreto presidenziale di natura regolamentare sul quale, ottenuto l'apprezzamento espresso dalla Giunta regionale con deliberazione n. 394 del 28 novembre 2016, ha acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo e Legale della Presidenza e sta per inoltrare richiesta di parere al Consiglio di Giustizia Amministrativa per la prosecuzione dell'*iter*.

1 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.

2 decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 *"Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture"*. (GU n. 91 del 19-4-2016 - Suppl. Ordinario n. 10).

3 Si fa riferimento, in particolare, al decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 *"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'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* (in GU n. 132 dell'8 giugno 2016) e al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 *"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"* (in GU n. 210 dell'8 settembre 2016).

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

Nel rispetto dell'ambito di discrezionalità riconosciuto dal Legislatore alle singole Amministrazioni cui compete - in ragione della conoscenza diretta delle rispettive organizzazioni e del contesto esterno nel quale si trovano ad operare - l'individuazione delle specifiche misure di prevenzione della corruzione, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza prevede l'adozione di misure di prevenzione oggettiva e di misure di prevenzione soggettiva.

Le prime mirano, attraverso le rispettive 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.

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.

Anche in aderenza all'intento del Legislatore, il presente Piano si pone come obiettivo quello di prevenire i fenomeni corruttivi, non attraverso una mera elencazione delle misure di prevenzione (e di contrasto), quanto, piuttosto, mediante l'individuazione di 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.

Ciò posto, questo documento che, in attuazione delle sopra citate modifiche legislative intervenute con l'obiettivo di semplificare le attività delle amministrazioni (*cf. nota 2*), incrocia in un unico atto i due grandi ambiti di applicazione, Trasparenza e Anticorruzione, testimonia tutto l'impegno dell'amministrazione regionale nella lotta alla corruzione.

1.1 Procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Piano

Il presente documento è chiamato ad aggiornare, per il triennio 2017-2019, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'Amministrazione della Regione Siciliana ⁴.

Nell'intento di offrire un testo di agevole consultazione, esso è strutturato, salvo eventuali espressi rinvii, sotto forma di testo coordinato.

Il Piano - aggiornato anche alla luce delle risultanze del monitoraggio effettuato nel 2016 sull'attuazione delle misure anticorruzione previste, anche allo scopo di intervenire tempestivamente ove si fossero evidenziate criticità - viene elaborato tenendo conto delle modifiche intervenute, nello stesso anno, nel quadro normativo di riferimento, nazionale e regionale, delle nuove direttive impartite dall'ANAC, del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, nonché del mutato assetto organizzativo dell'Amministrazione, in attuazione della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9 (*Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2015, legge di stabilità regionale*).

Il PTPCT 2017-2019 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.

Il procedimento di elaborazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2017-2019 e di contestuale aggiornamento dei Piani precedenti, ha coinvolto, in prima battuta, il *Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*, coadiuvato dal Servizio 14 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, individuato fin dal primo Piano Triennale, quale gruppo di lavoro di supporto.

In data 11 ottobre 2016, il *Responsabile* ha pubblicato nella *home-page* del sito istituzionale dell'Amministrazione, Sezione "Notizie", un avviso pubblico rivolto agli *stakeholders*, finalizzato ad ottenere eventuali proposte, suggerimenti ed osservazioni utili ai fini dell'aggiornamento del Piano.

Il RPCT, anche alla luce delle risultanze delle consultazioni avviate e a seguito di apposito confronto col vertice politico, ha provveduto alla stesura dell'elaborato finale, sottoposto all'adozione da parte del Presidente della Regione, previa delibera della Giunta regionale il cui coinvolgimento diretto ha lo scopo di garantire una più consapevole partecipazione degli Assessori alle successive fasi di attuazione.

4 L'Intesa raggiunta il 24 luglio 2013 in sede di Conferenza Unificata tra Governo, Regioni ed Enti Locali, per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61 della legge del 6 novembre 2012, n. 190, ha stabilito che, in fase di prima applicazione, gli enti adottassero - e pubblicassero nei propri siti *web* istituzionali - il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità entro il 31 gennaio 2014.

In osservanza alle disposizioni della legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, comma 8, e in linea con le indicazioni contenute nel PNA 2013 il Presidente della Regione Siciliana, con decreto n. 510/GAB del 28 gennaio 2014, ha adottato, su proposta del *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*, per il triennio 2013-2016, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) che, come previsto dall'art. 10, comma 2, del d.lgs. 33/2013, costituisce una sezione dello stesso Piano Anticorruzione. Con il medesimo decreto è stato altresì approvato il Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e il Piano di formazione del personale, anch'essi parte integrante del PTPC.

I predetti documenti sono stati aggiornati, rispettivamente con decreti n. 216 del 27 gennaio 2015 e n. 228 del 27 gennaio 2016, per i trienni 2015-2017 e 2016-2018, dandone avviso nella *home page* del sito istituzionale dell'Amministrazione. Il PTPC 2013-2016, i successivi aggiornamenti e i relativi allegati, sono rinvenibili al seguente link:

http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/PIR_Pianoprevenzionecorruzione

1.2 Quadro normativo di riferimento

L'intervento legislativo, partendo dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, è volto ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione, già ratificati dall'Italia⁵.

Gli effetti della legge 190/2012 e le novità introdotte – in relazione ai quali la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento funzione pubblica ha emanato apposite circolari – si sono dispiegati attraverso decreti attuativi, direttive ed altri provvedimenti dell'ANAC e della Conferenza Unificata.

- circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento funzione pubblica.⁶
- circolare n. 2 del 19 luglio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento funzione pubblica.⁷
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;⁸
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;⁹
- decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62;¹⁰
- 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 2013.¹¹

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

- decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66¹² 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. 90¹³ contenente misure urgenti per l'efficienza, la semplificazione e la trasparenza della Pubblica Amministrazione;
- legge 27 maggio 2015, n. 69¹⁴
- legge 7 agosto 2015, n. 124¹⁵ (cd. legge Madia)
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 e decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (cfr. nota 3),

Va ricordato, ancora, il recente decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (cfr. nota 2), che regola gli aspetti relativi alla pubblicità ed alla trasparenza, in materia di contratti pubblici.

5 *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 G.R.E.C.O., "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.

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

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

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

9 *"Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190"*.

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

11 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>

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

13 *"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.

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

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

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 le disposizioni normative di seguito elencate, 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. 15¹⁶
- Codice Antimafia e Anticorruzione della Pubblica Amministrazione del 4 dicembre 2009, n.514¹⁷
- legge regionale 5 aprile 2011 n. 5¹⁸
- legge 4 gennaio 2014, n. 1¹⁹
- legge 12 agosto 2014 n. 21, art. 68²⁰
- legge 20 novembre 2014, n. 26²¹
- legge 7 maggio 2015, n. 9²²
- legge 17 marzo 2016, n. 3²³

16 *"Misure di contrasto alla criminalità organizzata"* pubblicata nella GURS n. 54 del 24 novembre 2008

17 cd. *Codice Vigna* approvato con Delibera della Giunta regionale n. 514 del 4 dicembre 2009

18 *"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)

19 *"Misure in materia di controllo, trasparenza e contenimento della spesa relativa ai costi della politica"*

20 *"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"*

21 *"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"*

22 *"Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2015. legge di stabilità regionale"*, (GURS n.20 del 15 maggio 2015)

23 *"Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2016. legge di stabilità regionale"*. (GURS n.12 del 18 marzo 2016)

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.

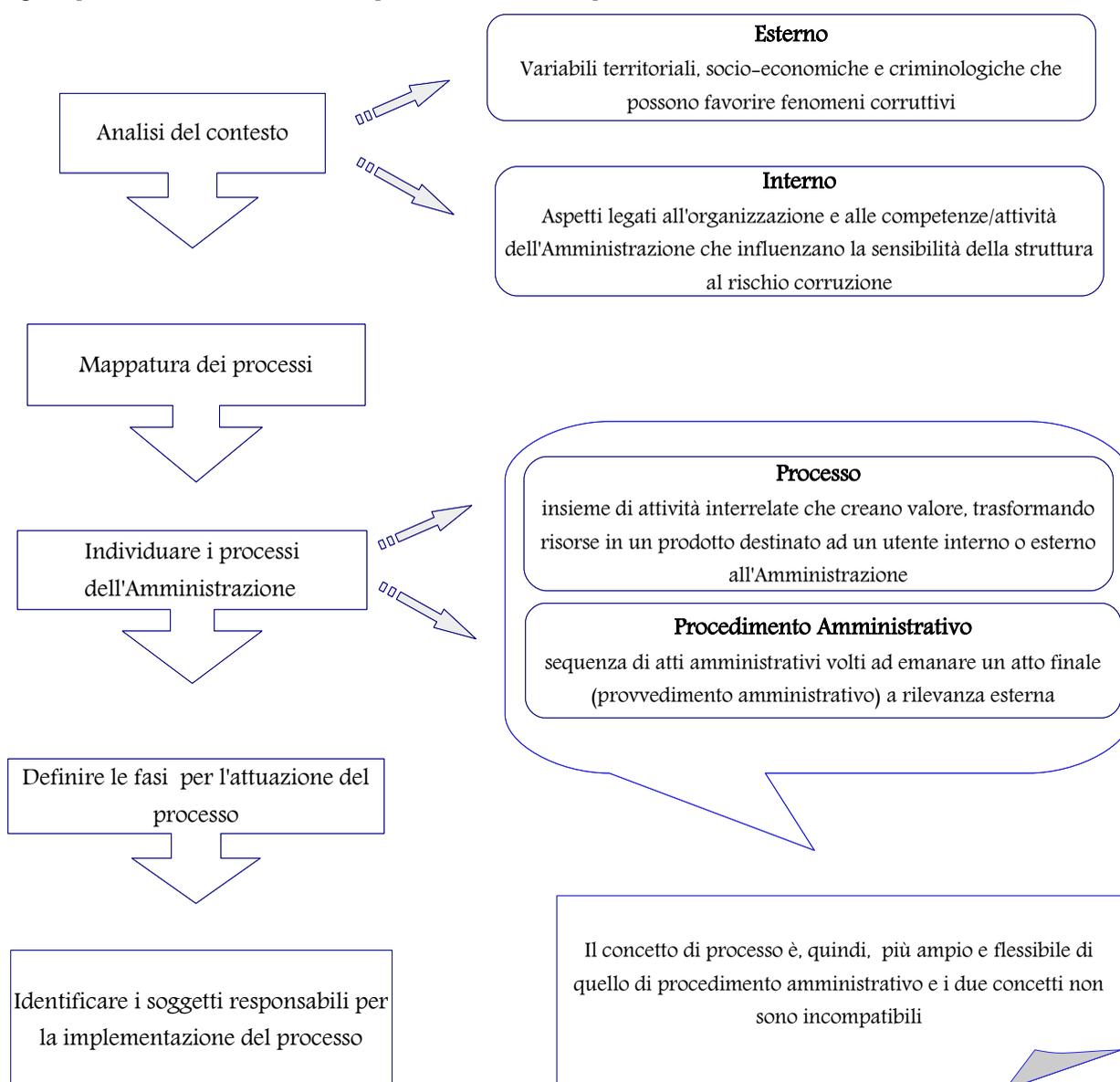
Anche l'ANAC, da ultimo nel PNA 2016, sottolinea la necessità che le amministrazioni si avvalgano opportunamente di tale facoltà, *“perché solo esse sono in grado di conoscere la propria condizione organizzativa, la situazione dei propri funzionari, il contesto esterno nel quale si trovano ad operare”*²⁴.

In piena condivisione con tale valutazione dell'Autorità, nella consapevolezza che le caratteristiche geografiche, socio-economiche e criminologiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera, costituiscono variabili imprescindibili per valutarne l'incidenza del fenomeno corruttivo, la Regione Siciliana dedica un'apposita sezione del PTPCT all'analisi del contesto, sia esterno che interno.

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

L'analisi del contesto interno riguarda, invece, gli aspetti legati all'organizzazione e alle competenze/attività dell'Amministrazione, che si caratterizza per la complessa articolazione della propria struttura organizzativa - costituita da una molteplicità di Uffici, centrali e periferici - e per il conseguentemente elevato numero di dipendenti.

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



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

2.1 Il Contesto esterno

La Regione Siciliana è stata fondata nel 1946 ed è una delle cinque regioni italiane a statuto speciale. Il capoluogo di regione è Palermo²⁵.

Il territorio della Sicilia, che comprende anche le isole di Ustica e Pantelleria e gli arcipelaghi delle isole Eolie, Egadi e Pelagie, fa dell'Isola la regione più grande d'Italia (25 832 km²).



Fonti: Regione Siciliana, Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente; "Guida d'informazione geografica d'Italia"

Il 61 % del territorio della Sicilia è costituito da colline, il 25 % da montagne e il 14 % da pianure. La parte settentrionale della Sicilia è montagnosa, mentre la parte meridionale presenta basse colline e pianure; il Monte Etna (3 323 m) è uno dei più grandi vulcani attivi al mondo e si trova nella parte nord-orientale dell'isola. La costa, per lo più scoscesa e rocciosa a nord, sabbiosa a sud e molto diversificata a est, si estende per un totale di 1484 km. La Sicilia presenta 238 aree protette appartenenti alla rete Natura 2000 (per un totale di 470 000 ettari). Lo Stretto di Messina separa la Sicilia dalla penisola italiana (3 km fra Capo Peloro in Sicilia e Torre Cavallo in Calabria), mentre lo Stretto di Sicilia divide l'isola dal continente africano (145 km dalla Tunisia).

25 Lo Statuto della Regione Siciliana è stato approvato con Regio decreto legge 15 maggio 1946, n. 455 (pubblicato nella G.U. del Regno d'Italia n. 133-3 del 10 giugno 1946), convertito in legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 2 (pubblicata nella GURI n. 58 del 9 marzo 1948) e modificato dalle leggi costituzionali 23 febbraio 1972, n. 1 (pubblicata nella GURI n. 63 del 7 marzo 1972), del 12 aprile 1989, n. 3 (pubblicata nella GURI n. 87 del 14 aprile 1989) e del 31 gennaio 2001, n. 2 (pubblicata nella GURI n. 26 dell'1 febbraio 2001). Lo Statuto affida all'Assemblea Regionale l'attività legislativa. L'Assemblea, nell'ambito della Regione e nei limiti delle leggi costituzionali dello Stato, senza pregiudizio delle riforme agrarie e industriali deliberate dalla Costituente del popolo italiano, ha legislazione esclusiva nelle seguenti materie:

- a) *agricoltura e foreste;*
- b) *bonifica;*
- c) *usi civici;*
- d) *industria e commercio, salva la disciplina dei rapporti privati;*
- e) *incremento della produzione agricola ed industriale; valorizzazione, distribuzione, difesa dei prodotti agricoli ed industriali e delle attività commerciali;*
- f) *urbanistica;*
- g) *lavori pubblici, eccettuate le grandi opere pubbliche di interesse prevalentemente nazionale;*
- h) *miniere, cave, torbiere, saline;*
- i) *acque pubbliche, in quanto non siano oggetto di opere pubbliche di interesse nazionale;*
- l) *pesca e caccia;*
- m) *pubblica beneficenza ed opere pie;*
- n) *turismo, vigilanza alberghiera e tutela del paesaggio; conservazione delle antichità e delle opere artistiche;*
- o) *regime degli enti locali e delle circoscrizioni relative;*
- p) *ordinamento degli uffici e degli enti regionali;*
- q) *stato giuridico ed economico degli impiegati e funzionari della Regione, in ogni caso non inferiore a quello del personale dello Stato;*
- r) *istruzione elementare, musei, biblioteche, accademie;*
- s) *espropriazione per pubblica utilità.*

La Sicilia è la quarta regione d'Italia per consistenza della popolazione residente (che, secondo gli ultimi dati ISTAT, era pari a 5.074.261 al primo gennaio 2016), che risulta maggiormente concentrata lungo le coste. Tale divario nella concentrazione demografica isolana, che affonda le radici nel passato, si accompagna a quello registrato dal confronto con le regioni settentrionali della Penisola.

Sotto il profilo socio-economico è appena il caso di menzionare la "questione meridionale", oggetto di numerosi e approfonditi studi che hanno dimostrato che il divario tra tessuto sociale da una parte e istituzioni dall'altra, ha favorito l'affermarsi del fenomeno mafioso, che dalle campagne della Sicilia si è allargato fino alle zone urbane e alle "stanze dei bottoni".

Altro fenomeno che affonda le sue radici nel periodo delle forti tensioni sociali del tardo ottocento è l'emigrazione. Tra la fine dell'800 e l'inizio del '900, infatti, dalla Sicilia si è mosso un enorme flusso migratorio verso i paesi di oltreoceano. Tuttavia, tale fenomeno non ha arrestato la crescita demografica isolana che ha raggiunto un picco di 4.223.000 abitanti nel 1921 per poi ridursi a 3.906.000 abitanti nel 1931, a causa della prima guerra mondiale e di una seconda ondata migratoria.

La successiva crescita demografica si registra durante il "boom economico" degli anni 60-70 accompagnato, in Sicilia, dal consistente sviluppo dell'industria petrolchimica, a seguito della scoperta del petrolio a Gela e Ragusa.

Il trend demografico positivo, ha subito un rallentamento nel decennio 1980-90 per riprendere, poi, a causa della inversione di tendenza dei flussi migratori che ha portato in Sicilia immigrati provenienti da Algeria, Marocco e Tunisia che hanno trovato opportunità lavorative soprattutto nell'ambito delle attività pescherecce di Mazara del Vallo.

Attualmente, il sistema economico della Sicilia si basa prevalentemente sui servizi forniti dalla pubblica amministrazione, e secondariamente sull'intermediazione finanziaria e i servizi immobiliari e imprenditoriali, nonché sul commercio²⁶. Meno sviluppato è il settore manifatturiero.

L'esistenza di un forte divario tra il Centro-Nord, sempre più proteso verso l'Europa, e il Sud in costante difficoltà è attestato, oltre che dall'andamento del Pil pro-capite, anche da altri indicatori, come la continua migrazione delle forze giovanili, in cerca di una occupazione stabile, verso altre regioni e verso l'estero, l'elevato numero di giovani che abbandonano gli studi, la scarsa capacità di attrazione di investimenti dall'estero, il peso della burocrazia, della corruzione, della lentezza giudiziaria, le problematiche ambientali e del trattamento dei rifiuti.

26 Parlamento Europeo, direzione generale politiche interne. Situazione economica, sociale e territoriale della Sicilia. 2015

Il quadro socio-economico della Regione è rappresentato dalla seguente scheda²⁷

PII	
PII 2015 (var. % rispetto all'anno precedente su valori concatenati, anno di rif. 2010)	1,5
PII 2015 (in milioni di euro correnti)	88.232,9
PII pro capite (euro correnti)	17.358,3
PII pro capite (Centro-Nord=100)	54,8
Popolazione residente anagrafe (migliaia)	5.074,3
Popolazione residente (var. % 2014-2015)	-0,4
Tasso di natalità (valori per 1.000 ab.)	8,5
Tasso di mortalità (valori per 1.000 ab.)	10,4
Saldo migratorio totale 2014 (migliaia di unità)	-9,9
Speranza di vita alla nascita - maschi (numero medio di anni)	79,4
Speranza di vita alla nascita - femmine (numero medio di anni)	83,4
Export (milioni di euro)	8.473,0
Export (var. % 2014-2015)	-12,4
Quota % delle esportazioni verso l'UE 28 (2015)	37,39
Mercato del lavoro	
Occupazione (var. assoluta 2015 - migliaia di unità)	30,9
Occupazione (var. % 2014-2015)	2,3
Occupati 2015 (migliaia)	1.352,6
Tasso occupazione totale	40,0
Tasso occupazione maschile	52,1
Tasso occupazione femminile	28,1
Tasso di attività 2015 51,0	51,0
Cig totale attività manifatturiera (in migliaia di ore)	7.688
Tasso disoccupazione ufficiale	21,4
Tasso disoccupazione maschile	20,7
Tasso disoccupazione femminile	22,7
Tasso disoccupazione giovani entro 24 anni	55,9
Disoccupati (var. % 2014-2015)	-2,2
Tasso di disoccupazione "corretta" (2015)	35,7
Giovani Neet 15-34 anni (migliaia)	510,8
Occupati residenti che lavorano al Centro-Nord o all'estero	26.389
Quota di emigranti in possesso di laurea (2014)	27,9
Distribuzione dei redditi, povertà, benessere	
Percentuale di individui a rischio di povertà (2014)	39,2
Percentuale di individui appartenenti al quinto di reddito più povero (2014)	42,8
Famiglie povere nel 2015 in % sul totale famiglie (povertà relativa)	25,3

27 Svimez, Rapporto 2016 sull'economia del Mezzogiorno.

L'andamento dei crimini è strettamente correlato alle variabili socio-economiche. Dal *Rapporto 2016 su povertà ed esclusione sociale in Italia*, elaborato dalla Caritas²⁸, come evidenziato nella seguente tabella, emerge un dato molto importante: la povertà in Italia ha cambiato la sua connotazione colpendo non soltanto gli stranieri, ma soprattutto gli italiani. Tuttavia, se a livello nazionale il peso degli stranieri sulle fasce povere – costituite da soggetti privi delle risorse economiche necessarie per sopravvivere in maniera accettabile – continua ad essere maggioritario, attestandosi intorno al 57,2%, nel Mezzogiorno il dato relativo agli italiani impenna salendo al 66,6%.

PERSONE ASCOLATE NEI CENTRI DI ASCOLTO CARITAS – Anno 2015 (Valori percentuali)				
	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia
Cittadinanza italiana	34,8	36,2	66,6	42,2
Cittadinanza non italiana	64,5	63,2	33,1	57,2
Altro*	0,7	0,6	0,3	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>(valori assoluti)</i>	<i>(83.536)</i>	<i>(59.053)</i>	<i>(39.876)</i>	<i>(182.465)</i>

* apolidi, doppia cittadinanza

Mancate risposte: 8.000

Inoltre al vecchio modello di povertà che vedeva gli anziani sempre più indigenti, se ne contrappone uno nuovo che rileva la povertà assoluta inversamente proporzionale all'età anagrafica, come rilevato dall'Istat, nella tabella di seguito riportata²⁹

INCIDENZA DI POVERTÀ ASSOLUTA TRA GLI INDIVIDUI PER SESSO E CLASSE DI ETÀ		
Anni (valori percentuali)	2014	2015
SESSO		
Maschio	7,0	7,9
Femmina	6,6	7,3
CLASSE DI ETÀ		
Fino a 17 anni	10,0	10,9
18-34 anni	8,1	9,9
35-64 anni	6,1	7,2
65 anni e più	4,5	4,1

Il notevole incremento della percentuale delle famiglie al di sotto della soglia di povertà³⁰, nel Mezzogiorno, è stato altresì favorito dalla carenza di risorse finanziarie. L'elevato tasso di disoccupazione registrato nell'ultimo decennio, che ha coinvolto gli adulti ancora in età lavorativa, continua a colpire soprattutto le fasce giovanili in cerca di primo impiego. Tale situazione, accompagnata dalla mancanza di certezze sul futuro, espone soggetti mai entrati nel circuito penale a commettere crimini. Pertanto, la natura dei reati, soprattutto al Sud, ha oggi una nuova matrice appropriativa che punta alla sopravvivenza, all'affrontare il quotidiano e la mancanza di cibo.

28 braccio operativo della CEI (Conferenza Episcopale Italiana), rinvenibile al seguente link:

http://s2ew.caritasitaliana.it/materiali/Pubblicazioni/libri_2016/Rapporto_VasiComunicanti.pdf

29 Istat, Statistiche report "La povertà in Italia" del 14 luglio 2016, consultabile al seguente link di collegamento: http://www.istat.it/it/files/2016/07/La-povert%C3%A0-in-Italia_2015.pdf?title=La-povert

30 *Ibidem*

Ponendo a confronto le attività criminologiche registrate in Sicilia nell'ultimo triennio, si evidenzia una notevole riduzione dei reati estremi, quali l'omicidio per mafia o quello maturato in altri contesti, contrapposta al notevole aumento dei reati minori, quali i furti in abitazioni, nei supermercati, borseggi, ma anche reati legati ad attività criminali ad opera di adolescenti che vivono in situazioni di profondo degrado familiare.

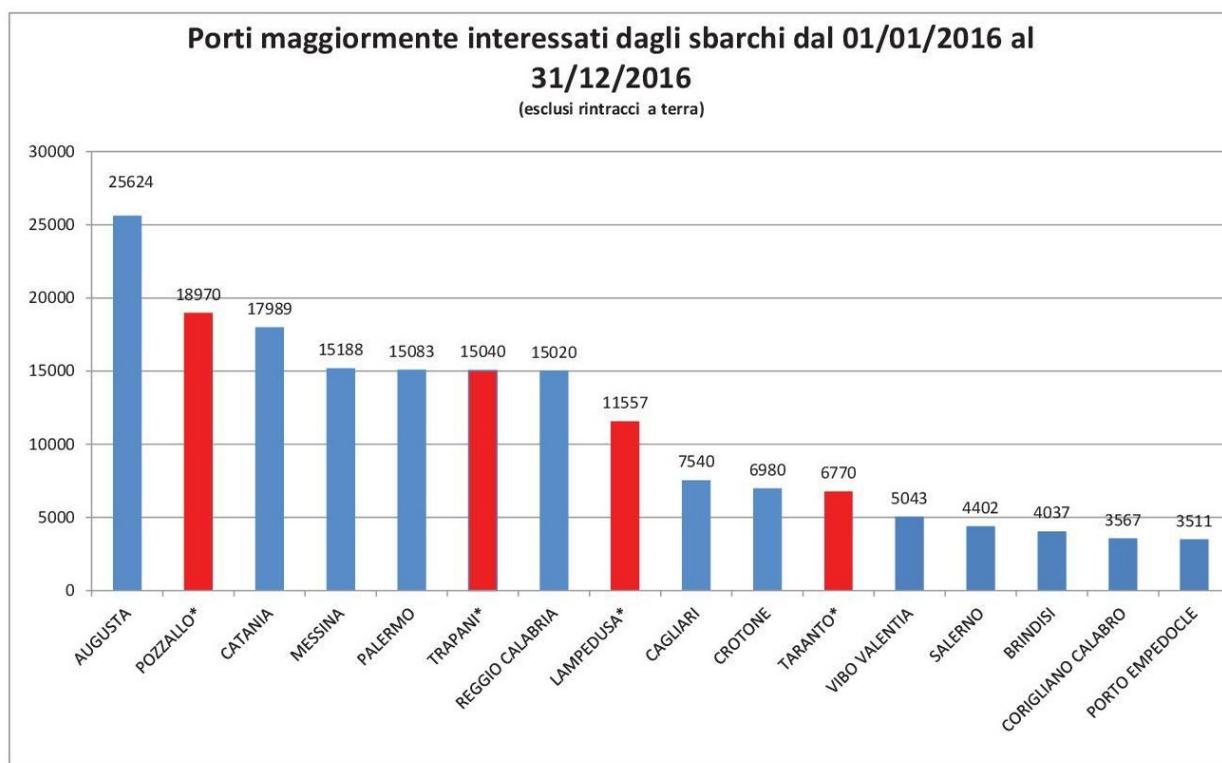
Tuttavia a tale nuova connotazione delle attività criminologiche, si aggiunge la preesistente determinata dalle modalità di azione di "Cosa Nostra".

Seppur i reati di matrice mafiosa, come si rileva dalle ultime relazioni semestrali della DIA, vivano una fase di sommersione, una completa analisi del contesto esterno in cui l'Amministrazione opera, non può prescindere dal considerare la capacità di adattamento della mafia alle mutate condizioni sociali ed economiche della Regione.

"Cosa Nostra" si articola, si modella, si plasma su nuovi interessi e su nuovi mercati, continua ad operare sul territorio seppur con connotazioni diverse da provincia a provincia, ma pur rinnovandosi rimane fedele alla sua logica di *mimetizzazione e silente infiltrazione del tessuto sociale, anche attraverso il ricorso a pratiche corruttive che rendono il sistema permeabile e disponibile al compromesso*³¹. Essa, inoltre, mostra di saper bene approfittare dei nuovi poveri, che costituiscono potenziale bacino di manovalanza da impiegare nelle attività delittuose più esposte e rischiose, quali danneggiamenti, incendi e lo spaccio di droga³².

E' bene, infine, che il flusso ininterrotto, anzi sempre in continuo aumento, di immigrati provenienti dai paesi dell'est Europeo, al quale si aggiungono le centinaia di migliaia di immigrati Africani che nell'ultimo decennio sono sbarcati sulle coste siciliane, determina negative refluenze anche di carattere economico oltre che sociale, che talvolta sono sfociate in fenomeni di criminalità, organizzata e non.

In ordine alle dimensioni del fenomeno, si riportano di seguito alcuni grafici prodotti dal Ministero dell'Interno³³.



*HOTSPOT

31 *Attività svolta e risultati conseguiti dalla DIA. relazione semestrale al Parlamento, II semestre 2015 (pag.23)*, consultabile al seguente link: <http://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/semestrali/sem/2015/2sem2015.pdf>

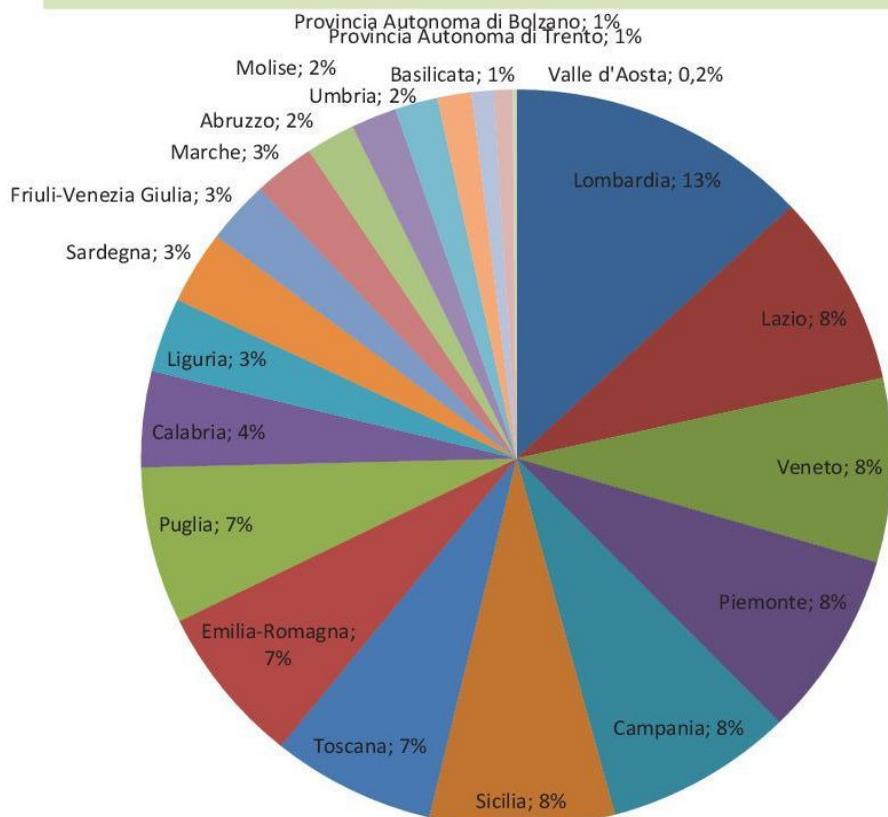
32 *Ibidem, Attività svolta e risultati conseguiti dalla DIA. relazione semestrale al Parlamento, II semestre 2015*

33 Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione – Cruscotto statistico giornaliero al 31 dicembre 2016, consultabile al seguente link: http://www.libertacivilimmigrazione.dlci.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/cruscotto_statistico_giornaliero_31_dicembre_0.pdf

Territorio	A	B	C	D	percentuale di distribuzione dei migranti presenti per Regione	
	immigrati presenti nelle strutture temporanee	immigrati presenti negli hot spot	immigrati presenti nei centri di prima accoglienza	Posti SPRAR occupati (al 31 dicembre 2016)		A+B+C
Lombardia	21511			1535	23.046	13%
Lazio	9824		831	4231	14.886	8%
Veneto	10619		3070	535	14.224	8%
Piemonte	13077			1270	14.347	8%
Campania	12987			1325	14.312	8%
Sicilia	4593	584	4525	4374	14.076	8%
Toscana	11598			858	12.456	7%
Emilia-Romagna	10428		623	1208	12.259	7%
Puglia	6270	236	3268	2362	12.136	7%
Calabria	3660		1217	2537	7.414	4%
Liguria	5250			506	5.756	3%
Sardegna	5461			201	5.662	3%
Friuli-Venezia Giulia	3334		1160	355	4.849	3%
Marche	3944			739	4.683	3%
Abruzzo	3500			259	3.759	2%
Molise	2935			517	3.452	2%
Umbria	2855			408	3.263	2%
Basilicata	2126			454	2.580	1%
Provincia Autonoma di Bolzano	1681			0	1.681	1%
Provincia Autonoma di Trento	1277			148	1.425	1%
Valle d'Aosta	288			0	288	0,2%
TOTALI	137.218	820	14.694	23.822	176.554	100%

(aggiornamento 31/12/2016)

DISTRIBUZIONE PERCENTUALE MIGRANTI DIVISA PER REGIONE PRESENZE TOTALI 176.554 (31/12/2016)



2.2 Il Contesto interno

La Sicilia gode di un'autonomia speciale, regolata dallo Statuto della Regione, pubblicato nell'*home page* del sito istituzionale dell'Amministrazione, consultabile al seguente link:

http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Statutoregionale

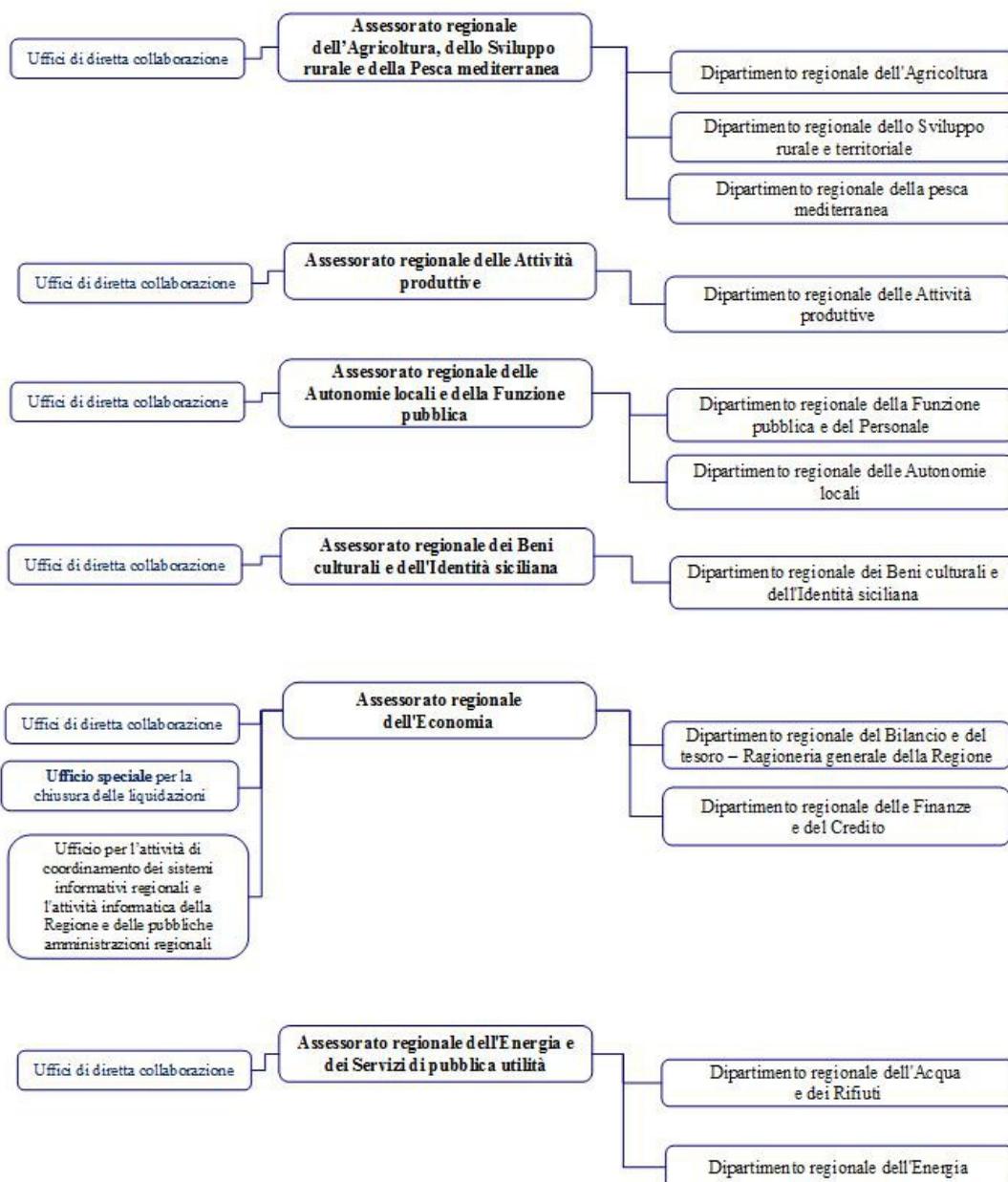
Nell'anno 2016 si è perfezionato³⁴ il processo di riorganizzazione dell'apparato amministrativo della Regione, avviato nel 2015 in attuazione dell'articolo 49, comma 1, della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9. Nell'introdurre norme di armonizzazione, contenimento ed efficientamento, la disposizione 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.

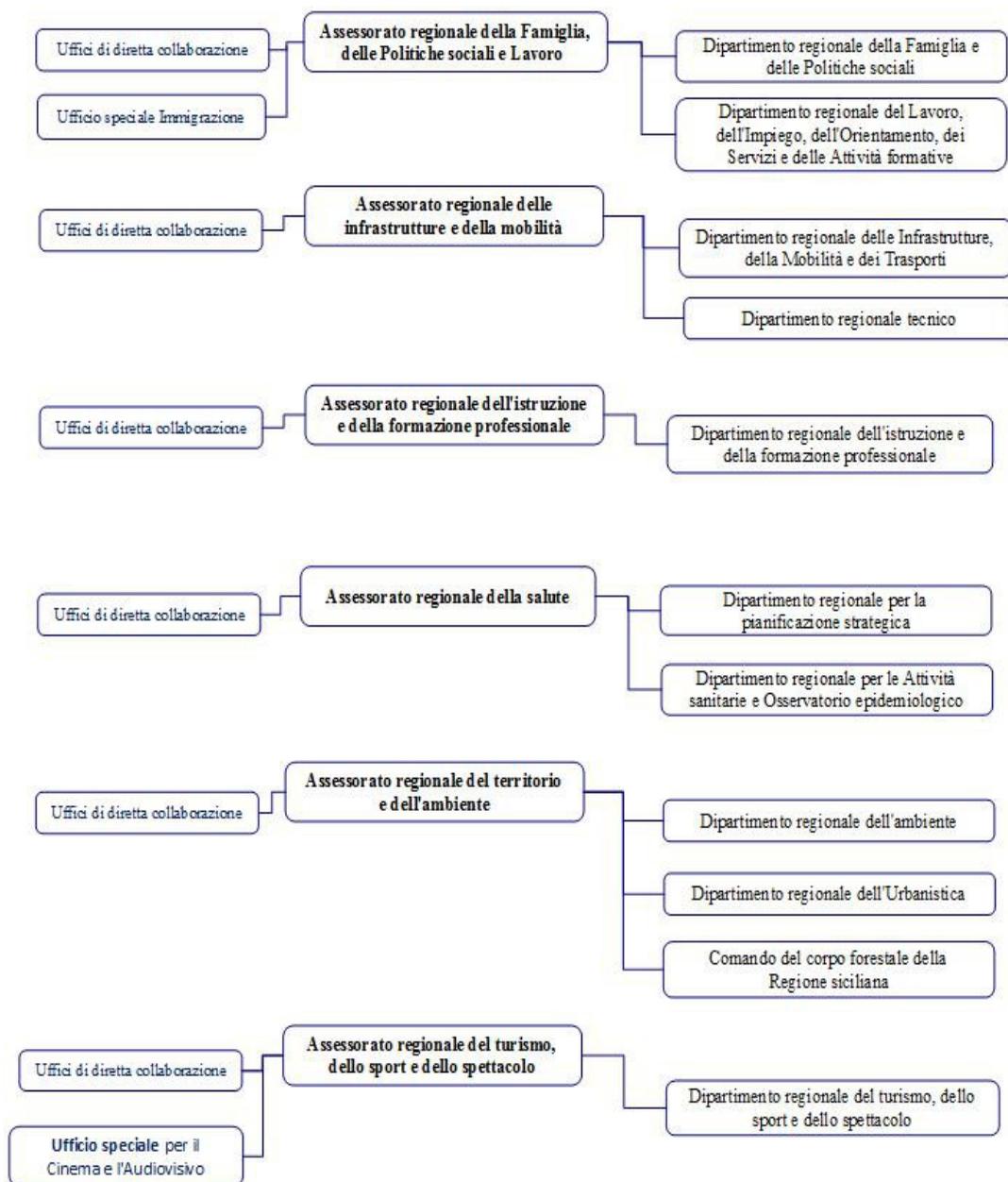
La previgente e l'attuale articolazione dell'Amministrazione regionale sono riportate nelle apposite tabelle riepilogative di seguito riportate



34 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

Presidenza della Regione

Segreteria generale

Ufficio legislativo e legale

Dipartimento regionale della protezione civile

Dipartimento regionale della programmazione

Dipartimento regionale degli affari extraregionali

Totali

Strutture dirigenziali al 30 giugno 2016				Strutture dirigenziali dal 1° luglio 2016 *			
Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
3	9	11	23	4	8	7	19
1	12	40	53	1	12	17	30
1	17	71	89	2	12	40	54
5	5	26	36	8	5	20	33
1	3	6	10	1	3	3	7
11	46	154	211	16	40	87	143

Assessorato regionale delle attività produttive

Dipartimento regionale delle attività produttive

Totali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
2	11	11	24	3	10	4	17
2	11	11	24	3	10	4	17

Assessorato regionale dei beni culturali e dell'identità siciliana

Dipartimento regionale dei beni culturali e dell'identità siciliana

Totali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
1	57	238	296	1	39	168	208
1	57	238	296	1	39	168	208

Assessorato regionale dell'economia

Dipartimento regionale del bilancio e del tesoro – Ragioneria generale della Regione

Dipartimento regionale delle finanze e del credito

Totali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
1	25	50	76	1	18	21	40
1	8	21	30	1	8	17	26
2	33	71	106	2	26	38	66

Assessorato regionale dell'energia e dei servizi di pubblica utilità

Dipartimento regionale dell'acqua e dei rifiuti

Dipartimento regionale dell'energia

Totali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
2	10	43	55	2	8	23	33
2	10	26	38	2	10	15	27
4	20	69	93	4	18	38	60

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

Strutture dirigenziali al 30 giugno 2016				Strutture dirigenziali dal 1° luglio 2016 *			
Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
1	8	9	18	1	9	5	15
5	27	117	149	3	27	76	106
6	35	126	167	4	36	81	121

Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica

Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale

Dipartimento regionale delle autonomie locali

Totali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
1	22	5	28	1	19	16	36
1	5	19	25	1	5	3	9
2	27	24	53	2	24	19	45

Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilità

Dipartimento regionale delle infrastrutture, della mobilità e dei trasporti

Dipartimento regionale tecnico

Totali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
6	23	75	104	6	20	42	68
5	26	178	209	5	22	120	147
11	49	253	313	11	42	162	215

Assessorato regionale dell'istruzione e della formazione professionale

Dipartimento regionale dell'istruzione e della formazione professionale

Totali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
2	11	29	42	2	12	19	33
2	11	29	42	2	12	19	33

Assessorato regionale dell'agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea

Dipartimento regionale dell'agricoltura

Dipartimento regionale dello sviluppo rurale e territoriale

Dipartimento regionale della pesca mediterranea

Totali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
7	16	271	294	5	14	189	208
5	19	82	106	3	16	64	83
2	5	17	24	1	4	14	19
14	40	370	424	9	34	267	310

Strutture dirigenziali al 30 giugno 2016				Strutture dirigenziali dal 1° luglio 2016 *				
Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	
Assessorato regionale della salute								
Dipartimento regionale per la pianificazione strategica	5	10	17	32	6	8	9	23
Dipartimento regionale per le attività sanitarie e osservatorio epidemiologico	5	9	23	37	2	11	13	26
Totali	10	19	40	69	8	19	22	49
Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente								
Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	
Dipartimento regionale dell'ambiente	3	8	44	55	3	4	29	36
Dipartimento regionale dell'urbanistica	2	6	24	32	2	6	18	26
Comando del corpo forestale della Regione Siciliana	3	18	91	112	3	16	48	67
Totali	8	32	159	199	8	26	95	129
Assessorato regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo								
Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	
Dipartimento regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo	2	20	40	62	2	17	24	43
Totali	2	20	40	62	2	17	24	43
Assessorati e Dipartimenti regionali								
Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	
Totali	75	400	1.584	2.059	72	343	1.024	1.439

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

Fonti:

- Delibera della Giunta Regionale n. 77 del 22 marzo 2016
- DPRS 14 giugno 2016, n. 12

Delle refluenze che la su esposta riorganizzazione ha avuto sull'attuazione di talune misure anticorruzione già previste nel Piano, si tratterà nei paragrafi alle stesse dedicati.

E' utile evidenziare che, in occasione della rimodulazione, uno degli obiettivi perseguiti – accanto a quelli di contenimento, efficientamento, razionalizzazione e riduzione della spesa – 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 (CUC) 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 agli auspicati risparmi di spesa, ciò consentirà, ovviamente, maggiori possibilità di controllo a fini anticorruzione.

Inoltre, al fine 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 appositi 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 consentito la nomina dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV)³⁵, operante dal primo novembre 2016, che tra i propri compiti annovera anche funzioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Dati relativi al personale

La Regione Siciliana, in virtù della lett. q) dell'art 14 dello Statuto, ha competenza esclusiva in materia di *"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 direttamente applicabili o recepite 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 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 (discendenti dalla dotazione iniziale conferita dalla legge istitutiva³⁶, dalla pertinente contribuzione pensionistica e dai proventi della gestione) il trattamento di quiescenza al personale di cui al primo comma dell'articolo 10 della legge regionale 9 maggio 1986, n. 21. L'Ente eroga altresì, con onere a carico del bilancio della Regione (che provvede con appositi trasferimenti), sia il trattamento pensionistico al personale di cui al secondo e terzo comma 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.

³⁵ costituito con decreto del Presidente della Regione n. 570/GAB dell'8 agosto 2016

³⁶ Articolo 15, comma 3, della legge regionale 14 maggio 2009, n. 6

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 31/12/2016
e previsione nel periodo 2017 - 2019



Ruolo Unico Dirigenza				2016		Residuo 2015/2016		2017		2018		2019	
Dotazione Organica	L.R. 09 del 07/05/2015 art. 49 c. 3	Personale in servizio al 31/12/2016		Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico
Dirigente 1° fascia	1	Dirigente 1° fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente 2° fascia	32	Dirigente 2° fascia	16	1	15	3	12	3	9	2	7		
Dirigente 3° fascia	1.703	Dirigente 3° fascia	1.395	27	1368	91	1277	117	1160	143	1017		
Totale	1.736	Totale	1.411	28	1383	94	1289	120	1169	145	1024		

A) Personale con qualifica non dirigenziale				2016		Residuo 2015/2016		2017		2018		2018	
Dotazione Organica	L.R. 09 del 07/05/2015 art. 49 c. 4	Personale in servizio al 31/12/2016		Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico
Categoria D	4.621	Categoria D	3.875	53	3822	241	3581	276	3305	372	2933		
Categoria C	3.847	Categoria C	3.333	24	3309	149	3160	207	2953	246	2707		
Categoria B	2.256	Categoria B	2.211	3	2208	12	2196	6	2190	17	2173		
Categoria A	2.827	Categoria A	2.821		2821	0	2821	5	2816	6	2810		
Totale	13.551	Totale	12.240	80	12160	402	11758	494	11264	641	10623		

B) Corpo Forestale della Regione Siciliana				2016		Residuo 2015/2016		2017		2018		2018	
Dotazione Organica	L.R. 09 del 07/05/2015 art. 49 c. 5	Personale in servizio al 31/12/2016		Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico	Pensionamenti	Organico
Categoria D	223	Categoria D	163	1	162	5	157	9	148	11	137		
Categoria C	1.001	Categoria C	804	4	800	59	741	60	681	59	622		
Categoria B	26	Categoria B	26		26	1	25		25		25		
Totale	1.250	Totale	993	5	988	65	923	69	854	70	784		

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	140

Totale Dirigenti al 31/12/2016 **1411**

Totale Comparto (a+b+c) al 31/12/2016 **13373**

PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO IN SERVIZIO

alla data del 31/12/2016



Regione Siciliana

Italter-Sirap		
art. 76 L.R. n. 25 del 01/09/93	Categoria D	37
art. 23 quater del D.L. 30/01/98	Categoria C	24
convertito in L. 31/03/98 n. 61	Totale	61
Protezione Civile		
art. 23 quater del D.L. 30/01/98	Categoria D	106
convertito in L. 31/03/98 n. 61	Categoria C	85
	Categoria B	33
	Totale	224
Piano Assetto Idrogeologico (P.A.I.)		
art. 2 c. 2 D.L. 180/98	Categoria D	24
convertito in L. 03/08/98 n. 267	Categoria C	16
	Totale	40
Agenzia Regionale per i Rifiuti e le Acque (A.R.R.A.)		
	Categoria D	69
	Categoria C	150
	Categoria A	2
	Totale	221
Attività Socialmente Utili (A.S.U.)		
art. 23 L. 11/03/88 n. 67	Categoria B	2
L.R. 21/12/95 n. 85	Categoria A	19
	Totale	21
Progetti di Utilità Collettiva (P.U.C.)		
art. 23 L. 11/03/88 n. 67	Categoria D	7
e L.R. 21/12/95 n. 85	Categoria A	1
	Totale	8
Aziende Autonome Soggiorno e Turismo (A.A.S.T.) Aziende Autonome Provinciali per l'incremento Turistico (A.A.P.I.T.)		
art. 8 L.R. n. 16 del 14/04/2006	Categoria D	1
	Categoria C	7
	Categoria B	2
	Totale	10
ex Co.Co.Co.		
art. 12 c.1 L.R. n.9 del 07/05/2015	Categoria D	14
Totale		599

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 31/12/2016



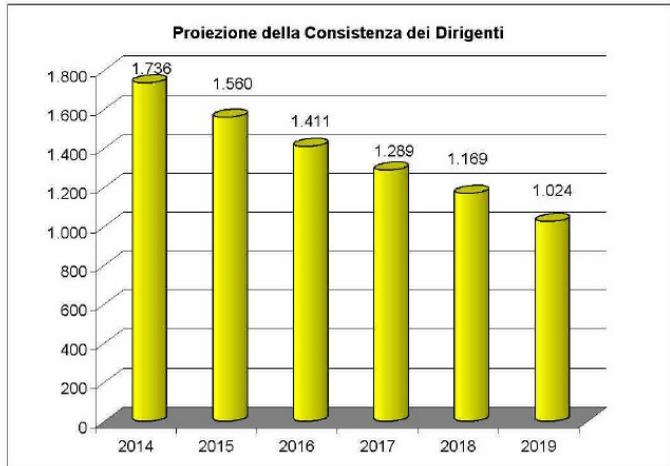
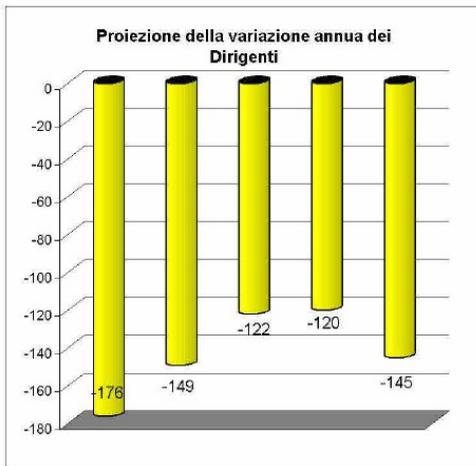
Regione Siciliana

Uffici regionali con competenze statali	Dirigenti	Comparto	Corpo forestale	Totale
Motorizzazione Civile e Genio Civile	140	1109		1249
Uffici centrali, Centri per l'Impiego e Direzioni Territoriali	75	2513		2588
Uffici periferici: Soprintendenze, Musei, Biblioteche, Gallerie, Parchi	225	2511		2736
Comando Corpo Forestale	47	155	993	1195
Servizi del Demanio marittimo *	5	55		60
Demanio Forestale Trazzeraie	4	11		15
Totale	496	6354	993	7843
* personale aggregato in uffici territoriali ambiente (UTA) polifunzionali				
Comando o distacco presso enti o altre amministrazioni				522

Personale dell'Amministrazione regionale	1411	12979	993	15383
Personale che svolge funzioni dello Stato	496	6354	993	7843
Personale che svolge compiti propri della Regione	915	6625	0	7540

Proiezione della Consistenza dei Dirigenti

Anno	situazione al 31 dicembre	
	Consistenza	Variazione
2014	1.736	
2015	1.560	-176
2016	1.411	-149
2017	1.289	-122
2018	1.169	-120
2019	1.024	-145



Proiezione della Consistenza del Personale del Comparto

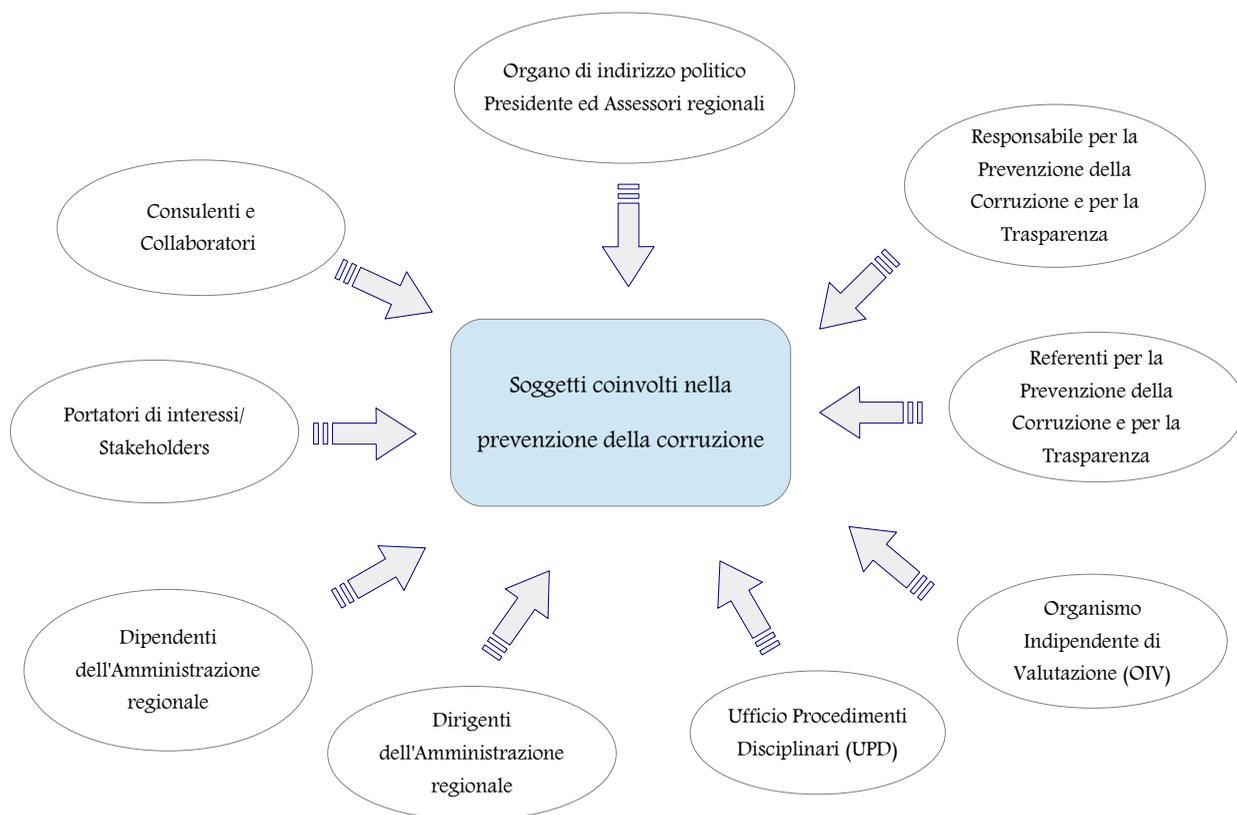
Anno	Ruoli Regionali		Corpo Forestale		Totali	
	situazione al 31 dicembre		situazione al 31 dicembre		situazione al 31 dicembre	
	Consistenza	Variazione	Consistenza	Variazione	Consistenza	Variazione
2014	13.551		1250		14801	
2015	12.883	-668	1112	-138	13995	-806
2016	12.240	-643	993	-119	13233	-762
2017	11.758	-482	923	-70	12681	-552
2018	11.264	-494	854	-69	12118	-563
2019	10.623	-641	784	-70	11407	-711



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



Di seguito se ne tratterà partitamente, specificandone compiti e funzioni in ordine all'attuazione della normativa in materia.

3.1 Organo di indirizzo politico

L'organo di indirizzo politico svolge principalmente le seguenti funzioni.

- nomina il *Responsabile* della Prevenzione della Corruzione – di seguito *Responsabile* o RPCT – ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge n. 190 del 2012;
- adotta, su proposta del *Responsabile*, il PTPCT;
- emana direttive finalizzate alla trasparenza ed alla prevenzione della corruzione.

Al fine di garantire la piena coerenza tra le misure anticorruzione e il perseguimento della funzionalità amministrativa, gli obiettivi del presente Piano troveranno adeguata esplicitazione nella direttiva annuale contenente gli "*Indirizzi del Presidente della Regione per la programmazione strategica e per la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione*" e, quindi, corrispondenza nelle "*Direttive generali*" degli Assessori e, conseguentemente, negli obiettivi organizzativi e individuali da assegnare agli Uffici e a tutti i dirigenti dell'Amministrazione nell'ambito delle rispettive strutture organizzative.

3.2 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

La legge 190/2012 ha previsto e "tipizzato" la nuova figura amministrativa del "*Responsabile*", ritenuta idonea a concorrere alla prevenzione dei fenomeni illeciti nella Pubblica amministrazione (ed oggetto, ad un tempo, di tutela per l'attività positiva e di sanzione per il caso di omissione). Tale impostazione muove da 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.

La nomina del *Responsabile* per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'Amministrazione regionale è stata effettuata dal Presidente della Regione con proprio decreto n. 231 del 30 luglio 2013, individuando la dott.ssa Luciana Giammanco, Dirigente Generale del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale.

A tale nomina si è provveduto ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge 6 novembre 2012, n. 190, ed alla stessa sono state attribuite sia le funzioni di cui all'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, sia le funzioni previste all'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013.

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 compiti e funzioni in materia di anticorruzione, trasparenza nonché incompatibilità e inconvertibilità degli incarichi dirigenziali, 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;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individua, sulla scorta delle comunicazioni dei *Referenti*, il personale da inserire nei programmi di formazione;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità;
- propone modifiche al piano in caso di accertate significative violazioni, ovvero ove intervengano mutamenti delle prescrizioni nell'organizzazione o nell'attività amministrativa;
- verifica, d'intesa con il competente *Referente*, l'effettiva rotazione degli incarichi nelle aree ritenute ad elevato rischio corruzione;
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità;
- emana direttive per l'uniforme e corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione di dati, documenti e informazioni;
- svolge attività costante 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 interni ed esterni coinvolti nelle politiche anticorruzione inserendole nel PTPCT;

- valuta le segnalazioni ricevute, eventualmente avviando attività istruttorie e provvedendo, se del caso, alla segnalazione all'autorità giudiziaria competente;
- pubblica, entro il 15 dicembre di ogni anno, sul sito istituzionale una relazione recante i risultati dell'attività e la trasmette all'Organo di indirizzo politico. Per l'anno 2016, conformemente alle indicazioni fornite dall'ANAC con comunicato del 5 dicembre 2016, detta relazione è stata pubblicata nel sito *web* istituzionale dell'Amministrazione il 13 gennaio 2017.

Tra i compiti sopraelencati riveste particolare importanza la predisposizione del PTPCT e soprattutto l'aggiornamento annuale dello stesso, che deve tenere conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano compiti e finalità istituzionali;
- normative che modificano l'organizzazione dell'Amministrazione regionale;
- emersione di nuovi rischi rispetto a quelli in precedenza considerati;
- nuovi indirizzi diramati dall'Organo di indirizzo politico;
- nuovi indirizzi o direttive emanate, nell'ambito delle rispettive competenze, dall'ANAC e dalla Conferenza Unificata Governo, Regioni ed Enti locali.

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* della prevenzione della corruzione, si è proceduto ad istituire una specifica e puntuale organizzazione, attraverso 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, come precedentemente specificato, del supporto del Servizio 14 "Trasparenza e Semplificazione" del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale.

3.3 Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

Il Presidente della Regione, con propri decreti n. 5760 del 4 ottobre 2013 e n. 300/2015/188 del 26 gennaio 2015, ha nominato *Referenti* per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, i Dirigenti di vertice e i Capi di Gabinetto.

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 di cui i *Referenti* saranno destinatari anche nel corso del presente triennio.

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*

Al fine di garantire la compiuta attuazione della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione – in considerazione dell'ampiezza e della rilevanza delle funzioni e dei compiti ascritti al *Responsabile*, conseguenti alla notevole complessità della struttura amministrativa della Regione Siciliana, in ragione della sua articolazione territoriale e dei numerosi compiti istituzionali assegnati – sin dall'adozione del PTPC 2013-2016, è stato posto in essere il 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.

Questo modello di raccordo circolare 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.

Il modello di riferimento dato crea, quindi, un meccanismo di comunicazione/informazione, *input/output* per il corretto esercizio delle rispettive funzioni (*Responsabile/Referenti*).

Particolare rilevanza riveste il flusso informativo delle 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;
- i rapporti dei dirigenti dai quali emergano elementi, fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme in vigore.

Il ruolo dei *Referenti* riveste, poi, significativa importanza nella fase della individuazione delle ulteriori aree di rischio, oltre quelle obbligatorie indicate nel PNA. Al riguardo, assume particolare rilevanza la mappatura dei processi amministrativi nel cui ambito i *Referenti* devono provvedere alla valutazione del rischio e alla sua gestione.

Si riportano, di seguito, le funzioni e i compiti attribuiti ai *Referenti* che, in attuazione delle specifiche prescrizioni del PTPCT, sono chiamati a:

- dare puntuale attuazione alle direttive impartite dal *Responsabile*, in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, e svolgere conseguente attività informativa atta a fornire elementi e riscontri in ordine alle azioni intraprese all'interno di ciascuna struttura 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 dagli stessi individuate;
- individuare i dirigenti e il personale del comparto non dirigenziale operanti nelle strutture rientranti nelle aree a rischio e comunicare al *Responsabile* i nominativi da inserire nei programmi formativi;
- monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- attestare la sostenibilità e l'efficacia delle misure di prevenzione;
- trasmettere, annualmente, al *Responsabile* un *report* comprendente le risultanze del monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali;

- 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 e della sua idoneità. A tal fine, i *Referenti*, sono tenuti a trasmettere al *Responsabile*, entro il 10 novembre di ogni anno, avendo a riferimento il periodo compreso dall'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* 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 e dai decreti attuativi in capo ai *Referenti* in caso di mancato adempimento dei compiti specificamente individuati:

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

3.5 Organismo Indipendente di Valutazione

Principali riferimenti normativi:

- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, art. 14, co. 4
- decreto legislativo. 30 marzo 2001, n. 165, art. 54, co.5
- 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 dell'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:

- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- esprime parere obbligatorio 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".

Per la Regione Siciliana l'UPD è stato istituito presso il Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, con delibera della Giunta regionale n. 300 del 29 giugno 2005. Con decreto presidenziale n. 27 del 22 ottobre 2014, che ha rimodulato l'assetto organizzativo, tra gli altri, del Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale, è stato istituito, in luogo della preesistente Unità di staff, il Servizio 22 - Ufficio Procedimenti Disciplinari.

La posizione centrale di detto Ufficio è definita dal comma 13 dell'art. 67 del C.C.R.L. del comparto non dirigenziale, pubblicato nella GURS n. 22 del 21 maggio 2005, Supplemento Ordinario, Parte I 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 il Codice di comportamento, ex art. 1, comma 44, della legge 190/2012, 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" e, altresì, delle linee guida in materia di codici di comportamento approvate con delibera ANAC n. 75/2013;
- aggiorna il Codice di comportamento adottato e, a tale scopo, entro il 31 Maggio di ogni anno, cura la pubblicazione, sulla home-page del sito istituzionale, di un avviso per gli *stakeholders* finalizzato ad ottenere suggerimenti ed eventuali proposte di integrazioni e modifiche;
- sottopone alla valutazione dell'OIV lo schema del Codice di comportamento al fine dell'acquisizione del prescritto parere obbligatorio;
- rilascia pareri sull'applicazione del Codice di comportamento, rendicontandone annualmente al *Responsabile*;
- 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 nel triennio 2017-2019.
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.
- 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;
- comunica al *Responsabile* il dato quantitativo in ordine alle segnalazioni di condotte illecite e di irregolarità pervenute (*whistleblower*).

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

3.7 Dirigenti dell'Amministrazione regionale

Le funzioni, i compiti e le responsabilità dei dirigenti sono disciplinate dalla legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 "Norme sulla dirigenza e sui rapporti di impiego e di lavoro alle dipendenze della Regione Siciliana. Conferimento di funzioni e compiti agli enti locali. Istituzione dello Sportello unico delle attività produttive. Disposizioni in materia di protezione civile. Norme in materia di pensionamento" e successive modifiche e integrazioni, pubblicata nella GURS n. 23 del 17 maggio 2000 e dal vigente contratto del personale con qualifica dirigenziale, pubblicato nella GURS n. 31 del 13 luglio 2007.

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 degli uffici 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 nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a 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;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- assicurano l'osservanza delle specifiche norme dell'ordinamento regionale siciliano in materia di anticorruzione, tra cui la l. r. 5/2011 e il cd. "Codice Vigna";
- trasmettono al *Referente* un *report* nel quale viene esposto il numero dei procedimenti per i quali non sia stato rispettato il termine previsto e le motivazioni dell'eventuale ritardo;
- osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14 della L. 190/2012);
- 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.

In capo ai Dirigenti dell'Amministrazione, gravano le responsabilità di carattere generale – civile, penale, amministrativo-contabile e dirigenziale, nonché quella specificamente discendente dalla normativa anticorruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT e degli obblighi prescritti dal Codice di comportamento (art.1, comma 14, L.190/2012 e art. 16 del vigente Codice di comportamento).

3.8 Dipendenti dell'Amministrazione regionale

Tutti i dipendenti del comparto non dirigenziale sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel PTPCT la cui violazione, ai sensi dell'art. 1, comma 14 della legge 190/2012, costituisce illecito disciplinare;
- osservare le specifiche norme dell'ordinamento regionale siciliano in materia di anticorruzione tra cui la l. r. 5/2011 e il cd. "Codice Vigna";
- segnalare casi di violazioni, di cattiva gestione o di personale conflitto di interessi (art. 6 bis, legge 241/1990; artt. 6 e 7 del Codice di comportamento);
- contribuire, in relazione agli specifici profili professionali, all'attuazione delle misure contenute nel PTPCT ed ai processi di gestione del rischio;
- 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.

In capo ai dipendenti dell'Amministrazione gravano oltre alle responsabilità di carattere generale – civile, penale, amministrativo-contabile – anche quella di carattere specifico, direttamente discendente dalla normativa anticorruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT e degli obblighi prescritti dal Codice di comportamento (art.1, comma 14, L.190/2012 e art. 16 del vigente Codice di comportamento).

3.9 Portatori di interessi – *stakeholders*

Ai fini della predisposizione del PTPCT e del Codice di comportamento, nonché per i successivi aggiornamenti, l'ascolto dei portatori di interesse (*stakeholders*) assume particolare rilevanza per individuarne le esigenze e tenerne conto nell'ambito della stesura del predetto strumento di programmazione.

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

Il loro coinvolgimento 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.

Mentre in occasione della predisposizione del PTPC 2013–2016, quale prima modalità di ascolto dei portatori di interesse, si è ritenuto opportuno ricorrere alla somministrazione di un questionario, che ha affrontato gli aspetti più rilevanti attinenti alla sfera della trasparenza, del contrasto alla corruzione e della semplificazione amministrativa, in data 8 maggio 2014, nella home page del sito istituzionale dell'Amministrazione, è stata avviata un'attività di consultazione attraverso la pubblicazione di un avviso per la raccolta di suggerimenti, idee, proposte e osservazioni.

Tuttavia, nonostante l'attività di animazione effettuata dal *Responsabile*, anche a mezzo e-mail indirizzata ai portatori di interesse e reiterata in data 17 settembre 2014, nonché in occasione delle "Giornate della trasparenza", alla scadenza prevista del 30 settembre 2014, è pervenuta una sola proposta che ha interessato aspetti attinenti alla gestione giuridica ed economica del personale.

Successivamente, per dare massima diffusione alla predetta attività di consultazione è stato, altresì diramato sull'home page del sito istituzionale, in data 21 luglio 2015, un avviso pubblico con il quale l'Amministrazione, al fine di implementare e migliorare la strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi, ha coinvolto in chiave propositiva le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, i cittadini, le altre associazioni o organizzazioni rappresentative di particolari interessi collettivi e le organizzazioni sindacali per acquisire idee, osservazioni, proposte e suggerimenti utili per l'aggiornamento del PTPC e del PTI 2016-2018 e del Codice di comportamento.

Con successiva nota prot. n. 100332 del 24 luglio 2015, il *Responsabile* ha provveduto a coinvolgere gli *stakeholders* invitandoli, ad offrire il loro contributo mediante compilazione di appositi moduli predisposti per agevolare l'attività propositiva, da far pervenire entro il 31 ottobre 2015.

Per un più capillare e mirato coinvolgimento dei portatori di interesse, con nota prot. n. 116588 dell'11 settembre 2015, il *Responsabile* ha invitato tutti i *Referenti* a chiedere ai rispettivi portatori di interesse di settore, in ragione della specifica attività ascrivibile a ciascuna struttura dipartimentale/Ufficio, eventuali idee, osservazioni e proposte al fine di garantire una partecipazione attiva degli stessi all'aggiornamento del Piano, in coerenza con le esigenze manifestate.

Anche le due "Giornate della trasparenza", svoltesi a giugno e novembre 2015, a loro volta, hanno rappresentato una ulteriore occasione di coinvolgimento e consultazione dei portatori di interesse. Infatti, in quelle sedi è stato somministrato un questionario volto ad acquisire le loro proposte.

Nel corso dell'anno 2016 è continuata l'attività di consultazione degli *stakeholders*.

In data 6 giugno 2016, ai fini dell'aggiornamento del Codice di comportamento, è stato pubblicato, sulla *home-page* del sito istituzionale, l'avviso finalizzato al coinvolgimento dei portatori di interesse senza che, in esito a tali attività di consultazione, sia pervenuto alcun riscontro.

Inoltre, gli *stakeholders* sono stati interpellati mediante un avviso pubblicato in data 11 ottobre 2016 nella *home-page* del sito istituzionale dell'Amministrazione, Sezione "Notizie", finalizzato ad ottenere eventuali proposte, suggerimenti ed osservazioni utili ai fini dell'aggiornamento del Piano.

Per il triennio di riferimento, in conformità al dettato normativo e 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

Il PNA 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.

Conformemente a detta prescrizione, il Piano ha previsto l'attuazione delle misure obbligatorie, indicate dal PNA 2013, alle quali sono state via via aggiunte alcune misure specifiche, introdotte a seguito di una accurata analisi del contesto (esterno ed interno) in cui l'Amministrazione opera.

Il *Responsabile*, per dare esecutività alle misure previste nel PTPCT, elabora apposite direttive operative destinate a tutti i Dipartimenti/Uffici dell'Amministrazione. 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 ciascun anno di riferimento, l'obiettivo, le fasi per l'attuazione, il soggetto responsabile, i tempi di realizzazione, l'indicatore di prodotto.

Anche per il triennio 2017-2019, essendo risultato utile allo scopo, si ritiene necessario riproporre tale schema.

Particolare importanza è riconosciuta al monitoraggio sull'attuazione delle misure. Data la complessità organizzativa dell'Amministrazione, articolata in una molteplicità di Strutture centrali con diverse diramazioni periferiche, si prevede una verifica annuale, atta a consentire la rilevazione di eventuali criticità e la tempestiva adozione degli opportuni correttivi.

A tale scopo, fin dalla prima stesura del Piano, il *Responsabile* ha predisposto, per ciascuna misura di prevenzione, apposite schede di *report* 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. Le schede così compilate andranno quindi trasmesse entro il 10 novembre di ogni anno.

Dette schede, essendo già state efficacemente "testate" e ritenute idonee, si confermano utile 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 per acquisire le informazioni e i dati richiesti dall'ANAC, necessari per la predisposizione della relazione annuale sul lavoro svolto³⁷.

Esse, pertanto, saranno somministrate anche nel triennio di riferimento, opportunamente modificate, ove ritenuto necessario.

Per dare attuazione ai relativi adempimenti, talune misure, secondo le indicazioni fornite nelle rispettive schede di programmazione, prescrivono l'obbligo di effettuare idonei controlli, anche a campione. Al riguardo, ai fini della individuazione del campione da monitorare, ove 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.

4.1 Trasparenza

Riferimenti normativi.

- 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.

Secondo il nuovo approccio interdisciplinare accolto dalla legge n. 190 del 6 novembre 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'articolo 1, co. 15, definisce la trasparenza dell'attività amministrativa livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera 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 pubbliche amministrazioni, allo scopo di 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.

³⁷ La Relazione, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della l. 190/2012, va pubblicata nella sezione *Amministrazione Trasparente*, entro il 15 dicembre di ogni anno

Tale impostazione è stata confermata ed ampliata dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97³⁸. 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.

Il citato d.lgs. 97/2016, correttivo del d.lgs. n. 33/2013, ha apportato rilevanti innovazioni all'attuale quadro normativo in materia di trasparenza introducendo, altresì, varie misure di semplificazione. Gli obiettivi principali perseguiti dal nuovo decreto riguardano:

- la ridefinizione dell'ambito soggettivo di applicazione degli obblighi;
- l'introduzione di un diritto di accesso generalizzato, sganciato dai requisiti soggettivi di legittimazione, quale strumento complementare agli obblighi di pubblicazione;
- la semplificazione della modalità di pubblicazione di determinate informazioni già inserite nelle banche dati e presenti nei siti delle Amministrazioni;
- la sostenibilità degli obblighi di pubblicazione in funzione delle dimensioni dell'ente e dell'esposizione al rischio corruttivo mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche;
- il potenziamento della trasparenza nell'ambito della spesa pubblica attraverso l'istituzione del sito internet denominato "Soldi Pubblici" - gestito dall'Agenzia per l'Italia Digitale d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze - che consente l'accesso ai dati dei pagamenti;
- l'estensione della responsabilità dirigenziale e delle sanzioni poste a tutela dei diritti e degli obblighi di trasparenza, al nuovo accesso civico.

Il novellato art. 10 del decreto 33/2013 semplifica 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 nuovo 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 Presidente della Regione, con direttiva prof. n. 20233 del 7 dicembre 2016, ha disposto l'inserimento di obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza sia nelle Direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e per la gestione, sia in occasione del conferimento di incarichi dirigenziali, di vertice e non di vertice.

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 modello organizzativo - già posto in essere negli anni precedenti e che appare tutt'ora idoneo allo scopo - 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 ordine alle funzioni e ai compiti ascritti al *Responsabile*, ai *Referenti*, ai *Dirigenti responsabili degli uffici dell'Amministrazione* si fa rinvio ai contenuti dei §§ 3.2, 3.3 e 3.7 del presente PTPCT.

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.

Ciascun *Referente*, a sua volta, provvede ad individuare, nell'ambito della propria struttura, il soggetto responsabile del

³⁸ 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"

procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale, comunicando tempestivamente eventuali variazioni.

L'elenco generale contenente i nominativi³⁹ dei predetti responsabili della pubblicazione, costantemente aggiornato, 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 e, altresì, di adeguare detta sezione alle intervenute innovazioni normative scaturite dal nuovo d.lgs. 97/2016.

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 2017-2019 sono individuate specifiche attività, riepilogate in un apposito schema, denominato Allegato "A" Sezione Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione, che forma parte integrante della presente sezione.

Tale schema, costituisce il programma di lavoro di tutti i soggetti che concorrono all'attuazione delle disposizioni normative in materia di trasparenza e riporta, per ogni singolo contenuto dell'obbligo, i riferimenti normativi, i soggetti che garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, le modalità della pubblicazione e i relativi termini di aggiornamento. La pubblicazione, su indicazione del *Responsabile*, sarà effettuata a cura del *Webmaster* del sito istituzionale dell'Amministrazione (forma accentrata) o dai singoli Responsabili del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale (forma decentrata).

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* a cui compete il compito di creare la pagina di riepilogo contenente i *link* da pubblicare nelle pertinenti sotto-sezioni della sezione "Amministrazione Trasparente".

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 – inclusi quelli che saranno diramati con riferimento agli obblighi introdotti o modificati dal nuovo decreto 97/2016 – 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 all'obbligo 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 l'Amministrazione non detenga dati o documenti oggetto di pubblicità obbligatoria, occorre pubblicare idoneo avviso che dia contezza dell'assenza del dato.

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.

³⁹ consultabile al seguente *link*

http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Datiulteriori/Elenco%2BResponsabili%2Bprocedimento%2Bagg.al%2B10.11.2016.xls.pdf

Si sottolinea che l'art. 9, comma 1, lett. b), del dlgs 97/2016 ha abrogato il comma 2 dell'art. 9 del d.lgs 33/2013. Pertanto, decorsi i termini di pubblicazione, i dati e i documenti non devono essere più conservati in una sezione archivio, restando assicurata l'accessibilità agli stessi 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

In considerazione dell'articolata struttura organizzativa dell'Amministrazione e dell'elevato ed eterogeneo flusso di informazioni, dati e documenti da pubblicare e da monitorare (si noti che a fronte delle circa 3000 pagine sviluppate dal portale *web* della Regione oltre 1000 sono relative alla sezione "Amministrazione trasparente") il miglioramento dei livelli di attuazione della complessa normativa che disciplina gli obblighi di trasparenza richiede necessariamente l'ausilio di adeguati sistemi informativi ed informatici per la gestione degli obblighi di pubblicazione ed il relativo monitoraggio.

A tal fine, su impulso dell'On.le Presidente della Regione, è stato insediato un apposito Gruppo di lavoro che, nelle more della realizzazione di un apposito software gestionale in grado di supportare tutte le fasi del processo di formazione e pubblicazione dei documenti nonché le conseguenti attività di controllo ai sensi del decreto 33, ha predisposto un documento tecnico in cui sono formalizzati i principali requisiti di un sistema informatizzato di monitoraggio.

Tale documento è stato inoltrato dal *Responsabile* al competente "Ufficio Attività di Coordinamento dei Sistemi Informativi regionali e l'Attività Informatica della Regione e delle pubbliche amministrazioni regionali", per l'opportuno seguito.

Accesso civico

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

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

Con direttiva prot. n. EM/133/S.14 del 9 dicembre 2016⁴⁰ il Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale ha già diramato alcuni indirizzi 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, nelle more della pubblicazione di apposite Linee guida da parte dell'ANAC (adottate dall'Autorità il successivo 28/12/2016). Nel corso del periodo oggetto di programmazione saranno diramate ulteriori direttive per coordinare lo sforzo di adeguamento che le strutture regionali sono chiamate a sostenere.

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 sani 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. Pertanto, nel corso del 2017 si prevede l'organizzazione di 2 incontri, su temi specifici.

In un'ottica di miglioramento continuo dell'attività, ad oggi, posta in essere dall'Amministrazione, le giornate saranno l'occasione utile per un confronto anche con altre amministrazioni, come già sperimentato con successo negli anni passati.

⁴⁰ consultabile al seguente link:

http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR-LaStrutturaRegionale/PIR-AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR-PersonaleAffariGenerali/PIR-Servizio5Trasparenzaesemplificazione/PIR-CircolariDlegge332013/EM-%20133-S14%20del%209%20dic%202016.accesso%20civico%20a%20dati%20e%20docum.pdf

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 verranno svolte anche presso sedi periferiche.

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 *Responsabile*, con note prott. nn. 81105 del 19 giugno 2014 e 125723 del 9 ottobre 2014, ha diffuso ai *Referenti* le citate linee guida evidenziando la necessità di prevedere forme accurate di controllo sui dati pubblicati quando possono contenere dati personali e sensibili. Pertanto, resta in capo agli stessi la preventiva attività di controllo sui dati da pubblicare.

Inosservanza delle disposizioni: responsabilità e sanzioni

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 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

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

L'art. 1, comma 9 lett. f), della legge 190/2012 e l'art. 7-bis, comma 3, del d.lgs. 33/2013 prevedono la pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, 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.

Per il raggiungimento di sempre più elevati livelli di trasparenza, ciascun *Referente*, in ragione delle competenze ascritte alla struttura cui è preposto, deve comunicare al *Responsabile*, entro il termine del 10 novembre di ogni anno, gli eventuali dati ulteriori che intende pubblicare, al fine di valutare il loro inserimento nell'aggiornamento annuale del PTPCT.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4.1

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	4.1 Trasparenza	Garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge	Referenti e Dirigenti dell'Amministrazione	Entro i termini previsti dalla delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 e dall'allegato "A" al FTPCT 2017-2019	Quantitativo (%)	100% Aggiornamento dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente"
		Verifica della corretta e completa pubblicazione dei dati di rispettiva competenza	Referenti	Al 31 ottobre di ogni anno, da trasmettere entro il 10 novembre	Qualitativo binario (si/no)	Report e Attestazione sullo stato di adempimento degli obblighi di pubblicazione
		Periodica attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Amministrazione	Responsabile	Entro il 30 novembre di ogni anno	Qualitativo binario (si/no)	Relazioni: organo di indirizzo politico, OIV, ANAC
		Analisi e riscontro delle richieste pervenute, ai sensi dell'articolo 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241. Accesso "documentale"	Referenti	Al 31 ottobre di ogni anno, da trasmettere entro il 10 novembre	Qualitativo binario (si/no)	Report sugli adempimenti connessi alle richieste di accesso "documentale"
		Analisi e riscontro delle richieste pervenute, ai sensi dell'art. 5, comma 1, d.lgs. 33/2013. Accesso civico "semplice"	Dirigente delegato all'accesso civico	Al 31 ottobre di ogni anno, da trasmettere entro il 10 novembre	Qualitativo binario (si/no)	Report sugli adempimenti connessi alle richieste di accesso civico "semplice"
		Analisi e riscontro delle richieste pervenute, ai sensi dell'art. 5, comma 2, d.lgs. 33/2013. Accesso civico "generalizzato"	Referenti	Al 31 ottobre di ogni anno, da trasmettere entro il 10 novembre	Qualitativo binario (si/no)	Report sugli adempimenti connessi alle richieste di accesso civico "generalizzato"

4.2 Codice di comportamento

Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10.

Riferimenti:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 54, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190
- decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62

L'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, 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. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il successivo comma 5 demanda a ciascuna pubblica 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.

Procedura di adozione

L'adozione del Codice di comportamento ha richiesto il coinvolgimento di diversi soggetti, interni ed esterni all'Amministrazione.

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

Sulla base di quanto previsto dal PNA, l'adozione del Codice di comportamento 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.

La procedura di formazione ed approvazione del Codice si è svolta in conformità alle norme di riferimento ed alle apposite *Linee guida* elaborate dall'ANAC⁴¹. 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 è suddiviso in 17 articoli che seguono, in linea di massima, lo schema contenuto nel sopracitato D.P.R. n. 62/2013.

Occorre evidenziare che, ad eccezione di quanto stabilito dall'art. 4 del Codice, tutte le norme riportate nel D.P.R. n. 62/2013 sono già da tempo operanti nell'ordinamento della Regione, in virtù di quanto previsto:

- dal 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;
- dal Codice di comportamento dei dirigenti della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10;
- dal 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;
- dal Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali approvato con D.D.G. n. 8015 del 30 novembre 2012⁴².

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, a partire dal 2017, ci si propone di valutare con cadenza annuale l'opportunità di definire, a integrazione del Codice già adottato, codici di comportamento settoriali atti a prevedere regole comportamentali 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.

41 delibera ANAC n. 75/2013.

42 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

Infine, 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, il Dirigente Generale del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, con decreto 17 novembre 2016, n. 6891, ha adottato il “Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il *Mobbing*”⁴³.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4.2						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Indicatore di prodotto
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	4.2 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	Dirigente Servizio 16 Formazione e qualificazione del personale regionale del Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale	Ogni anno	Quantitativo (%)	Realizzazione di almeno l'80% dei corsi previsti

⁴³ consultabile al link:

http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Disposizioni generali/PIR_Atti generali/PIR_Codicedisciplinareidicondotta/codice%20di%20prevenzione%20e%20lotta%20contro%20il%20mobbing.pdf

4.3 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, quindi, 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 4.10 (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 influenze 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'ANAC⁴⁴, 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.

Pertanto, relativamente ai Dirigenti di vertice, soggetto responsabile dell'attuazione della misura è l'Organo di indirizzo politico, in quanto titolato a nominarli, che opera sulla base dei parametri di riferimento dal medesimo approvati in seno al menzionato *Atto generale*.

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 di rotazione, 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.

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 corruzione⁴⁵, 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 dlgs 165/2001, concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei

⁴⁴ Piano Nazionale Anticorruzione 2016, pag. 30 – *Rotazione del personale dirigenziale*

⁴⁵ articolo 1, commi 4, lett. e), e 5, lett. b), della legge n. 190/2012

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 - 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.

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*⁴⁶ 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 organizzativi⁴⁷, 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, su 14381 unità di personale considerate, 3327 dipendenti sono stati soggetti a rotazione, di cui 1151 provenienti da uffici operanti in aree a rischio.

In particolare, per quanto concerne i dirigenti, la rotazione ha interessato 701 unità, di cui 284 provenienti da aree a rischio, nelle quali solo 102 dirigenti risultano in servizio con permanenza superiore a 5 anni, mentre nel comparto non dirigenziale la rotazione ha riguardato 2626 unità, 867 delle quali provenienti da uffici operanti in aree a rischio.

Dai dati raccolti emerge, quindi, che nel corso dell'anno 2016, la misura è stata attuata coinvolgendo tutto il personale. La rotazione è stata condotta con particolare intensità nei confronti del personale dirigenziale.

Per il triennio 2017-2019, 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.

46 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/PIR_AttieDirettiveRespPrev/scheda%201%20for%20ed.pdf

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

Schema di programmazione ai fini dell'attuazione della misura 4.3						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	4.3 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 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, 6, 7 e 14 del citato Codice di comportamento.

Per dare attuazione a tale importante misura anticorruzione, il RPCT con direttiva prot. n. 57350 del 29 aprile 2014⁴⁸, ha definito l'*iter* procedurale che il dipendente deve seguire ove ricorrano ipotesi di conflitto di interessi, ancorchè potenziale. A tale scopo alla direttiva è stato allegato il modello da utilizzare per la segnalazione.

Il *Responsabile*, inoltre, si è adoperato per assicurare le attività di formazione destinate a tutto il personale dell'Amministrazione avviando specifici corsi.

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.

⁴⁸ 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/PIR_AttieDirettiveRespPrev/direttiva_57350_29042014.pdf

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 2016, ha trasmesso ai *Referenti* la scheda di *report*⁴⁹, 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.

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 4.4						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	4.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	Acquisizione delle segnalazioni, anche esterne, di situazioni di conflitto di interesse, 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				

49 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/PIR_AltieDirettiveRespPrev

4.5 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 prof. n. 81745 del 20 giugno 2014⁵⁰ 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 prof. 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 gratuità, 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 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 inconfiribilità trattate al successivo § 4.6.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile* anche nell'anno 2016, ha trasmesso ai *Referenti* la scheda di *report*⁵¹ utilizzata 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 sulle richieste non autorizzate;
- se sono state accertate violazioni;
- se sono state irrogate sanzioni.

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

⁵⁰ 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/PIR_AttieDirettiveRespPrev/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/PIR_AttieDirettiveRespPrev/circolare%20Conferimento%20e%20autorizzazione%20Incarichi%20(parag.pdf)

⁵¹ Scheda 2, allegata alla nota prof. 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/PIR_AttieDirettiveRespPrev

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4.5						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	4.5 Conferimento e autorizzazione incarichi	Verifiche a campione sulle richieste non autorizzate. 25% - entro il 31 ottobre 2017	<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
		25% - entro il 31 ottobre 2018				
		25% - entro il 31 ottobre 2019				
		Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute				
		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 sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura						

4.6 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. 39⁵², 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.

L'art. 15 del d.lgs. 39/2013 dispone che: *«Il responsabile del Piano anticorruzione di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico, di seguito denominato «responsabile», cura, anche attraverso le disposizioni del Piano anticorruzione, che nell'amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al presente decreto»*.

Pertanto al RPCT spetta il compito di:

- curare il rispetto delle disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali dei dipendenti dell'Amministrazione regionale;
- contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere di situazioni di inconferibilità o di incompatibilità. Se tale ipotesi dovesse riscontrarsi nel corso del rapporto di lavoro, la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato ai sensi dell'art 19, comma 1;
- segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni relative alla inconferibilità e incompatibilità all'ANAC e all'Autorità garante della concorrenza e del mercato e alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

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.

⁵² 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 operative⁵³: prot. n. 57345 del 29 aprile 2014; prot. n. 29/Resp del 23/11/2015⁵⁴ e prot. 42308 del 15/3/2016⁵⁵.

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 2016, ha trasmesso ai *Referenti* una scheda di *report*⁵⁶, elaborata secondo le indicazioni di cui alla direttiva prot. n. 29 del 23 novembre 2015, utilizzata 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;
- l'eventuale accertamento di violazioni;
- l'eventuale irrogazione di sanzioni.

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

53 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/PIR_AttieDirettiveRespPrev

54 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

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

56 Scheda 3, 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/PIR_AttieDirettiveRespPrev

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4.6						
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	4.6 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
		25% - entro il 31 ottobre 2017				
		25% - entro il 31 ottobre 2018				
		25% - entro il 31 ottobre 2019				
		Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute		Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre		
Monitoraggio sulla attuazione e sull'efficacia della misura di prevenzione						
Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura	Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura					

4.7 Attività successive alla cessazione dal servizio (*Pantouflage - Revolving Doors*)

Riferimenti normativi:

- 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.

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..."*.

Detto divieto, 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 ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'Amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. 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 2014⁵⁷, 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);
- 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.

⁵⁷ 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/PIR_AttieDirettiveRespPrev/direttiva_57509_29042014.pdf

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 2016⁵⁸, 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 2016, il RPCT ha inviato ai *Referenti* la scheda di *report*⁵⁹, utilizzata 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 conteneva, 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.

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

58 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/PIR_AttieDirettiveRespPrev/2016-Pantouflage%2BPROT.%2B132653_26.10.pdf

59 Scheda 4, 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/PIR_AttieDirettiveRespPrev

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4.7

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
<p>Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione</p>	<p>4.7 Attività successive alla cessazione dal servizio (Pantouflage – Revolving doors)</p>	<p>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)</p>	<p>Dirigenti del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale</p> <p>per i provvedimenti di assunzione del personale: - Dirigente del Servizio 5 "Reclutamento trasferimenti e mobilità"</p> <p>Per i provvedimenti di cancellazione del personale: - Dirigente del Servizio 4 "Gestione giuridica del personale a tempo determinato" - Dirigente del Servizio 3 "Gestione giuridica del personale a tempo indeterminato"</p>	<p>Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento</p>	<p>Numero</p>	<p><i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura</p>
		<p>Inserimento della relativa clausola nel 100% dei contratti di conferimento di incarico</p>	<p align="center"><i>Referenti</i></p>			
		<p>Inserimento della relativa clausola nel 100% dei bandi di gara/atti prodromici agli affidamenti</p>				
		<p>Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute</p>				
		<p>Monitoraggio sulla attuazione e sull'efficacia della misura</p>		<p>Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere</p>		
		<p>Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura</p>		<p>entro il 10 novembre</p>		<p>Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura</p>

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

Riferimenti normativi:

- 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: *“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, nonche' 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, nonche' 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 inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione e 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. 57499⁶⁰ 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.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile* anche nell'anno 2016, ha trasmesso ai *Referenti* la scheda di *report*⁶¹ utilizzata 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.

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

⁶⁰ 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/PIR_AttieDirettiveRespPrev/nota%2057499%20del%2029%20apr%202014%20UFF%20PROC%20DISCI%20direttiva.pdf

⁶¹ Scheda 5, 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/PIR_AttieDirettiveRespPrev

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4.8

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Indicatore di prodotto
<p>Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione</p>	<p>4.8 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.</p>	<p>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</p>	<p><i>Referenti</i></p>	<p>Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento</p>	<p>Numero</p>	<p><i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura</p>
		<p>Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute in ordine ai divieti di cui all'art.35 bis del d. lgs. 265/2001</p>		<p>Al 31 ottobre di ogni anno da trasmettere entro il 10 novembre</p>		<p>Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura</p>
		<p>Monitoraggio sulla attuazione e sull'efficacia della misura</p>				
		<p>Attestazione sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura</p>				

4.9 Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito – *Whistleblower*

Riferimenti normativi:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 54 bis
- 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 e che, per via della loro denuncia, potrebbero essere soggetti ad atti di ritorsione.

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.⁶²

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.

A seguito delle modifiche, il nuovo art. 54 bis prevede che:

“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ((o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC.)) ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. 3. L'adozione di misure discriminatorie e segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.”

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

Nel 2016, il RPCT, con direttiva prot. n. 69628 dell'11 maggio⁶³ ha comunicato l'attivazione di un canale diretto di segnalazione⁶⁴ di condotte illecite e di irregolarità, che garantisce l'assoluta riservatezza delle informazioni fornite dal dipendente segnalante i cui dati anagrafici vengono immediatamente trasformati in un codice identificativo.

Contemporaneamente all'avvio del sistema informatico dedicato si è, conseguentemente, proceduto alla disattivazione dell'indirizzo e-mail precedentemente attivato per le segnalazioni.

Il monitoraggio del *Responsabile*, per le finalità e secondo le modalità di cui al precedente § 4, riguarderà in particolare:

- il numero delle segnalazioni pervenute;
- l'avvenuto accertamento di eventuali violazioni;
- l'irrogazione di eventuali sanzioni.

⁶² www.whistleblowing@anticorruzione.it

⁶³ 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/PIR_AttieDirAttiveRespPrev/direttiva%2B69628%2Bdel%2B11%2Bmaggio%2B2016%2Bwhistleblower.pdf

⁶⁴ link diretto della intranet regionale: <http://whistleblower.regione.sicilia.it>

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4.9

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	4.9 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 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

Ruolo di primaria importanza riveste l'attività di formazione del personale nell'ambito del quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e della illegalità.

Al riguardo, infatti, l'art.1, comma 8 della legge 190/2012 affida al *RPCT* il compito di individuare il personale da inserire nei programmi di formazione realizzati anche in collaborazione con la SNA sui temi dell'etica e della legalità, anche definendo, le *"procedure appropriate per selezionare e formare [...] i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ..."*.

Anche il PNA riconosce l'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 seminari 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, coinvolgendo *in primis* il *Responsabile* e i *Referenti*, ha consentito anche ai dipendenti di conseguire piena 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.

Anche nel 2017 saranno avviate attività di formazione specifica - nel cui ambito particolare attenzione sarà dedicata ad un settore assai esposto ai rischi di corruzione, quale quello degli appalti pubblici di lavori, beni e servizi - e attività formative di carattere generale, destinate a tutto il personale indipendentemente dal ruolo rivestito, sia con approccio contenutistico che valoriale.

Di seguito si illustra, sotto forma di tabella, l'attività di formazione da realizzare nell'anno 2017.

Formazione specifica

CONTENUTI	TIPOLOGIA	DESTINATARI	ENTE o SOGGETTO EROGATORE	n. ORE	PERIODO
Risk Management: sistemi di prevenzione e gestione del rischio nei Dipartimenti più esposti	Coaching e Affiancamento on the job	Responsabili aree a maggior rischio individuati dalla legge e dal Responsabile della prevenzione della corruzione, Dirigenti Unità di staff anticorruzione nei Dipartimenti più esposti	Formez PA	100	I e II Semestre
Appalti pubblici di lavori, beni e servizi	Aula Laboratori didattici E-learning	Dirigenti e dipendenti che operano nel settore	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG	80	I e II Semestre
Supporto ai Dipartimenti Autorità di gestione FSE e FESR	Affiancamento on the job	Dirigenti e dipendenti che operano nel settore	Formez PA	60	II Semestre
Potenziamento ruolo delle figure più coinvolte nella prevenzione della corruzione	Tirocini formativi	Responsabile della prevenzione della corruzione, Dirigenti Staff anticorruzione	FormezPA ANAC	20	II Semestre
Gruppi di condivisione e piattaforme comuni per la prevenzione della corruzione	Network	Diverse Amministrazioni	FormezPA	Non quantificabile	II Semestre

Formazione di livello generale (contenutistica e valoriale)

CONTENUTI	TIPOLOGIA	DESTINATARI	ENTE o SOGGETTO EROGATORE	n. ORE	PERIODO
Legalità e anticorruzione nella PA. aspetti normativi	Aula - E-learning - Webinar	Dirigenti e dipendenti	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG	100	I e II Semestre
Legalità e anticorruzione nella PA. aspetti comportamentali	Aula e Laboratori Role-playing FAD	Dirigenti e dipendenti	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG	100	I e II Semestre
Formazione valoriale contenutistica su PTPC e Codici di Comportamento	Aula	Dirigenti e dipendenti	Formatori Interni	300	I e II Semestre
Formazione Formatori interni su integrità ed etica nella P.A.	Laboratori didattici	Formatori Interni	FormezPA	50	II Semestre
Cultura dell'integrità e della trasparenza. atteggiamenti e cultura organizzativa	Role - playing	Dirigenti e dipendenti	FormezPA	40	I e II Semestre
L'introduzione del FOIA	Aula e E-learning	Dirigenti e dipendenti	FormezPA Formatori Interni Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG	120	I e II Semestre
Prevenzione corruzione e contrasto all'illegalità – Giornate della Trasparenza	Seminari	Dirigenti e dipendenti	Magistrature e Associazioni di Legalità	10	I e II Semestre

Attività formativa programmata per il biennio 2018-2019.

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 un'importanza focale 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.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, con nota prot. 48941 del 30 marzo 2016, ha trasmesso al Dirigente responsabile della formazione e qualificazione del personale regionale, apposita scheda di *report* che sarà inviata anche nel triennio di riferimento, opportunamente modificata, ove ritenuto necessario.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4.10						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	4.10 Piano della Formazione del Personale	Attivazione di almeno l'80% dei corsi previsti	Dirigente del Servizio 16 "Formazione e qualificazione del personale regionale" 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)	Report 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 Patti di integrità negli affidamenti

Riferimenti normativi:

– legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, comma 17

Il Patto di Integrità rappresenta una ulteriore misura preventiva per il contrasto dei fenomeni corruttivi e per l'implementazione della legalità di cui possono dotarsi le pubbliche amministrazioni.

Esso è uno strumento aggiuntivo, deterrente contro la corruzione, che le amministrazioni possono utilizzare nei confronti dei partecipanti alle gare d'appalto.

Il *Patto* prevede un controllo incrociato e sanzioni nel caso di tentativi di elusione. Essendo immediatamente applicabile, non rallenta l'*iter* burocratico per i partecipanti alla gara, né comporta costi e oneri.

Nell'ambito della Regione Siciliana è stata avviata una politica di contrasto alle infiltrazioni mafiose anche mediante lo strumento dei protocolli di legalità⁶⁵.

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 2015⁶⁶. In attuazione di 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.

Con nota prot. n. 84895 del 14 giugno 2016⁶⁷, il *Responsabile* ha quindi diramato a tutti i *Referenti* una scheda di *report* elaborata secondo le indicazioni di cui alla citata direttiva prot. n.125930 del 29 settembre 2015, atta a rilevare l'attività di monitoraggio posta in essere dall'Amministrazione.

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 del *Responsabile*, per le finalità e secondo le modalità di cui al precedente § 4, riguarderà in particolare:

- l'inserimento della relativa clausola negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito per la selezione del privato contraente, 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;
- se il patto di integrità è stato richiamato in ogni contratto stipulato onde formarne parte integrante e sostanziale;
- l'inserimento della relativa clausola negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito per la selezione del privato contraente, secondo la quale l'eventuale mancato rispetto degli impegni anticorruzione, nella fase di esecuzione del contratto, comporta la risoluzione del medesimo;
- accertamento di eventuali violazioni;
- irrogazione di eventuali sanzioni.

65 Protocollo "C. A. Dalla Chiesa"

66 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/PIR_AttieDirettiveRespPrev/125930%20del%2029%20set%202015.pdf

67 Scheda 6, allegata alla nota prot. n. 84895/2016, 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/PIR_AttieDirettiveRespPrev/84895%20del%2014%20giu%202016.pdf

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4.1.1

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Indicatore di prodotto
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	4.1.1 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 Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Riferimenti normativi:

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, e lo Sportello del cittadino e delle imprese⁶⁸, 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 istituzionale⁶⁹ un questionario *on line* per la rilevazione della "Customer Satisfaction", realizzato, al pari del citato applicativo informatico, senza oneri per l'Amministrazione, con l'utilizzo di un *software open source*.

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 riguardo, il PTPCT prevede che anche nel triennio 2017-2019 i *Referenti*, tramite gli Uffici Relazioni con il Pubblico dei rispettivi Dipartimenti regionali, continueranno a curare la raccolta delle segnalazioni pervenute.

Tali segnalazioni, costituiscono oggetto di apposito *report* elaborato al 31 ottobre, che i *Referenti* compileranno e trasmetteranno, entro il 10 Novembre di ogni anno, al *Responsabile* utilizzando apposito schema tipo dallo stesso predisposto.

Detto *report* contiene l'indicazione del numero e dell'oggetto delle segnalazioni pervenute, nonché eventuali suggerimenti, osservazioni e proposte atte a migliorare le azioni di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi.

Si precisa che nel PTPC 2016-2018 alcuni adempimenti concernenti la misura in argomento erano oggetto della misura ulteriore di cui al § 6.1.

Nel triennio di riferimento, per finalità di semplificazione, si ritiene utile far confluire nella presente misura tutti gli adempimenti ad essa correlati.

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 argomento⁷⁰.

Il *Responsabile*, nel triennio di riferimento trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* - rielaborata anche in coerenza con gli adempimenti del richiamato § 6.1, ora confluiti nella presente misura - atta a rilevare il numero e l'oggetto delle pervenute segnalazioni di 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.

68 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

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

70 rinvenibile al seguente link di pubblicazione nel sito dell'Amministrazione.

http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubbli ca/PIR_PersonaleAffariGenerali/PIR_CircolariDocumenti/Attuazione%20misura%20A7%204.12%20PTPC%202016%20-%202018%20-%20Pubblicazion.pdf

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4.12

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	4.12 Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Ricezione, analisi e riscontro delle segnalazioni pervenute presso gli UURRP.	<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

4.13 Monitoraggio dei tempi procedurali

Riferimenti normativi:

- 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 recentemente 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 effettuato ai sensi dell'art. 1, co. 28, della l.190/2012.

La presente misura, di natura obbligatoria, riguarda l'accertamento dell'eventuale inosservanza dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi appositamente regolamentati e, conseguentemente, l'avvio di azioni utili per l'eliminazione delle anomalie riscontrate.

E' prevista, pertanto, l'esecuzione di una attività di monitoraggio annuale sul rispetto dei termini procedurali finalizzata ad acquisire le seguenti informazioni:

- numero complessivo dei procedimenti avviati nell'anno;
- numero complessivo dei procedimenti conclusi nell'anno;
- numero dei procedimenti conclusi oltre il termine previsto (per legge o per regolamento) e relativa incidenza percentuale rispetto all'aggregato di riferimento;
- motivazioni sintetiche dei ritardi.

Le risultanze di detta attività, elaborate al 31 ottobre e aggregate per tipologia di procedimento, confluiranno in un *report* annuale il cui schema tipo sarà predisposto e diramato dal *Responsabile*.

Entro il 10 novembre di ogni anno i *Referenti* sono tenuti a trasmettere al *Responsabile* e all'organo di indirizzo politico del proprio ramo di Amministrazione detto *report* accompagnato da una relazione contenente l'indicazione delle eventuali iniziative assunte o da adottare, per i casi di inosservanza dei termini, ai fini della risoluzione delle criticità rilevate.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4.13

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	4.13 Monitoraggio dei tempi procedurali	Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti	<i>Referenti</i>	Entro il 15 novembre di ogni anno	Qualitativo binario (si/no)	Relazione da trasmettere all'Organo politico del rispettivo ramo di Amministrazione e al <i>RPCT</i>

4.14 Monitoraggio dei rapporti amministrazione / soggetti esterni

Riferimenti normativi:

- legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, comma 9, lett. e)

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.

Il monitoraggio è finalizzato, quindi, all'accertamento di eventuali relazioni di parentela, affinità o rapporto di coniugio, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti del soggetto interessato alla stipula dell'atto o al procedimento di autorizzazione o concessione o di erogazione di vantaggi economici con dirigenti e dipendenti dell'Amministrazione regionale, che sono chiamati ad assumere la determinazione sul rilascio della concessione o autorizzazione e alla stipula dell'atto negoziale.

Il monitoraggio deve consistere nel preventivo esame della dichiarazione⁷¹ 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 dovesse riscontrare eventuali rapporti di parentela o affinità, i dipendenti interessati dovranno astenersi ex art 1, comma 41, legge 190/2012.

Per dare attuazione alla misura, il *Responsabile* ha diramato a tutte le strutture organizzative dell'Amministrazione la direttiva prot. n. 133740 del 24 ottobre 2014⁷² e, annualmente, ha inviato ai *Referenti*, da ultimo con nota prot. 84895 del 14 giugno 2016⁷³ una scheda di *report* atta a rilevare l'attività di monitoraggio posta in essere dall'Amministrazione.

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

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4.14						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	4.14 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 sulle segnalazioni pervenute				
		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 sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura				

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

72 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/PIR_AttieDirAttiveRespPrev/nota%2B133740%2Bdel%2B24%2Bott%2B2014.pdf

73 Scheda 7, rinvenibile al seguente link:
http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/PIR_AttieDirettiveRespPrev

4.15 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" erogato da personale esperto.

Stante la validità e l'importanza dell'adempimento suggerito dal PNA, il *Responsabile* ha annualmente diramato a tutti i *Referenti*, da ultimo con prot. n. 84895 del 14 giugno 2016⁷⁴ una apposita scheda di *report* volta a favorirne l'attuazione, con particolare riguardo al personale utilizzato nelle aree a rischio corruzione.

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

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 4.15						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	4.15 Tutoraggio per personale neo assunto o inserito in nuovi settori lavorativi.	Individuazione del personale assegnato nelle aree a rischio nel periodo di riferimento	<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"				
		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 sulla sostenibilità e sulla efficacia della misura				

74 Scheda 8, allegata alla nota prot. n. 84895/2016, 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/PIR_AttieDirAttiveRespPrev/84895%20del%2014%20giu%202016.pdf

5 PROCESSI SENSIBILI – AZIONI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

5.1 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 a tale 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, 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 – appare necessario procedere ad una rivisitazione delle aree e dei processi mappati, a partire da quelli interessati dalla riorganizzazione stessa.

Per quanto attiene alla metodologia di analisi e valutazione dei rischi, l'ANAC nel PNA 2016 ha ritenuto di confermare le indicazioni già fornite con il PNA 2013 e con l'Aggiornamento 2015.

Pertanto, per l'attuazione della misura, dovrà farsi riferimento ai principi e linee guida UNI ISO 31000 – 2010, che rappresentano l'adozione italiana della norma internazionale ISO 31000, implementata mediante il Piano Nazionale Anticorruzione 2013 (e successivi) ed i relativi allegati.

Ciò al fine di aggiornare le schede concernenti la mappatura delle aree a rischio corruzione ed il catalogo dei relativi processi.

L'attività di monitoraggio del *Responsabile* proseguirà anche nel triennio di riferimento, per le finalità e secondo le modalità di cui al precedente § 4.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 5.1						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	5.1 Mappatura delle aree a rischio, analisi, valutazione e gestione del rischio – controllo e prevenzione	Aggiornamento della mappatura delle aree a rischio e dei relativi processi	<i>Referenti</i>	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	Qualitativo binario (si/no)	Schede Mappatura aree a rischio corruzione
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		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

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.

Come in precedenza precisato, nel PTPC 2016-2018 alcuni adempimenti connessi all'attuazione delle misure di cui ai §§ 4.12 (*"Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile"*) e 6.1 (*"Attivazione di una procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile riguardo a eventuali fatti corruttivi che coinvolgano i dipendenti nonché i soggetti che intrattengono rapporti con l'Amministrazione"*) erano tra loro correlati. Nel triennio di riferimento, per finalità di semplificazione, si ritiene utile far confluire tutti gli adempimenti nella misura di cui al § 4.12.

6.1 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, accompagnato dalla relazione illustrativa, hanno trasmesso al RPCT il *report* di monitoraggio, relativo al periodo di prima applicazione, 1 agosto-31 ottobre 2016.

Nel triennio di riferimento si completerà l'attuazione della misura come da cronoprogrammi elaborati dai *Referenti*.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 6.1						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	6.1 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 biennio 2017-2018 da trasmettere entro il 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 sulla efficacia della misura				Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura

6.2 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 2014⁷⁵ 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.

Alla direttiva è stato allegato un questionario per verificare lo stato di attuazione della normativa in argomento da parte degli enti vigilati e delle società partecipate.

Anche nel 2016, il *Responsabile*, con nota prot. n. 101189 del 25 luglio 2016⁷⁶ 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 dei report annuale sull'attuazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza.

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

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 6.2						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	6.2 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	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

⁷⁵ rinvenibile al seguente link.

http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/PIR_AttieDir_ettiveRespPrev/Direttiva%2BSociet%E0%2Bed%2BEnti%2Bsicilia%2Bdefinitiva%2BPdf.pdf

⁷⁶ 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/PIR_AttieDir_ettiveRespPrev/101189%2Bdel%2B25%2Blug%2B2016.pdf

6.3 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 Committenza⁷⁷, 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.

Nel 2016, il *Responsabile*, con nota prot. n. 101284 del 25 luglio 2016⁷⁸, ha trasmesso, al *Referente* del Dipartimento Bilancio e Tesoro, la scheda di *report* da compilare per comunicare e monitorare le specifiche misure di prevenzione e contrasto già attivate alla data del 31 ottobre 2016 o da attivare entro il 31 ottobre 2018, indicando, in tal caso, quelle risultate più efficaci e specificando le ragioni della loro efficacia.

Alla data del 10 novembre 2016, da parte del *Referente*, non è pervenuto riscontro atteso che l'attività dell'Ufficio CUC non è stata ancora avviata.

Pertanto per il prossimo biennio (2017-2019), si ripropone la medesima scheda di *report* nella quale rilevare e monitorare le eventuali misure specifiche attivate.

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 6.3						
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Prodotto
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	6.3 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

77 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

78 pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" ed rinvenibile al seguente link:

http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/PIR_AttieDirettiveRespPrev/101284%2Bdel%2B25%2Blug%2B2016.pdf

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.

L'aggiornamento 2017-2019 sarà pubblicato nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" del sito *web* istituzionale e sarà notificato, 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 trova applicazione dalla data della sua pubblicazione nel sito istituzionale dell'Amministrazione regionale.

Entro il 31 gennaio 2018, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, si provvederà al prescritto aggiornamento.