



**ISTITUTO REGIONALE PER LO SVILUPPO DELLE  
ATTIVITA' PRODUTTIVE**

**Ente Pubblico non Economico**

**L.R. 8/2012**

## **PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2021-2023**

# **PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2021-2023**

**(Aggiornamento)**

## **LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE:**

<b>IRSAP</b>	Istituto regionale per lo sviluppo delle attività produttive in Sicilia
<b>ANAC</b>	Autorità nazionale anticorruzione
<b>PTPC</b>	Piano Triennale Prevenzione Corruzione
<b>PTTI</b>	Piano Triennale Trasparenza ed Integrità
<b>PNA</b>	Piano Nazionale Anticorruzione
<b>DFP</b>	Dipartimento Funzione Pubblica
<b>RPC</b>	Responsabile prevenzione corruzione
<b>FOIA</b>	Freedom of information act
<b>SRPCT</b>	Staff responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza
<b>SP</b>	Staff della presidenza
<b>SD</b>	Staff della direzione generale
<b>AAG</b>	Area affari generali
<b>AAGL</b>	Area affari giuridici e legali
<b>AA</b>	Area amministrativa
<b>AT</b>	Area tecnica
<b>U.O.B.</b>	Unità operativa di base

# PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2021-2023

(Aggiornamento)

## INDICE

1.0.- IL PIANO 2020-2022.....	1
1.1.- AGGIORNAMENTO DEL PIANO AL 2021-2023.....	1
1.2.- ANALISI DEL CONTESTO.....	7
1.3.- CONGIUNTURA INDUSTRIALE.....	9
1.4.-LA MISSION NELLE DINAMICHE DI SVILUPPO ECONOMICO DELL'ISOLA.....	11
1.5.- IL CONTESTO ESTERNO SENSIBILE.....	12
1.5.1- LA CRIMINALITA'.....	12
1.5.2- IL CLIENTELISMO.....	13
1.6 - L'ATTUALITA' DEL CONTESTO INTERNO.....	14
2.0 - PRINCIPI DELLA NUOVA PROGRAMMAZIONE.....	14
2.1 – RAZIONALIZZAZIONE.....	14
2.2 - SUSSIDIARIETA'.....	15
2.3 – LEGALITA' , TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE.....	15
2.4 – VALUTAZIONE.....	15
2.5 – CONTROLLO.....	16
2.6 – SEMPLIFICAZIONE.....	16
3.0 - OGGETTO ED OBIETTIVI.....	17
3.1- PREMessa METODOLOGICA ED OBIETTIVI.....	17
3.2- TEMPI E MODI DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI.....	17
4.0 – I SOGGETTI.....	18
4.1- L'ORGANO D'INDIRIZZO E GLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	18
4.2 - IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	19
4.3 - REFERENTI DEL RESPONSABILE PER L'ANTICORRUZIONE.....	21
4.4 - ALTRI SOGGETTI.....	22
4.5 - TUTTO IL PERSONALE.....	22
4.6 - L'ORGANIZZAZIONE (PRIMA PROPOSTA ORGANIGRAMMA PER MACRO AREE)..	25
4-7 -I REFERENTI.....	26
5.0 – LE AREE A RISCHIO.....	27
6.0 - MISURE DI PREVENZIONE.....	28
6.1.0 - LE MISURE GENERALI.....	29
6.1.1- LA TRASPARENZA.....	29
6.1.2- L'INFORMATIZZAZIONE.....	31

6.1.3- REGOLAMENTAZIONE DEI PROCESSI.....	31
6.1.4 - OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI.....	32
6.1.5 - INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI. PROCEDIMENTI E CONDANNE PENALI.....	34
6.1.6- LA ROTAZIONE.....	36
6.1.7-INCARICHI E PANTOUFLAGE.....	39
6.1.8- IL CODICE DI COMPORTAMENTO.....	41
6.1.9-REGOLE GENERALI SUI PROCEDIMENTI.....	42
6.1.10-CONTROLLI E MONITORAGGIO.....	43
6.1.11- LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE DEL PIANO.....	44
6.1.12-PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI RICICLAGGIO, FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO E FRODE.....	45
6.1.13- <i>WHISTLEBLOWING</i> .....	48
6.1.14- I PATTI D'INTEGRITA'.....	49
6.2 - MISURE SPECIFICHE PER LE AREE A RISCHIO (V. ALLEGATO 2).....	51
6.3- MONITORAGGIO E RIESAME DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO.....	51
7.0 -AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE IN RAPPORTO CON LE MAESTRANZE, LA SOCIETA' CIVILE E CON GLI <i>STAKEHOLDERS</i> .....	52
7.1 - <i>STAKEHOLDERS</i> .....	52
8.1 – LA TRASPARENZA.....	54
8.2 – I CONTENUTI.....	54
8.3 - L'ORGANIZZAZIONE.....	55
8.4 - IL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA.....	56
8.5 - LA STRUTTURA DI SUPPORTO AL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA.....	56
8.6 - LA DIRIGENZA.....	58
8.7 - MISURE ORGANIZZATIVE.....	59
8.8 - LA SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”.....	60
8.9 - LE CARATTERISTICHE DELLE INFORMAZIONI.....	61
8.10 - MODALITÀ E TEMPI DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA.....	62
8.11 -IL PROCESSO DI CONTROLLO.....	63
8.12 -LE SANZIONI.....	63
8.13.0- IL DIRITTO DI ACCESSO.....	63
8.13.1 - ACCESSO CIVICO – PROCEDURA.....	63
8.13.2- ACCESSO GENERALIZZATO- PROCEDURA.....	64

## APPENDICE

ALL.1-SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" -OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE:  
tempi e responsabili dell'adempimento;

ALL.2- MAPPATURA DEI PROCESSI E VALUTAZIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE

# **PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2021-2023**

## **1.0.-IL PIANO 2020-2022**

Il Piano Anticorruzione 2020/2022 è stato adottato con determinazione del C.d.A dell'IRSAP, assunta dal Commissario ad acta con i poteri del C.d.A. n. 1 del 29 gennaio 2020.

## **1.1.-AGGIORNAMENTO DEL PIANO AL 2021-2023**

Con avviso pubblicato sul sito web dell'Ente il 01-12-2020 il RPCT ha comunicato l'avvio dell'iter per l'aggiornamento del Piano, coinvolgendo cittadini e portatori di interessi collettivi con un invito a partecipare al procedimento presentando osservazioni e proposte entro il 20 dicembre 2020.

Tuttavia, nonostante la diffusione dell'avviso, nessun contributo è pervenuto e tale circostanza consiglia l'attivazione di iniziative opportune di sensibilizzazione e coinvolgimento delle organizzazioni e dei soggetti esterni correlati all'attività dell'Ente.

Il presente aggiornamento comporta una revisione del PTPCT 2020-2022 comprendendo in particolare, in conformità a quanto previsto nel PNA 2019, la programmazione della revisione del codice di comportamento alla luce delle linee guida approvate dall'ANAC con la delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, la programmazione degli interventi per l'adozione dei patti di integrità da parte dell'Ente e la successiva attuazione della misura, l'inserimento del whistleblowing tra le misure generali, l'adeguamento della sezione amministrazione trasparente (all. 1) allo schema derivante dalle più recenti modifiche normative, una ulteriore specificazione degli obblighi di informazione nei confronti del RPCT ai sensi dell'art. 1 comma 9 lett. c) della L. n. 190/2012, l'integrazione del contenuto della misura sulla prevenzione e contrasto dei fenomeni di riciclaggio finanziamento del terrorismo e frode con il modello procedurale da seguire e l'elenco esemplificativo degli indicatori di anomalia, l'adeguamento del PTPCT e degli allegati alla riorganizzazione dell'Ente conseguente alla recente attuazione delle modifiche delle strutture organizzative a seguito delle ultime modifiche statuarie.

L'IRSAP, Ente di recente istituzione (legge regionale n.8/2012), ha attraversato in passato una fase critica per la direzione gestionale a causa del decesso del Direttore Generale dr. Giuseppe Barbera (08/11/2014) e della successione nell'incarico della dr. Anna Di Martino (sino al 22/01/2015), del dr. Ferdinando Scillia (dal 22/01/2015 al 28/10/2015), dell'ing. Carmelo Viavattene (dal 29/10/2015 al 26/06/2017) e del dott. Francesco Gallo (dal 27/06/2017 al 23/07/2017) con incarichi di Vice Direttore Generale, generalmente bimestrali.

Con D.P. n. 365 del 20/07/2017 il Dirigente Ing. Gaetano Collura è stato nominato Direttore Generale dell'IRSAP, svolgendo le relative funzioni dal 24/07/2017.

Anche l'Organo di indirizzo politico ha subito parecchie vicissitudini: dopo la decadenza nel 2015 del Consiglio d'amministrazione e le dimissioni del Presidente è stato retto dall'on.le Maria Grazia Brandara con vari incarichi di Commissario ad acta sino all'agosto 2016, quando la stessa è stata nominata Commissario straordinario (decreto del Presidente della Regione n. 369 del 1-8-2016). A

seguito di dimissioni della stessa nell'agosto 2017, sono stati nominati Commissari ad acta con il D.A. n. 1913 del 04/09/2017 il dott. Gaetano Clemente per gli adempimenti connessi alla rappresentanza e difesa dell'IRSAP, con il D.A. n. 1914 del 04/09/2017 la dott.ssa Angela Di Stefano per l'approvazione dei documenti contabili fondamentali dell'IRSAP e con il D.A. n. 2262/8S del 06/10/2017 il dott. Gaetano Clemente per il compimento di tutti gli atti indifferibili e urgenti in mancanza dei quali l'IRSAP potrebbe subire un danno certo e grave, nonché per tutti gli atti finalizzati alla tutela del patrimonio dell'Ente, inclusi quelli espressivi della rappresentanza legale e quelli ascritti agli organi dell'Istituto.

Con D.A n. 258 del 26/02/2018 analogo incarico di Commissario ad Acta è stato poi conferito al Dr. Gioacchino Orlando, poi sostituito nella carica dall'attuale Commissario ad Acta Dr. Giovanni Perino, nominato con D.A n.408/8.S del 16/3/2018, poi confermato e prorogato nella carica fino al 21/09/2018 per il compimento di tutti gli atti indifferibili e urgenti in mancanza dei quali l'IRSAP potrebbe subire un danno, nonché per tutti gli atti finalizzati alla tutela del patrimonio dell'Ente, inclusi quelli espressivi della rappresentanza legale e quelli ascritti agli organi dell'Istituto. Da ultimo, con D.A n. 1727/8.S del 10/10/2018, lo stesso dott. Giovanni Perino è stato nominato Commissario ad acta fino all'insediamento del Commissario Straordinario per il compimento di tutti gli atti indifferibili e urgenti in mancanza dei quali l'IRSAP potrebbe subire un danno e l'adozione di specifici atti deliberativi (tra i quali la nomina dei componenti dell'O.I.V.) è avvenuta con l'ampliamento dei poteri del Commissario ad acta con D.A. n. 2103 del 20/06/2019 e con successivi decreti assessoriali.

Il primo RPC, il sig. Giuseppe Cefalù, è stato posto in quiescenza dal 19-09-2015 e l'incarico è rimasto scoperto sino al 18-12-2015 quando è stato nominato il dr. Francesco Gallo, cui è subentrato il dr. Giuseppe Sutera, dal maggio al luglio del 2016 e dopo nuovamente il dr. Francesco Gallo. Da ultimo, con determinazione del Presidente (assunta dal Commissario ad Acta) n. 54 del 14.12.2018, l'avv. Dario Castrovinci è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione con le funzioni di responsabile per la trasparenza. La nomina dell'ultimo RPC, in prossimità della scadenza del termine per l'aggiornamento del Piano nel mese di gennaio 2019, non ha consentito allo stesso di svolgere in termini congrui tutte le attività connesse alla predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021. In particolare non era stato possibile, nei ristretti termini disponibili, procedere ai necessari approfondimenti per una nuova più aggiornata mappatura dei processi, identificazione degli eventi rischiosi, valutazione e ponderazione dei rischi e trattamento dei rischi medesimi con l'introduzione di ulteriori misure di prevenzione della corruzione. Tuttavia già nel PTPCT 2019-2021 sono state previste e introdotte nuove misure che hanno rafforzato il sistema di prevenzione della corruzione sulla scorta dell'analisi dei rischi al tempo disponibile. Si è proceduto a tali approfondimenti in occasione del precedente aggiornamento del piano 2020-2022 con una nuova mappatura dei processi e valutazione dei rischi di corruzione (v. ALL. 2), in conformità a quanto previsto nel PNA 2019 e, in particolare, nell'allegato 1 dello stesso PNA contenente le "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi".

L'Ente ha acquisito una dotazione di personale propria nel 2017 (determinazione D.G. n.4 del 11/01/2017) solo a seguito dell'approvazione della sua prima pianta organica, adottata con delibera commissariale n.11 del 16.11.2016, resa esecutiva dalla Giunta regionale di governo della Regione siciliana con deliberazione n. 408 del 6-12-2016.

Per il suo funzionamento l'Irsap si era avvalso fino al 2016 di una parte del personale dei Consorzi Asi in liquidazione tramite accordo tra pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 16 della l.r. n. 10/1991.

Dall'attuazione della nuova pianta organica e dalle modifiche statutarie intervenute nel corso del 2017 è derivato un nuovo assetto organizzativo con la conseguente necessità di ridefinizione di ruoli e funzioni di tutto il personale che è transitato nei ruoli dell'Irsap.

Nel mese di novembre 2017 sono stati stipulati dal Direttore Generale i contratti di conferimento degli incarichi dirigenziali, cui è seguito l'assestamento organizzativo anche del personale non dirigenziale assegnato alle varie strutture.

Il processo di definizione e transizione nei ruoli dell'IRSAP è stato implementato e concluso soltanto di recente anche in osservanza alle modifiche introdotte dalla L.R. n.8 dell'8/5/2018.

Pertanto l'aggiornamento del piano 2020/2022 si era dotato di alcune importanti misure e programmi di prevenzione della corruzione, le cui finalità e i cui caratteri strategici vengono ulteriormente definiti con il presente atto, in attuazione della nuova pianta organica.

Tuttavia l'assetto organizzativo dell'IRSAP è ancora in fase di ulteriore rimodulazione nell'ambito del piano di risparmio che la Regione Siciliana ha già adottato e che coinvolge anche gli Enti strumentali sottoposti a vigilanza e controllo della Regione Siciliana. Di recente con la deliberazione del C.d.A. assunta dal Commissario ad acta n. 9 del 21/10/2019 sono state adottate le modifiche statutarie per la rimodulazione dell'assetto organizzativo dell'IRSAP e con la deliberazione del C.d.A. assunta dal Commissario ad acta n. 10 del 21/10/2019 è stato adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 e riorganizzazione. Tale rimodulazione, attuata con la deliberazione assunta dal Commissario ad acta n. 1 del 28/01/2021 e con il conferimento da parte del Direttore Generale degli incarichi dirigenziali delle nuove strutture organizzative, ha comportato anche una revisione del presente Piano.

Gli indirizzi strategici che saranno formulati nel presente piano potranno essere posti a base degli altri documenti di programmazione di cui l'Ente dovrà dotarsi.

## 1.2.-ANALISI DEL CONTESTO

Nel 2015, interrompendo la lunga fase recessiva in atto dal 2007, l'economia siciliana ha mostrato alcuni segnali di miglioramento che hanno interessato, in modo eterogeneo, settori e imprese. Il recupero del valore aggiunto nell'agricoltura si è accompagnato a una stabilizzazione nella manifattura e nei servizi e all'ulteriore flessione nelle costruzioni.

La lieve ripresa della domanda interna si è riflessa in un miglioramento degli indicatori reddituali delle imprese industriali, sebbene l'incertezza freni ancora l'attività di investimento.

Le imprese con una maggiore apertura verso i mercati esteri hanno continuato a mostrare andamenti più favorevoli: le esportazioni non petrolifere della Sicilia sono aumentate, trainate dalle vendite di prodotti chimici, elettronici e dell'agroalimentare.

La flessione dell'attività nel settore delle costruzioni si è attenuata, beneficiando del riavvio delle compravendite residenziali, dove i prezzi si sono stabilizzati nella seconda parte dell'anno.

Nel terziario la ripresa dei consumi delle famiglie, soprattutto di beni durevoli, ha permesso un miglioramento dei principali indicatori economici nel settore del commercio, interessato, negli anni della crisi, da un calo del numero di imprese in sede fissa e da una ricomposizione dell'offerta a favore delle strutture della grande distribuzione organizzata.

Dopo otto anni l'occupazione in regione è tornata ad aumentare; l'incremento ha riguardato l'agricoltura, le costruzioni, e una parte del terziario; il tasso di disoccupazione si è ridotto. Il mercato del lavoro siciliano esce molto indebolito dagli anni della crisi, con una contrazione cumulata dell'occupazione, nel periodo 2008-2014, tripla in termini percentuali rispetto alla media italiana.

Negli stessi anni le immatricolazioni universitarie di giovani siciliani sono diminuite quasi di un quinto, molto più che nella media nazionale, con potenziali impatti negativi, in prospettiva, sul livello qualitativo della forza lavoro locale; in Sicilia, tra l'altro, il tasso di scolarizzazione terziaria è tra i più bassi in Italia e i tempi di laurea sono più lunghi.

Dopo un triennio, nel 2015 il tasso di variazione dei prestiti al settore privato non finanziario siciliano è tornato positivo. In presenza di condizioni di offerta che hanno beneficiato anche della politica monetaria espansiva della BCE, sull'andamento dei prestiti ha inciso in particolare il rafforzamento della domanda di mutui da parte delle famiglie; nel settore produttivo i finanziamenti sono cresciuti per le imprese con condizioni reddituali e finanziarie più solide. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, giugno 2016).

In Sicilia la ripresa economica, iniziata nel 2015, è rimasta debole e non si è ancora diffusa alla generalità dei settori produttivi; i redditi e i consumi delle famiglie sono aumentati nel corso del 2016 in misura contenuta e la crescita dell'occupazione si è interrotta nel corso del secondo semestre 2016. Nonostante che la domanda aggregata abbia esercitato uno stimolo ancora modesto all'accumulazione, gli investimenti delle imprese sono aumentati, beneficiando della riduzione dei costi di finanziamento e dei nuovi incentivi fiscali introdotti dal Governo. Negli anni della crisi si era ampliato il divario in termini di reddito pro capite con le aree più sviluppate del Paese e i principali indicatori economici si erano contratti in misura significativa e superiore alla media nazionale; nel 2016 il PIL in termini reali è rimasto ancora inferiore ai livelli pre-crisi di circa 12 punti percentuali, rispetto ai 7 punti dell'Italia. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, giugno 2017).

Nel 2017 l'economia siciliana ha registrato una fase di ripresa che ha interessato i maggiori settori produttivi ad esclusione delle costruzioni. E' proseguita la crescita dei consumi delle famiglie e sono tornate ad aumentare le esportazioni; anche il numero di occupati si è incrementato. Nonostante la favorevole fase congiunturale, nel complesso il divario con i livelli precedenti rimane ampio per i principali indicatori economici. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, giugno 2018).

In Sicilia nella prima parte del 2018 è proseguita la fase di moderata crescita dell'attività produttiva. Nel complesso i ricavi delle imprese industriali e dei servizi privati non finanziari si sono espansi, in linea con quanto osservato nell'anno precedente e sono aumentate le esportazioni, anche al netto del comparto petrolifero; le aspettative a breve termine rimangono positive. Dopo il recupero degli ultimi anni, la redditività delle aziende si è stabilizzata, mentre le disponibilità liquide sono ulteriormente aumentate; la dinamica degli investimenti è stata contenuta, con una leggera crescita nell'industria. L'andamento ciclico del settore delle costruzioni è rimasto negativo, nonostante sia proseguito l'incremento delle compravendite residenziali. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, novembre 2018).

L'economia siciliana nel 2018 ha registrato complessivamente un rallentamento, in un quadro nazionale ed europeo di indebolimento della fase ciclica che ha caratterizzato soprattutto la seconda parte dell'anno. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, giugno 2019).

Nei primi mesi del 2019 la congiuntura economica regionale ha registrato ulteriori segnali di indebolimento. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, novembre 2019).

Nei primi nove mesi del 2020 l'economia regionale ha risentito delle conseguenze della crisi pandemica e delle misure di contenimento del contagio. In particolare, i ricavi delle imprese si sono ridotti, in misura molto intensa per una quota rilevante degli operatori, e i risultati reddituali attesi per l'esercizio 2020 sono nettamente peggiori rispetto a quelli dell'anno precedente. Dopo la drastica contrazione avvenuta in concomitanza con il *lockdown*, nei mesi estivi l'attività delle imprese ha registrato un recupero solo parziale: ad agosto i ricavi risultavano ancora inferiori rispetto a dodici mesi prima per quasi la metà delle aziende, erano superiori per circa un'impresa su cinque. Il clima di diffusa incertezza condiziona le aspettative a breve termine, con una prevalenza di attese di ulteriore riduzione del fatturato, in particolare nel settore dei servizi; anche le decisioni di investimento delle imprese prefigurano una spesa in calo rispetto al 2019. Nei primi tre trimestri del 2020 il terziario privato non finanziario ha registrato un andamento peggiore rispetto all'industria; il settore agricolo e



quello chimico hanno beneficiato nel primo semestre di un incremento delle vendite all'estero, in controtendenza rispetto al complesso dell'export regionale. Sul mercato del lavoro siciliano le ripercussioni dell'emergenza sanitaria sono state rilevanti soprattutto nel secondo trimestre del 2020. La riduzione dell'occupazione ha interessato in particolare le donne, gli autonomi e chi lavorava con contratto a tempo determinato; il blocco dei licenziamenti e il ricorso alla Cassa integrazione guadagni hanno attenuato l'impatto sull'occupazione permanente. Nel corso del primo semestre 2020 la forte riduzione di assunzioni con contratto a termine ha pesato sulla marcata flessione delle attivazioni nette di posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, novembre 2020).

### 1.3 - CONGIUNTURA INDUSTRIALE

Nel 2015 l'attività del settore industriale si è stabilizzata, come nel resto del Mezzogiorno. Gli indicatori elaborati dall'Istat a livello di macroarea hanno registrato un miglioramento in corso d'anno dei giudizi degli imprenditori sull'andamento degli ordini (in particolare dall'interno) e della produzione; il grado di utilizzo degli impianti è cresciuto di circa tre punti percentuali (al 70 per cento in media d'anno; tav. a6).

Per la Sicilia le stime di contabilità regionale di Prometeia indicano un lieve incremento del valore aggiunto (0,1 per cento); si è attenuato il calo del numero di imprese attive (-0,8 per cento, dal -1,9 del 2014; tav. a4) ed è tornato a diminuire il numero di procedure fallimentari e di liquidazioni volontarie.

*La stabilizzazione dell'attività industriale segue un triennio difficile per le imprese siciliane, come emerge dall'analisi dei bilanci delle società di capitali con sede in regione, disponibili negli archivi di Cerved Group fino al 2014 (cfr. la sezione: Note metodologiche). Tra il 2012 e il 2014 la riduzione dei ricavi (quasi il 4 per cento in media all'anno) ha provocato un peggioramento della redditività, con riferimento sia alla gestione caratteristica sia a quella complessiva (con un ROE negativo per il complesso del settore). Il grado di indebitamento, misurato tramite il leverage, si è mantenuto stabile sui valori medi del triennio precedente (53 per cento), a fronte di una riduzione negli altri principali settori. Nel biennio 2013-14 gli indicatori di liquidità sono risaliti dai minimi raggiunti nel 2012, pur mantenendosi molto al di sotto dei valori del 2008.*

I risultati dell'indagine della Banca d'Italia su un campione di 112 imprese con almeno 20 addetti (cfr. la sezione: *Note metodologiche*) confermano il miglioramento della congiuntura del settore. La crescita del fatturato, dopo due anni di sostanziale stagnazione (tav. a7), si è riflessa sulla redditività delle imprese: la percentuale di aziende che ha realizzato un utile d'esercizio ha superato di circa 50 punti quella delle aziende in perdita (il saldo era pari a 28 punti nel 2014). La ripresa è stata diffusa tra i principali comparti di attività e si è estesa alle imprese con meno di 50 addetti, ma non è stata sufficiente a riavviare l'attività di investimento, che si è mantenuta in calo per tre quarti delle imprese; l'occupazione è lievemente aumentata. Le imprese con una maggiore apertura ai mercati esteri, che rappresentano una quota bassa ma in crescita, hanno continuato a mostrare andamenti migliori. Le aspettative per il 2016 rimangono orientate alla Prudenza: a fronte di ricavi attesi in leggero aumento, sia gli investimenti sia l'occupazione rimarrebbero stabili. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, giugno 2016).

Nei primi nove mesi del 2017 la fase di ripresa dell'economia siciliana si è rafforzata, con una sua maggiore diffusione nei settori produttivi. Alla prosecuzione della dinamica positiva per terziario privato, sospinta dai consumi delle famiglie siciliane e dalla spesa dei turisti italiani e stranieri, si è associato un miglioramento dei principali indicatori per il settore industriale, dopo la stagnazione

dell'anno precedente. La congiuntura è rimasta sfavorevole, invece, nel settore edile, nonostante la crescita delle compravendite immobiliari.

Nella prima parte del 2017 le esportazioni di merci sono tornate a crescere, sia per la componente petrolifera sia per il resto dei comparti. Gli investimenti delle imprese, che già nel 2016 avevano invertito il lungo trend negativo, sono risultati in leggera espansione; secondo le aspettative delle aziende la tendenza avrebbe dovuto rafforzarsi nel 2018, anche in connessione con le positive attese sulla domanda e l'elevato livello di liquidità accumulata negli ultimi anni. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, novembre 2017).

Nella prima parte del 2018 è proseguita la moderata ripresa dell'attività dell'industria siciliana. Secondo i risultati del sondaggio congiunturale della Banca d'Italia, condotto presso un campione di 130 imprese industriali con almeno 20 addetti, il saldo tra le quote di imprese che hanno incrementato il fatturato e quelle che hanno avuto un calo, nei primi nove mesi dell'anno, è stato di 20 punti percentuali circa (14 nella rilevazione del 2017). Nelle aspettative delle imprese, la tendenza dovrebbe proseguire nei prossimi sei mesi: il 46 per cento delle aziende si attende un aumento della domanda, mentre solo il 12 ne prefigura una riduzione. In linea con i risultati degli ultimi anni, le imprese di maggiore dimensione e quelle esportatrici hanno registrato performance migliori. Nel primo semestre del 2018 le esportazioni di merci siciliane sono aumentate, a prezzi correnti, del 15,2 per cento. È proseguita la tendenza positiva del settore petrolifero, che rappresenta più della metà dell'export regionale, sebbene in rallentamento rispetto al 2017. Nel resto dei settori la crescita ha accelerato al 21,5 per cento (15,9 nel 2017); l'andamento positivo ha interessato i principali comparti di specializzazione (agroalimentare, chimico-farmaceutico ed elettronica) e ha beneficiato anche dei risultati del settore dei mezzi di trasporto, in particolare navali. Le vendite verso i mercati dell'Unione europea sono aumentate a un ritmo più sostenuto rispetto a quelle destinate ai paesi extra-UE, soprattutto per la componente *non-oil*. Nel 2018 la spesa per investimenti dovrebbe risultare in leggero aumento: le aziende che hanno partecipato al sondaggio della Banca d'Italia hanno confermato, nel complesso, i piani di investimento formulati a inizio anno, che prefiguravano un'espansione della spesa rispetto all'anno precedente. Per il 2019, i due terzi delle imprese prevedono investimenti stabili rispetto al 2018, mentre tra le rimanenti le aspettative di aumento prevalgono su quelle di riduzione. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, novembre 2018).

Nel 2018 i principali indicatori dell'attività produttiva sono peggiorati. In particolare, la crescita del valore aggiunto è risultata nel complesso modesta, sostenuta soprattutto dal settore industriale che, però, ha registrato un indebolimento rispetto al 2017. Un contributo positivo è derivato dalle esportazioni di merci, cresciute in tutti i maggiori comparti di specializzazione regionale. Si è esaurita la fase espansiva del settore dei servizi, mentre nell'edilizia è proseguita la riduzione dell'attività, nonostante l'aumento dei bandi pubblici negli ultimi anni, che tuttavia si traducono in nuovi lavori con un certo ritardo temporale. L'economia siciliana continua a caratterizzarsi per un divario di produttività molto ampio nel confronto con la media nazionale, comune a tutti i settori. Negli ultimi anni le condizioni economiche e finanziarie delle imprese in Sicilia sono comunque migliorate; l'incremento della redditività ha contribuito alla crescita della capacità di autofinanziamento e alla riduzione della leva finanziaria, alimentando le disponibilità liquide. La prolungata contrazione dei prestiti bancari al settore produttivo si è interrotta nel corso del 2018; l'andamento ha continuato a essere differenziato tra settori e classi di rischio delle imprese. I prestiti sono aumentati per le aziende manifatturiere e per quelle dei servizi, mentre è proseguito l'andamento flettente per il comparto edile; per le aziende classificate come più rischiose il reddito è ulteriormente diminuito (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, giugno 2019).

Nei primi mesi del 2019 l'andamento dei ricavi è peggiorato nel settore dei servizi, che ha risentito anche della riduzione dei flussi turistici, ed è proseguita la flessione nell'attività edilizia. Le

vendite delle aziende manifatturiere hanno mostrato un maggiore tenuta, nonostante il calo delle esportazioni; la crescita degli investimenti industriali, che aveva caratterizzato il biennio precedente, si è arrestata. L'elevato grado di liquidità delle aziende, favorito anche dai buoni risultati reddituali degli ultimi anni, ha frenato la domanda di nuovi finanziamenti. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, novembre 2019).

Nei primi nove mesi del 2020 l'attività industriale ha risentito della crisi derivante dall'emergenza sanitaria. Secondo il sondaggio della Banca d'Italia, condotto tra settembre e ottobre su un campione di 126 imprese industriali con almeno 20 addetti, quasi la metà delle aziende ha registrato un calo del fatturato, una quota più che doppia rispetto a quella del 2019, mentre la percentuale di imprese che ha indicato un aumento dei ricavi si è ridotta di quasi 20 punti, al 23 per cento circa. Per un'impresa su tre il calo del fatturato è stato superiore al 15 per cento. La contrazione delle vendite è stata più intensa nella prima metà dell'anno e per le imprese dei settori con attività sospesa tra fine marzo e inizio maggio (cfr. il paragrafo: *Gli andamenti settoriali* del capitolo 2, in *L'economia della Sicilia*, Banca d'Italia, Economie Regionali, 19, 2020). Nel mese di agosto il fatturato risultava ancora inferiore a quello dello stesso mese dell'anno precedente per oltre un terzo delle imprese, superiore per circa un quinto del campione. La diffusa incertezza condiziona le aspettative degli operatori, che nel complesso prevedono ricavi stabili sui livelli di fine settembre nei prossimi sei mesi. Le esportazioni di merci siciliane sono diminuite dell'11,3 per cento nei primi sei mesi dell'anno (-15,3 nella media nazionale). Il calo si è concentrato nel secondo trimestre ed è stato diffuso tra i settori. Le vendite di prodotti petroliferi raffinati, che rappresentano oltre la metà dell'export regionale, sono diminuite esclusivamente in valore, a causa della riduzione dei prezzi di vendita. Per il complesso dei settori *non-oil* il calo delle esportazioni è stato più contenuto rispetto alla media nazionale (rispettivamente -3,6 e -14,9 per cento) e ha interessato i mercati extra UE. Tra i maggiori comparti di specializzazione regionale, sono aumentate le vendite all'estero di prodotti agricoli e di sostanze e prodotti chimici. Le previsioni formulate in primavera dalle imprese sulla spesa per investimenti nel 2020, che in parte risentivano della diffusione della pandemia e che prefiguravano una riduzione dell'attività di accumulazione nell'anno in corso, sono state confermate da circa metà delle imprese nel sondaggio autunnale, mentre le revisioni al ribasso hanno leggermente superato quelle al rialzo. Per il 2021 più della metà delle aziende prevede una spesa per investimenti stabile, ma il saldo tra le attese di aumento e quelle di riduzione è positivo e pari a circa dieci punti percentuali. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, novembre 2020).

#### 1.4- LA MISSION DELL'ENTE NELLE DINAMICHE DI SVILUPPO ECONOMICO DELL'ISOLA

La *mission*, affidata dalla Regione (legge n.8/2012) e statutariamente recepita dall'Irsap (articolo 6 dello Statuto), è quella dello sviluppo delle attività produttive nell'Isola e si articola, in estrema sintesi, nelle seguenti linee di azione:

- 1) IMMOBILIARE (“*promuovere l'insediamento delle imprese nelle aree destinate allo svolgimento di attività produttive attraverso lo sviluppo e l'implementazione delle azioni necessarie per favorire l'avvio di nuove iniziative produttive e per potenziare ed innovare quelle già esistenti*”).

Incentivare l'allocazione delle attività produttive all'interno di aree dedicate risponde all'esigenza di economizzare sull'utilizzo dei suoli industriali, di migliorare la sostenibilità ambientale, di innestare processi emulativi e vocazioni territoriali (distretti).

L'impegno nell'efficiente gestione dei nuclei industriali esistenti va coniugato, in un sano disegno espansivo, con lo sforzo di rendere disponibili nuove aree e nuovi rustici industriali.

Tale obiettivo si consegue con l'ottimale utilizzo dei finanziamenti pubblici dedicati e, in tempi di ristrettezze, con l'apertura a proposte di finanza di progetto o di lottizzazione convenzionata. In questa fase transitoria è stata assicurata, tra tante difficoltà, la gestione ordinaria delle aree industriali ma si sono perse le risorse della programmazione comunitaria 2007-2013 e non si è riusciti ad istruire interessanti ed utili proposte private a causa della confusione delle regole. Bisogna quindi riattivare subito una strategia tesa all'espansione delle aree e dei rustici industriali, in particolar modo ove questi sono molto richiesti ed apprezzati dagli imprenditori. Si ritiene che, al fine di incrementare l'appetibilità infrastrutturale delle Aree Industriali e soprattutto, al fine di consentire un regolare flusso delle assegnazioni delle Aree da parte dell'IRSAP, occorrerà superare le criticità derivanti dalla L.R 8/2012 e delle modifiche apportate con la L.R 10/2018, in virtù delle quali i lotti industriali e i rustici sono di proprietà dei Consorzi ASI in liquidazione finalizzati alla vendita, per le quali l'IRSAP potrà soltanto dettare dei criteri di massima ma non può osservare le procedure ordinarie gestionali e di assegnazione alle imprese richiedenti, con conseguente freno all'iter di sviluppo che corrisponde alla *mission* dell'Ente.

2) SVILUPPO LOCALE (*“sviluppa azioni di marketing e promozione del territorio anche al fine di favorire il reperimento di fondi di investimento pubblici e privati”*).

La soppressione dei Consorzi Asi ha eliminato il protagonismo locale derivante dalla contiguità diretta tra amministratori ed amministrati, dell'attiva partecipazione alla gestione degli enti e delle rappresentanze dei lavoratori e datoriali locali, dall'autonomia dei soggetti. La gestione unitaria a livello regionale deve proporsi per un verso di recuperare alla partecipazione queste risorse locali e, per l'altro, di mettere a frutto le sinergie di rete che si possono conseguire sull'area vasta regionale mettendo in rete, oltre a risorse e patrimonio, conoscenze e saperi, relazioni economiche, sociali, culturali ed istituzionali.

Il sistema territoriale regionale deve tendere a configurare un contesto fisico al cui interno si intersecano relazioni dirette ad affrontare e risolvere i problemi posti alle aziende, alle istituzioni, agli attori e alla comunità locale dalla competizione globale in termini di accumulo e diffusione delle conoscenze, di organizzazione della produzione, di riproduzione delle competenze professionali e di *governance* socio-istituzionale.

3) SERVIZI REALI ALLE IMPRESE (*“fornisce assistenza tecnica agli operatori economici sia nella fase propedeutica all'insediamento, anche al fine di favorire il reperimento di nuovi fondi, sia nella fase successiva all'insediamento”*).

La *mission* infrastrutturale, immobiliare ed allocativa era azione pubblica di sostegno sufficiente ed esaustiva nel tradizionale approccio dello sviluppo fisico e quantitativo ( per intenderci quella della Cassa per il Mezzogiorno).

Nell'economia del terziario e del quaternario il ruolo e l'importanza dei servizi (materiali ed immateriali) è ormai un dato ampiamente acquisito e l'Irsap deve cominciare ad attrezzarsi a svolgere utilmente anche questi ruoli, ma ciò richiede un immane sforzo di innovazione e di riconversione delle risorse e delle competenze attualmente in dotazione.

## 1.5 - IL CONTESTO ESTERNO SENSIBILE

### 1.5.1- Criminalità organizzata

In Sicilia bisogna porre particolare attenzione all'influenza della criminalità organizzata che costituisce uno dei fattori generali da cui la corruzione trae alimento.

C'è una naturale simbiosi tra organizzazioni criminali, politici e funzionari corrotti. È chiaro che gli amministratori sensibili al potere d'influenza dei corruttori diventano gli interlocutori ideali dei mafiosi.

Grazie ai fondi illeciti di cui dispongono e all'assenza di scrupoli, i gruppi criminali hanno facile accesso a svariati servizi e favori utili. In particolare, grazie alle tangenti versate, i mafiosi e i criminali acquistano una salvaguardia rispetto all'azione repressiva dello Stato, incrementando profitti e restando nei mercati illegali.

Per le organizzazioni criminali la corruzione è preferibile al ricorso alla violenza, è persino più efficace di un omicidio, visto che produce effetti duraturi. Il funzionario, una volta corrotto, rimane legato al mafioso che l'ha pagato e resta soggetto ad un ricatto permanente.

Restano "a disposizione" senza che questo crei alcun allarme sociale, almeno finché la corruzione resta nell'ombra, sconosciuta al pubblico.

Ogni volta che sia possibile, dunque, i mafiosi preferiscono pagare piuttosto che intimidire i funzionari pubblici.

E' una situazione la cui piena attualità è stata sottolineata dal procuratore di Palermo, dr. Lo Voi, in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2017: "Quello della corruzione è un fenomeno gravissimo anche in Sicilia, anzi qui è ancora più complicato perché si intreccia con la presenza della mafia: e quindi le già difficilissime indagini contro la corruzione diventano ancora più complesse. La mafia, oltre ad avvalersi per le sue attività della tipica forza intimidatrice si avvale anche della corruzione per raggiungere i suoi scopi. Il coinvolgimento del soggetto esterno - aggiunge - riduce il rischio di essere denunciati e perseguiti, non è più necessario ricorrere ad atti violenti che attirano l'attenzione degli inquirenti, si finisce con l'associare alle proprie attività illecite soggetti esterni che agiscono non solo perché intimiditi ma anche perché titolari di un tornaconto personale".

In quest'ambito la programmazione e l'attuazione di efficaci misure anticorruzione diventa ancora più necessaria e, paradossalmente, può essere più efficace: uno dei pilastri di quest'azione, la trasparenza, costituisce certamente un potente deterrente in un contesto fondamentalmente omertoso.

Non è un caso che le quattro Regioni meridionali caratterizzate da una strutturata presenza mafiosa sul territorio si collocano in coda anche nelle classifiche su percezione e denunce di corruzione, a conferma della fusione tra i due fenomeni.

Tanto la corruzione che le organizzazioni criminali, peraltro, traggono linfa vitale dalla debolezza dei legami di fiducia interpersonale e dal pessimismo sulla capacità dello Stato e dei suoi funzionari di tutelare i diritti dei cittadini.

### 1.5.2- Clientelismo

Il clientelismo è stato storicamente il metodo prevalente di governo del Mezzogiorno sin dai tempi dell'unificazione nazionale ed ha registrato il suo massimo sviluppo nel dopoguerra distribuendo posti e risorse pubbliche.

Il clientelismo rappresenta un ottimo terreno di coltura della corruzione e dell'inefficienza della pubblica amministrazione e sembra essere un male inevitabile nei sistemi democratici che determina negli apparati pubblici più deboli una vera e propria occupazione politica delle istituzioni.

Questo metodo di governo è parecchio radicato in Sicilia dove sarebbe assolutamente indispensabile che i partiti si rassegnassero a scegliere i migliori (e non i più fedeli) dirigenti e funzionari pubblici in base a selezioni pubbliche meritocratiche trasparenti ed oggettive, ad aprire il sistema alla concorrenza genuina tra gli operatori economici sani invece di proteggere nicchie di inefficienza parassitaria dai meccanismi di mercato. In mancanza, la scarsa qualità dei servizi pubblici

determina un contesto favorevole alla corruzione, innestando un circolo vizioso per cui l'inefficienza nell'erogazione dei servizi genera ulteriore corruzione.

## 1.6 – L'ATTUALITA' DEL CONTESTO INTERNO

Dalla sua istituzione nel 2012 e sino al maggio del 2016, l'Irsap ha gestito, oltre alla propria attività, anche quella degli undici consorzi Asi siciliani, posti in liquidazione ma amministrati sempre dall'Irsap in “gestione separata”.

Questa commistione è stata causa di inevitabile confusione che ha ostacolato il pieno e libero dispiegarsi dell'attività dell'ente ed il coerente perseguimento della sua primaria missione istituzionale: allocazione, sostegno e sviluppo delle attività produttive nell'Isola.

L'attuale territorio gestito è particolarmente esteso rispetto alle limitate risorse di mezzi e di personale e comprende ben 63 agglomerati, in ciascuno dei quali sono insediate ed operano le attività produttive industriali.

Si va oggi nella direzione della sistematizzazione della fornitura dei servizi essenziali alle imprese insediate nelle zone industriali di competenza, anche grazie all'avvenuto transito di gran parte del personale proveniente dagli ex Consorzi ASI.

Nel 2017 si è attuato finalmente il subentro definitivo dell'IRSAP nella gestione del personale, delle infrastrutture e delle aree di competenza.

A causa di questa situazione transitoria e della necessità di rincorrere le emergenze, non si è sinora dedicata la giusta attenzione alla missione fondamentale dell'ente sia nel tradizionale ambito immobiliare (incremento dello stock di aree e di fabbricati per le attività produttive) che in quello evolutivo dell'erogazione di servizi alle imprese.

La gestione delle Opere Pubbliche mette in evidenza che oggi si è finalmente provveduto ad attivare nuove opere.

Per recuperare sulla perdita dei finanziamenti del programma comunitario 2007-2013 è stata avviata una forte attività di programmazione che ha permesso di individuare, di concerto con l'Assessorato Regionale alle attività produttive, le opere da inserire nel patto per la Sicilia con la previsione di un investimento sulle aree industriali di oltre 50 mln di euro, opere che vedranno comunque la loro realizzazione nel prossimo triennio. Si sono inoltre avviate le procedure per inserire le opere, con progetto esecutivo o comunque con un livello di progettazione in avanzato stato di redazione, nei programmi comunitari 2014 – 2020.

Non sono stati sin qui varati tutti i documenti di programmazione strategica ed operativa anche per l'assenza dell'organo di indirizzo politico amministrativo sostituito da Commissari ad acta ormai dall'agosto 2017. Soltanto di recente è stata data attuazione alla corretta architettura della gestione amministrativa con la nomina contrattualizzata del direttore generale, la contrattualizzazione dei dirigenti, la determinazione degli obiettivi, del piano di gestione e delle performance.

## 2.0 - PRINCIPI DELLA NUOVA PROGRAMMAZIONE

L'obiettivo principale, oltre a garantire i servizi essenziali agli insediati delle zone industriali di competenza, è quello di affermare la presenza dell'Istituto a fianco del sistema produttivo regionale con l'obiettivo di legalità, equità e di ricerca di una soddisfacente qualità dei servizi, sia in termini qualitativi che economici, sulla base dei seguenti principi:

### 2.1 - RAZIONALIZZAZIONE

La progressiva ed ineluttabile riduzione delle risorse pubbliche induce alla razionalizzazione anche per dare concreta attuazione al principio ispiratore della legge di riforma dei Consorzi Asi, attraverso il costante impegno a realizzare risparmi di spesa senza compromissione della qualità e del volume dei servizi erogati con l'unificazione degli stessi in capo all'Irsap ed alle conseguenti economie di scala rispetto alla precedente frammentazione in capo alle Asi dalle quali emulare, comunque, le *best practices* acquisite con la pluriennale esperienza. Occorre aggiungere ai servizi immobiliari tradizionali un'altra gamma di servizi innovativi, anche immateriali, per le imprese.

## 2.2 - SUSSIDIARIETA'

L'Irsap, nel ruolo di agente primario delle politiche di sviluppo industriale della Regione, si adopererà per l'efficace coordinamento delle attività istituzionali a sostegno dell'imprenditoria industriale e per il razionale utilizzo delle incentivazioni che, piuttosto che sovrapporsi, devono determinare un virtuoso effetto moltiplicatore dei benefici.

In quest'ottica si intende utilizzare, a livello regionale e comunitario, opportunità finanziarie aggiuntive finalizzate alla realizzazione di progettualità ed iniziative a vantaggio delle imprese della regione.

Si procederà pertanto ad attivare un dialogo propositivo con gli altri livelli istituzionali regionali, nazionali e comunitari, favorendo al contempo a livello locale la creazione di partenariati con altri Enti o soggetti privati che condividono finalità e strategie operative.

In tal senso si procederà:

- 1) ad un monitoraggio assiduo delle opportunità di finanziamento offerte dalla nuova programmazione dei Fondi Strutturali e si attiveranno risorse interne per accedervi;
- 2) allo stimolo ed all'attenta valutazione di tutte le proposte di finanza di progetto per la realizzazione di infrastrutture e servizi;
- 3) all'assistenza e consulenza agli imprenditori per la concretizzazione, in tempi ragionevoli, dei nuovi investimenti.

## 2.3 - LEGALITA', TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE

In ottemperanza alle recenti evoluzioni normative in materia di trasparenza ed anticorruzione, l'Irsap si sta dotando di strumenti dedicati all'incremento della trasparenza e della rendicontazione sull'attività svolta ed i servizi offerti.

L'Irsap si propone di fare della legalità, della trasparenza e della partecipazione valori fondanti della propria azione amministrativa, impegnandosi a coinvolgere i diversi portatori di interesse in un processo di partecipazione, conoscenza ed analisi dell'operato dell'ente che garantisca, a fronte di regole certe e criteri di accesso altrettanto certi, l'apporto di tutti i potenziali interlocutori, siano essi espressione del mercato o del mondo istituzionale.

In tal senso si darà sempre maggiore rilievo all'utilizzo delle nuove tecnologie per rendere i dati messi a disposizione dell'ente fruibili con maggiore facilità e velocità da tutti gli *stakeholders*.

## 2.4 – VALUTAZIONE

Superata la fase di commistione (e spesso di confusione) con l'attività delle Asi, l'Irsap si impegnerà a dare completa attuazione al Ciclo di gestione della Performance sia per incrementare l'efficienza e l'efficacia della sua azione che per rendicontare pubblicamente i risultati della stessa.

Sin qui sono stati adottati la Relazione previsionale e programmatica in uno al Bilancio di previsione, il Programma triennale delle OO.PP., il Piano triennale di prevenzione della corruzione e

della Trasparenza, nonché il Sistema di misurazione e valutazione della performance e il Piano della performance con i relativi aggiornamenti.

Questi documenti hanno cominciato a delineare la *mission*, la *vision* e le linee strategiche e programmatiche dell'Irsap.

Si potrà così attuare un adeguato sistema di valutazione tale da consentire la piena rendicontazione delle attività: per gli *output* (prodotti), per l'efficienza (costi/benefici) e per l'*outcome* (ricadute).

## 2.5 - CONTROLLO

E' necessario costruire la trama del controllo interno "integrato" attraverso specifiche disposizioni di indirizzo e coordinamento che consentano un costante flusso di informazioni fra i vari agenti del controllo stesso (OIV, Revisori e RPCT) in modo da assicurare all'ente un sistema di controlli, nel quale il coordinamento sia garantito in primo luogo da specifiche disposizioni di raccordo contenute nei diversi documenti di programmazione, *audit* o analisi delle performance (e loro disposizioni attuative): il controllo di regolarità amministrativa e contabile, il controllo di gestione, il controllo strategico, il controllo sugli equilibri finanziari, il controllo sugli organismi del vigilante. Le specificità dei controlli dovrebbero essere garantite all'IRSAP nell'ambito del ciclo della Performance, anche al fine della valutazione della rispondenza degli atti alle finalità dell'azione amministrativa e agli obiettivi strategici dell'Ente, come definiti dall'Amministrazione, nonché per la discendente valutazione del personale dirigenziale e non, ai sensi del D.Lgs 150/2009 così come modificato dal D.Lgs 74 del 2017. Il sistema dei controlli interni ridisegnato dal d. lgs. n. 150/2009 e ss. mm.ii. riunisce le attività di controllo nell'ambito del c.d. "ciclo di gestione delle performance", che include il controllo di gestione, la valutazione del personale e il controllo strategico

Occorre, come stigmatizzato dalla Corte dei Conti, che il sistema dei controlli sia progettato "*in modo che gli stessi non risultino meramente autoreferenziali, ma siano connessi agli obiettivi gestionali, connaturati al sistema informativo dell'Ente e finalizzati alle operazioni correttive.... Essi devono costituire una base di riferimento per scelte funzionali alla realizzazione di processi di razionalizzazione della gestione e ad innescare un radicale mutamento dei comportamenti amministrativi, da conformare ai criteri della tracciabilità e della responsabilità*" (Corte dei conti, "Linee guida per il referto annuale per l'esercizio 2014").

## 2.6 – SEMPLIFICAZIONE

L'Irsap ispira la propria azione amministrativa ai principi della massima semplificazione delle procedure.

Quest'obiettivo viene perseguito con l'uniformità dei regolamenti sulle attività ed i servizi che dovranno sostituire i vecchi e frammentati regolamenti delle undici Asi.

Ci si propone di avviare, d'intesa con le associazioni degli interessi del sistema economico regionale e locale con gli altri enti del territorio, forme di monitoraggio e di stimolo affinché il carico amministrativo ed il relativo onere per le imprese, nei rapporti con l'amministrazione pubblica, venga limitato all'essenziale, con soluzioni in grado di creare semplificazione e ridurre i costi.



### 3.0- OGGETTO ED OBIETTIVI

#### 3.1-Premessa metodologica ed obiettivi

Il tema fondamentale della pianificazione 2021- 2023 è di stimolare l'adozione di tutti gli strumenti di programmazione che rendano concretamente perseguibili gli obiettivi programmati in tema di promozione della legalità e della trasparenza in una connessione stretta con tutti gli atti programmatici e, in particolare, con il piano delle performance.

L'implementazione del piano anticorruzione, come la sua parte sulla trasparenza, saranno pertanto strettamente collegati alla pianificazione ed attuazione degli obiettivi di performance.

Questo fondamentale obiettivo generale si articola poi in tre ulteriori ordini di obiettivi:

1. Promuovere una cultura della legalità e della partecipazione secondo un approccio dinamico e positivo, il più possibile rivolto al tema dell'integrazione e del supporto reciproco e al tempo stesso strettamente legato al perseguimento degli obiettivi istituzionali nella consapevolezza che la coerente realizzazione della missione dell'ente è essa stessa una formidabile misura di prevenzione della corruzione in senso stretto e nella più ampia accezione di *maladministration* (disfacimento, dispersione ontologica o deviazione dalle finalità istitutive e fondanti);
2. Realizzare le diverse fasi operative necessarie alla gestione del sistema;
3. Favorire l'autovalutazione e la valutazione del sistema in un'ottica di progressivo miglioramento.

Se tale è la struttura, i contenuti della pianificazione sono poi quelli legati alle metodologie da adottare, alle aree di rischio e alla loro valutazione, alle misure da adottare, alle responsabilità, ai tempi ed alle risorse impiegati, così come in qualsiasi altro processo di programmazione.

#### 3.2- Tempi e modi di attuazione degli obiettivi

La pianificazione si attua in due tempi, perché corrisponde alla necessità di definire:

- il quadro generale degli obiettivi strategici, il piano di gestione, il conferimento degli incarichi dirigenziali ed il controllo di gestione;
- il quadro generale dello sviluppo delle fasi e delle misure connesse alla completa ed organica realizzazione del sistema complessivo di gestione del rischio.

Per tali motivi si definisce di:

mantenere come schema di riferimento per la gestione del sistema di prevenzione del rischio corruttivo, in un'ottica di lungo periodo, il modello di analisi proposto dall'ANAC;  
ma anche di prevedere l'attivazione graduale delle diverse fasi che lo compongono, e di attuare la loro progressiva implementazione, in un primo momento, attraverso la proposta di procedure semplificate.

La scelta è dettata dal fatto che si rende necessario, in un contesto tanto esteso e articolato, considerare livelli differenziati, oltre che molteplici condizioni operative e monitorare i progressi dell'insieme e delle singole strutture, cercando al contempo di risolvere le criticità che andranno emergendo.

Bisognerà, pertanto, verificare concretamente sul campo:

- Come lavorare alla missione istituzionale assegnata all'ente anche nella prospettiva della prevenzione della corruzione;
- Come migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, pur adottando misure di prevenzione e di trasparenza;
- Come ottenere che il perseguimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione contribuisca al miglioramento della specifica attività sia individuale che organizzativa;

-Come impattano le misure di prevenzione della corruzione sul perseguimento delle finalità istituzionali.

Relativamente alla Trasparenza, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2017-2019 ha costruito l'architettura complessiva prescritta dalla legge ed ha prodotto l'implementazione del sistema, con la creazione della sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, la popolazione delle sue sezioni e sottosezioni, la responsabilità del RPCT circa l'attuazione del sistema e la definizione di responsabilità specifiche rispetto alla gestione del processo di produzione e pubblicazione delle varie informazioni.

L'approccio, in questo caso, è stato quello di fornire strumenti utili all'esercizio da parte dei cittadini del loro diritto al controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, come previsto dalle norme in materia. Ma gli stessi dati e strumenti potrebbero, in una successiva fase, essere utilizzati dall'organizzazione attraverso la condivisione delle migliori prassi o la possibilità di accedere con facilità a data base utili all'implementazione ed al monitoraggio della propria attività istituzionale.

Il piano, partendo da quanto sopra detto, si propone di attenzionare i processi con cui l'organizzazione realizza i suoi fini istituzionali e le migliori forme di integrazione fra le tre aree di pianificazione, performance, anticorruzione e trasparenza.

In una prima fase l'attuazione di un'effettiva integrazione fra il sistema di performance e la programmazione in tema di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza rende necessario uno scaglionamento della tempistica di condivisione delle strategie, degli obiettivi e delle relative fasi deliberative.

Conclusivamente, almeno per l'anno 2021, si prevede che queste fasi si sviluppino secondo la seguente articolazione:

- 1) gestione del piano;
- 2) revisione straordinaria del piano eventuale dopo l'attuazione delle misure di riorganizzazione e la definizione degli altri documenti di programmazione.

Il presente PTPC prende in considerazione tutti gli ambiti interessati da potenziali rischi di corruzione e quindi non solo quelli relativi alle attività amministrative ma, vista la peculiare natura del contesto dell'Ente, anche i rischi che possono riguardare le attività produttive insediate.

Esso tiene conto altresì della complessa organizzazione dell'Ente, che si caratterizza per la presenza di organi di governo, di organi di controllo interno e che risulta articolata in strutture ubicate nella sede legale di Palermo e presso gli undici uffici periferici, situati in ciascuno dei nove capoluoghi di provincia, oltre a Gela e Caltagirone.

## 4.0 - I SOGGETTI

### 4.1- L'ORGANO D'INDIRIZZO E GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Nella delibera Anac n.831/2016 si evidenzia che il d.lgs. 97/2016, nel modificare il d.lgs. 33/2013 e la l. 190/2012, ha fornito ulteriori indicazioni sul contenuto del PTPC. In particolare, il Piano assume un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo. L'elaborazione del PTPC presuppone, dunque, il diretto coinvolgimento del vertice delle pp.aa. e degli enti in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, decisione che è elemento essenziale e indefettibile del Piano stesso.

In occasione del varo dei fondamentali atti programmatici dell'Irsap verrà perseguita la massima integrazione possibile tra i vari documenti di programmazione, ciò sia per conseguire la massima uniformità di indirizzo che per evitare duplicazioni e ripetizioni.

E' già prevista l'unificazione dei piani anticorruzione e trasparenza ma, quel che più conta, è il coordinamento fra questi e gli altri atti di programmazione, che dovrà comunque avvenire sulla base delle più recenti modifiche legislative. Inoltre, le misure di prevenzione contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione costituiscono obiettivi strategici anche ai fini della redazione del Piano delle performance. La prevenzione della corruzione, la trasparenza e il piano delle performance, dovranno essere poste come obiettivi strategici dell'ente, il cui raggiungimento dovrà essere segnalato da indicatori volti a valorizzare l'incremento del livello complessivo di trasparenza amministrativa, di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, di sviluppo dell'integrità e dell'etica pubblica. Questo obiettivo, particolarmente complesso, potrà essere sviluppato adeguatamente nel corso del triennio 2021/2023 nell'intento di far diventare l'anticorruzione un obiettivo strategico dell'amministrazione nel suo complesso.

Un importante raccordo da attivare è quello con il ciclo di gestione delle performance che include il controllo di gestione che tiene conto della declinazione operativa del piano strategico a partire dal contesto di riferimento, delle risorse finanziarie disponibili, del quadro degli adempimenti normativi e dall'assetto organizzativo e analizza i processi di valenza interna ed esterna che vengono attivati per il raggiungimento dei Risultati Attesi. Altro utile raccordo sarà con la disciplina sulla qualità dei servizi e degli standard di qualità nella considerazione che un loro miglioramento contribuisce alla riduzione dei rischi corruttivi.

#### 4.2 - IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), l'Autorità ha recentemente adottato la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione. La delibera si è resa necessaria per dare risposte unitarie a varie istanze di parere pervenute dagli operatori del settore e dagli stessi RPCT.

In particolare, nella delibera citata sono state fatte considerazioni generali sui poteri di controllo e verifica del RPCT sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione, mentre si è rinviato alla Delibera 833/2016 per i poteri conferiti al RPCT per l'accertamento delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi e a successivi atti regolatori per i poteri istruttori in caso di segnalazioni di *whistleblower*. Al RPCT è stata da ultimo dedicata la parte IV del PNA 2019 e l'allegato 3 del medesimo PNA contenente "Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)".

In data 14-07-2016 è stato nominato il nuovo Responsabile della Prevenzione della Corruzione (di seguito RPC) nella persona del Dott. Francesco Gallo al fine di provvedere a:

- predisporre il PTPC in tempi utili per l'adozione dello stesso, da parte dell'organo di indirizzo politico, entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1 c. 8 L. 190/2012);
- definire le procedure appropriate per selezionare e formare tutti i dipendenti e, in particolare, quelli destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del PTPC e della sua idoneità, nonché proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando

intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Irsap (art. 1 c. 10 lett. a) L. 190/2012);

- verificare, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione, ove possibile, degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1 c. 10 lett. b) L. 190/2012);
- pubblicare sul sito web istituzionale entro il 15 dicembre di ogni anno una relazione recante i risultati dell'attività svolta e riferire sull'attività quando sia richiesto dall'organo di indirizzo politico (art. 1 c. 14 L. 190/2012).

Con determinazione del Presidente assunta dal Commissario ad acta n. 54 del 14-12-2018 il Dirigente di prima fascia dell'IRSAP Avv. Dario Castrovinci è stato nominato responsabile della prevenzione della corruzione di cui all'art. 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012 n. 190 ed allo stesso Dirigente sono state attribuite le funzioni di responsabile per la trasparenza di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013 e quelle di vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni, previste dall'art. 15 del D. Lgs. n. 39/2013.

Al fine di poter adempiere ai propri compiti il RPC può, in ogni caso:

- chiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;
- chiedere delucidazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- effettuare controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare la legittimità e la correttezza dei procedimenti amministrativi in corso o già definiti;
- provvedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione, ad introdurre meccanismi di monitoraggio sistematici mediante adozione di una procedura dedicata;
- valutare le eventuali segnalazioni di situazioni potenzialmente a rischio di corruzione provenienti da soggetti esterni o interni all'Ente.

Il RPC cura che siano rispettate, ai fini del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, le disposizioni disciplinanti casi di inconfiribilità e di incompatibilità.

Nell'esplicazione della propria attività di vigilanza il RPC deve contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità e provvedere a segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.Lgs. 39/2013.

In aderenza poi all'aggiornamento 2018 del Piano Nazionale da parte dell'ANAC e a quanto confermato anche dal PNA 2019, sono di competenza del RPCT tutti gli adempimenti relativi al raccordo con l'Autorità Nazionale.

Con Regolamento del 29 marzo 2017 (Delibera n. 330 del 29 marzo 2017) l'ANAC ha chiarito le modalità di interlocuzione con il RPCT.

È al RPCT dell'amministrazione che l'ANAC si rivolge per comunicare l'avvio del procedimento di vigilanza di cui al richiamato art.1, co. 2, lett. f), della l. 190/2012. Tale comunicazione può anche essere preceduta da una richiesta di informazioni e di esibizione di documenti, indirizzata al medesimo RPCT, utile per l'avvio del procedimento<sup>5</sup>.

In questa fase il RPCT è tenuto a collaborare attivamente con l'Autorità e a fornire le informazioni e i documenti richiesti in tempi brevi, possibilmente corredati da una relazione quanto più esaustiva possibile, utile ad ANAC per svolgere la propria attività.

Per la predisposizione della relazione, il RPCT esercita i poteri di vigilanza e controllo e acquisisce dati e informazioni come delineato dall'Autorità nella citata Delibera n. 840/2018.

Con riferimento alla vigilanza e al controllo sulla trasparenza esercitata dall'Autorità si richiama l'art. 45, del d.lgs. 33/2013 che assegna ad ANAC i compiti di «*controllare l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni (...) ovvero alla rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza*» (art. 45, co. 1, d.lgs. 33/2013) nonché il compito di «*controllare l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni*» (art. 45, co. 2, d.lgs. 33/2013).

Il legislatore assegna al RPCT il compito di svolgere all'interno di ogni ente «*stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione*» (art. 43, co. 1, d.lgs. 33/2013).

È evidente quindi l'importanza della collaborazione tra l'Autorità ed il Responsabile al fine di favorire la corretta attuazione della disciplina sulla trasparenza. Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state chiarite dall'Autorità con Regolamento del 29 marzo 2017.

Il RPCT è il soggetto (insieme al legale rappresentante dell'amministrazione interessata, all'OIV o altro organismo con funzioni analoghe) cui ANAC comunica l'avvio del procedimento con la contestazione delle presunte violazioni degli adempimenti di pubblicazione dell'amministrazione interessata. Tale comunicazione può anche essere preceduta da una richiesta di informazioni e di esibizione di documenti, indirizzata al medesimo RPCT, utile ad ANAC per valutare l'avvio del procedimento.

È opportuno che il RPCT riscontri la richiesta di ANAC nei tempi previsti dal richiamato Regolamento fornendo *in primis* notizie sul risultato dell'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, che è tenuto a svolgere stabilmente ai sensi dell'art. 43, co.1, del d.lgs. 33/2013.

Giova inoltre ricordare che l'Autorità, qualora nello svolgimento dei compiti di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 14 del d.lgs. 33/2013 rilevi l'esistenza di fattispecie sanzionabili ai sensi dell'art. 47 dello stesso decreto, si rivolge al RPCT dell'amministrazione o dell'ente interessato perché fornisca le motivazioni del mancato adempimento. Spetta al RPCT, quindi, verificare se l'inadempimento dipenda eventualmente dalla mancata comunicazione da parte dei soggetti obbligati trasmettendo, se ricorra questa ipotesi, i dati identificativi del soggetto che abbia omesso la comunicazione.

In tali casi è opportuno che il RPCT riscontri la richiesta dell'Autorità, eventualmente con una nota congiunta, indicando chiaramente i motivi della mancata pubblicazione anche al fine di dimostrare che l'inadempimento è dipeso dalla omessa comunicazione del soggetto obbligato e comunque da causa a lui non imputabile.

#### 4.3 - REFERENTI DEL RESPONSABILE PER L'ANTICORRUZIONE

Al fine di consentire l'effettiva attuazione del presente PTPC e data la complessa ed articolata organizzazione dell'Ente, il Direttore Generale, i dirigenti responsabili degli uffici periferici, i dirigenti di Area e delle unità operative sono Referenti per l'anticorruzione, deputati a coadiuvare il RPC nella definizione e nell'attuazione delle strategie finalizzate a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

I Referenti agiscono in veste di principali collaboratori del RPC, mettendo in atto tutte le attività e le azioni per la realizzazione delle misure previste nel presente PTPC e suggerendo ulteriori misure da adottare.

Essi collaborano con il RPC partecipando ad incontri periodici e comunicando i risultati delle attività svolte con una relazione su:

- lo stato di attuazione delle misure di prevenzione previste dal PTPC;
- la proposta di eventuali ulteriori misure da adottare;
- l'attestazione del rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi di competenza della propria Struttura.

I Referenti:

- vigilano - ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 - sull'applicazione del Codice di comportamento;
- partecipano al processo di gestione del rischio, individuando i rischi e le misure per contrastare gli stessi;
- osservano le misure di cui al PTPC, in particolare applicano le misure previste dal Piano anticorruzione e vigilano sulla corretta attuazione delle stesse da parte del personale dipendente;
- adottano misure gestionali quali l'avvio dei procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- certificano la corretta, completa ed aggiornata pubblicazione dei dati di competenza;
- danno immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico se rilevano la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'ambito dell'attività da svolgere;
- collaborano attivamente per garantire il perseguimento degli obiettivi di Piano, intraprendendo a tal fine le più opportune iniziative.

#### 4.4 - ALTRI SOGGETTI

Allo scopo di mettere in campo un'efficace strategia di prevenzione, l'attività del RPC sarà collegata e coordinata con tutti i soggetti che partecipano all'organizzazione amministrativa.

Innanzitutto, come evidenziato nelle linee guida del PNA 2019 dell'ANAC, sarà necessario assicurare al RPCT una struttura di supporto adeguata (in particolare nell'area affari generali) al compito da svolgere, per qualità del personale e per mezzi tecnici.

Inoltre, ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. n. 62/2017, sussiste un dovere di collaborazione di tutti i dipendenti nei confronti del RPCT, la cui inadempienza è sanzionabile sul piano disciplinare.

In particolare, per lo svolgimento dei propri compiti il Responsabile si relaziona costantemente, oltre che con i Referenti, anche con:

- l'Area Amministrativa U.O.B. del Personale (procedimenti disciplinari e gestione del rapporto di lavoro);
- il RASA (Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante), funzionario direttivo dr. Salvatore Inzirillo, che cura l'iscrizione e l'aggiornamento dei dati all'AUSA (Anagrafe unica delle stazioni appaltanti), Istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221);
- l'Area degli affari giuridici e legali (azioni giudiziarie contro l'Ente);
- l'Organismo Interno di Valutazione (controllo sul sistema di anticorruzione e coordinamento con la gestione del piano della performance);
- il Collegio dei Revisori dei Conti (regolarità della gestione amministrativa, finanziaria, contabile e patrimoniale);

- gli Enti con i quali gestire i vigenti protocolli di legalità, in particolare per il controllo delle aziende insediate (Prefetture, Camere di commercio, Ministero dell'Interno);
- gli *stakeholders* (portatori d'interesse rispetto all'attività dell'ente) con i quali è utile relazionarsi sia per comprenderne i bisogni e le aspettative su cui orientare l'attività sia da leggere come vedette qualificate di eventuali fattori devianti.

#### 4.5 - TUTTO IL PERSONALE

- osserva il Codice di Comportamento;
- segnala i fatti illeciti di cui ha conoscenza;
- informa il dirigente ove rilevi la mancata pubblicazione o il mancato aggiornamento dei dati nella Sezione "Amministrazione trasparente";
- dà immediata comunicazione al dirigente sulla sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'attività da svolgere;
- collabora con il RPCT per tutto quanto possa essere utile allo svolgimento dei suoi compiti.

L'art. 1 comma 9 lett.c) della l. n. 190/2012 stabilisce che il PTPCT prevede, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a) nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

L'obbligo di fornire informazioni al RPCT è uno strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del PPCT. Gli obblighi di informazione nei confronti del RPCT sono finalizzati a fornire elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del PTPCT, nonché sull'organizzazione e sulle attività dell'amministrazione e sull'attuazione delle misure.

Pertanto, l'obbligo di dare informazione al RPCT è rivolto alle funzioni istituzionali che gestiscono i processi esposti al rischio di corruzione e riguarda: a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Piano, con particolare riferimento alle misure di prevenzione adottate; b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Il RPCT deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del PPCT, in merito a eventi che potrebbero ingenerare rischi di corruzione.

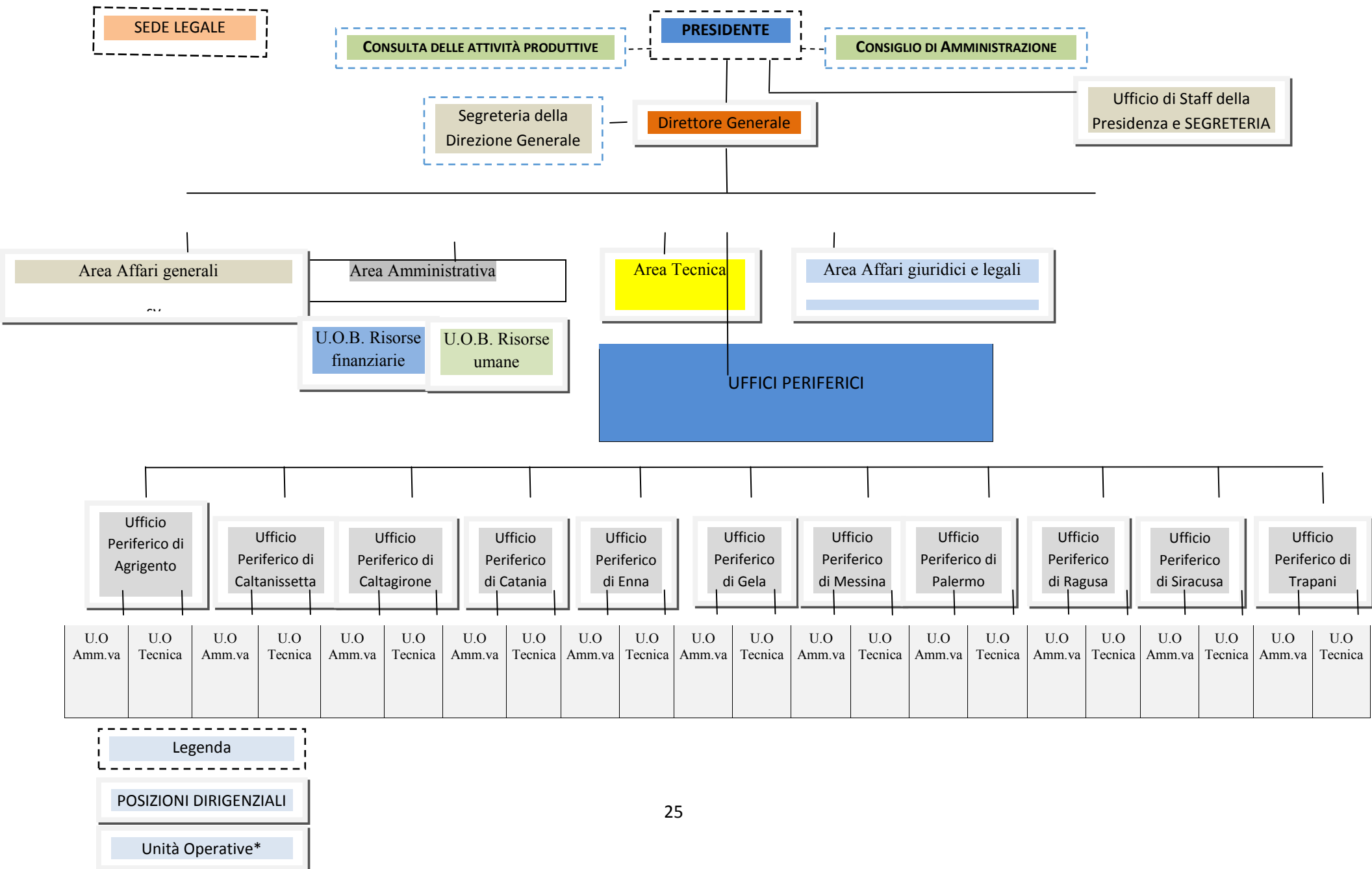
Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale: a) i Referenti devono riferire al RPCT in merito ai controlli effettuati sull'attività svolta, nei modi e tempi identificati dal Piano e dallo stesso RPCT per ciascun processo a rischio; b) devono essere trasmesse eventuali segnalazioni relative alla commissione o al ragionevole pericolo di commissione dei reati di corruzione o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel PPCT; c) i Referenti devono fornire ogni informazione su ogni eventuale anomalia rispetto all'ordinario e regolare espletamento delle attività di ufficio, con particolare riguardo alle prescrizioni relative alla trasparenza amministrativa e al codice di comportamento; d) i Referenti devono riferire su eventuali violazioni al codice di comportamento, con particolare riguardo a situazioni che possano interferire sulla regolarità e correttezza dell'azione

amministrativa; e) i Referenti e tutto il personale devono fornire ogni ulteriore atto o informazione che vengano richiesti ai fini del presente piano, rispettando i tempi di riscontro assegnati.

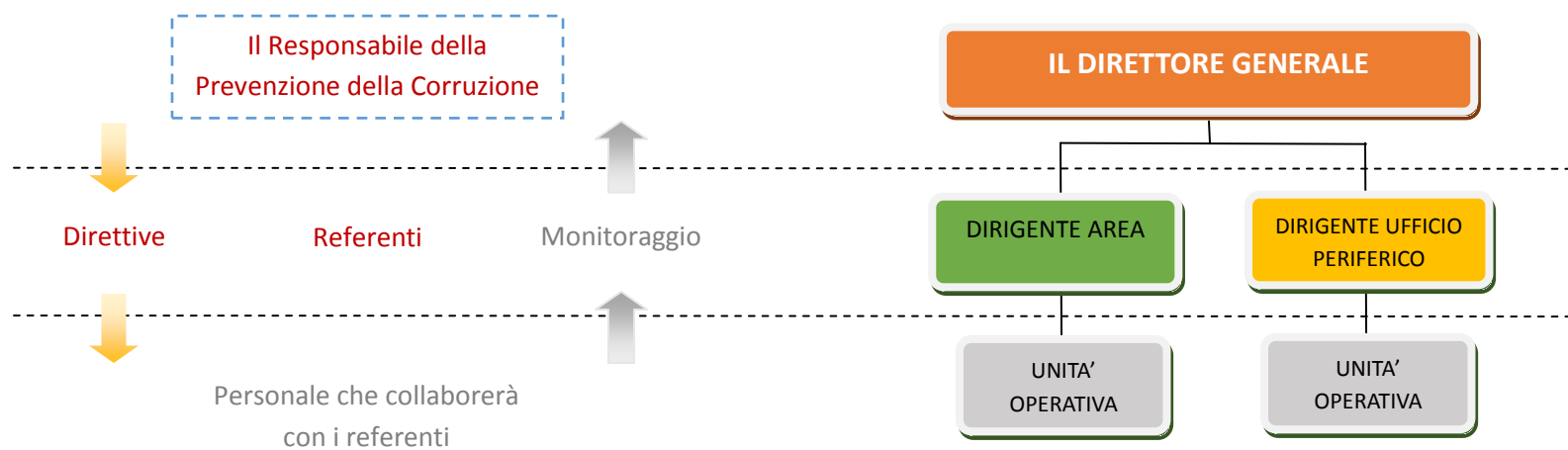
Tutti i dirigenti svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, di iniziativa o su richiesta dello stesso. Gli stessi devono fornire le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo. Tali adempimenti rivestono nell'Istituto una particolare rilevanza in considerazione dell'estrema complessità che caratterizza i processi amministrativi che regolano l'erogazione dei servizi.



## 4.6 - L'ORGANIZZAZIONE



## 4.7 – I REFERENTI



## 5.0 – LE AREE A RISCHIO

Ai sensi dell'art. 1 comma 9, lett. a) della legge 190/2012, il piano di prevenzione della corruzione individua *“le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'art. 16, comma 1, lettera a-bis) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”*.

Come già programmato nel PTPCT 2019-2021, è stata effettuata già con il precedente PTPCT 2020/2022 una nuova più aggiornata mappatura dei processi, identificazione degli eventi rischiosi, valutazione e ponderazione dei rischi e trattamento dei rischi medesimi con l'introduzione di ulteriori misure di prevenzione della corruzione, che tengono conto dell'attuale struttura organizzativa e funzionale dell'Ente e di quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013, nei successivi aggiornamenti PNA e nel PNA 2019 recentemente adottato dall'ANAC (in particolare Allegato 1 “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”).

In conformità ai dettami del PNA, in ordine al processo di gestione del rischio sono state individuate quattro fasi:

### **A) Mappatura dei Processi:**

1. Analisi dell'applicabilità dei processi ed individuazione di eventuali nuove Aree di rischio;
2. Identificazione delle Strutture deputate allo svolgimento del Processo;

### **B) Analisi e valutazione dei Processi:**

3. Valutazione dei processi esposti al rischio (in termini di impatto e probabilità);

### **C) Identificazione e valutazione dei rischi:**

4. Analisi dell'applicabilità dei rischi specifici presenti nel catalogo ed individuazione di nuovi rischi specifici associati ai processi valutati come maggiormente rischiosi;
5. Valutazione dei rischi specifici;

### **D) Trattamento del rischio:**

6. Identificazione delle misure più idonee alla prevenzione del rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta.
7. Programmazione delle modalità di attuazione delle misure di prevenzione.

Per dare operatività alle fasi sopracitate, è stata utilizzata la seguente procedura per poter realizzare un modello di gestione del rischio corruttivo diffuso nell'organizzazione (c.d. modello di prevenzione a rete), così come previsto nel PNA 2019:

Al fine di una più condivisa e quanto più corretta possibile ed esaustiva mappatura di aree e processi, è stato predisposto un primo elaborato relativo alla prima fase (ipotesi di mappatura dei processi) che è stato trasmesso a tutti i Dirigenti referenti del RPCT richiedendo agli stessi di far

pervenire le valutazioni e/o integrazioni ai contenuti dell'elenco dei processi. Non si è potuto procedere in questa prima fase al dettaglio dell'analisi delle singole attività del processo in considerazione delle poche risorse e competenze adeguate allo scopo. In ogni caso si intendono programmare iniziative ed azioni per migliorare gradualmente nel tempo il dettaglio dell'analisi in particolare per quei processi in cui il rischio corruttivo non è stato ritenuto basso e per i quali si dovessero manifestare fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità (eventi sentinella, segnalazioni, ecc...).

A seguito della raccolta del materiale di cui alla prima fase, è stato predisposto l'elaborato relativo alla seconda fase (analisi e valutazione dei processi) che è stato trasmesso a tutti i Dirigenti referenti del RPCT richiedendo agli stessi di far pervenire le valutazioni e/o integrazioni ai contenuti dell'elaborato di analisi e valutazione dei processi.

A seguito della raccolta del materiale di cui alla seconda fase, al fine di una condivisa e quanto più corretta possibile mappatura dei rischi corruttivi, è stato predisposto l'elaborato relativo alla terza fase (Identificazione e valutazione dei rischi) con l'ipotesi di registro dei rischi, che è stato trasmesso a tutti i Dirigenti referenti del RPCT richiedendo agli stessi di far pervenire le valutazioni e/o integrazioni ai contenuti dell'elaborato. Inoltre, sulla base delle nuove metodologie del PNA 2019, che ha introdotto radicali modifiche rispetto all'originario PNA 2013, si è proceduto alla terza fase punto 5 (Valutazione dei rischi specifici) con la valutazione del livello di esposizione al rischio corruttivo degli eventi rischiosi mappati ed individuati con un approccio valutativo di tipo qualitativo così come previsto nel PNA 2019. A tal fine sono state trasmesse a ciascuno dei responsabili dei processi, come individuati nella tabella 1 – “Mappatura dei Processi” di cui all'allegato 2 al presente PTPCT, le schede per la valutazione del livello di esposizione al rischio corruttivo.

A seguito della raccolta del materiale di cui alla terza fase, sono state completate le schede apportando alcune integrazioni ritenute necessarie e sono state compilate quelle non pervenute da parte di alcuni Dirigenti ( Area Risorse Umane, Area Gare e Contratti, Area Servizi Tecnici, Area Programmazione strategica, Uffici periferici di Agrigento e Enna) ed è stato predisposto l'elaborato relativo alla quarta fase (Trattamento del rischio) con l'identificazione delle misure più idonee alla prevenzione del rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e la programmazione delle modalità di attuazione delle misure di prevenzione. Tale ultimo elaborato, unitamente a quello delle fasi precedenti, compilato nelle parti mancanti a seguito delle schede ed osservazioni pervenute, al fine di una condivisa e quanto più corretta possibile gestione dei rischi corruttivi, è stato trasmesso a tutti i Dirigenti referenti del RPCT richiedendo agli stessi di far pervenire le valutazioni e/o integrazioni ai contenuti dell'allegato.

Le risultanze sono state infine ordinate, sviluppate ed elaborate mediante un'attenta coordinazione al fine di giungere ad una sistemazione e una forma compiuta e riportate nel presente Piano (v. ALLEGATO 2). Le diverse fasi di gestione del rischio saranno sviluppate con gradualità nei prossimi aggiornamenti del Piano al fine di migliorare progressivamente l'entità e/o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi) nonché la valutazione e il trattamento dei rischi, così come previsto nel PNA 2019.

## 6.0 - MISURE DI PREVENZIONE

Le misure di prevenzione individuate e programmate nel presente PTPCT costituiscono precisi obiettivi da raggiungere da parte di ciascuno degli uffici coinvolti anche ai fini della responsabilità dirigenziale. Pertanto l'amministrazione include negli strumenti del ciclo della performance, in qualità

di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nel PTPCT.

L'art. 8 del D.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici) contiene il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT. La violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (legge 190/2012, art. 1, co. 14) e i dirigenti hanno l'obbligo di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi dell'art. 55-*sexies*, co. 3, del d.lgs. n. 165/2001.

Innanzitutto devono essere attuate tutte le misure obbligatorie previste dalla legge n. 190/2012, dal PNA 2013 e annualità successive, nonché da altre fonti normative.

## 6.1.0 - LE MISURE GENERALI

Nell'Aggiornamento 2015 al PNA si evidenzia che *“ad avviso dell’Autorità, è utile distinguere tra misure generali, che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in maniera trasversale sull’intera amministrazione o ente, e misure specifiche che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio”*.

Le misure di carattere generale si riferiscono alle azioni di prevenzione relative all'organizzazione nel suo complesso e che definiscono il contesto organizzativo in cui operano le misure di controllo specifiche o particolari, che riguardano, invece, i singoli processi e le attività a rischio.

Esse comprendono:

- le azioni per assicurare la trasparenza delle attività realizzate dall'Ente;
- l'informatizzazione dei processi;
- la regolamentazione dei processi;
- le azioni di prevenzione rivolte a tutto il personale;
- la standardizzazione e le regole generali sui procedimenti;
- il monitoraggio dei procedimenti;
- la formazione e la comunicazione del Piano.

### 6.1.1 - LA TRASPARENZA

L'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza di cui al d.lgs. n. 33/2013 è esposta nella parte dedicata del presente piano e consiste nella piena ottemperanza agli obblighi di pubblicazione di cui alla normativa vigente oltre alle procedure per l'attuazione del FOIA (*Freedom of information act*).

Un importante aspetto trattato nell'aggiornamento 2018 del Piano nazionale è il rapporto tra gli obblighi di pubblicazione e la nuova disciplina europea sulla privacy.

A seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 *«relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)»* (si seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati richiesti chiarimenti all'Autorità sulla compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1».

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento. Pertanto occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Si rimanda poi agli aggiornamenti 2018 e 2019 del Piano nazionale Anticorruzione per i rapporti tra RPCT e Responsabile della Protezione dei Dati –RPD.

<b>PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE</b>		
<b>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA</b>	<b>FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA</b>	<b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b>
Responsabile redazione e comunicazione dei dati da pubblicare  (V. all. 1 Sez. “Amministrazione Trasparente”)	V. all. 1 Sez. “Amministrazione Trasparente”)	Presenza o meno di un determinato atto/dato/informazione oggetto di pubblicazione

### 6.1.2 - L'INFORMATIZZAZIONE

L'informatizzazione dei processi è legata all'utilizzo e all'implementazione della nuova piattaforma informatica che ha sostituito la precedente e che gestisce, oltre al protocollo, tutto il flusso procedimentale consentendo, oltre alla dematerializzazione, il puntuale monitoraggio del cronologico e sul rispetto dei termini. Il sistema è stato avviato, testato e diffuso ed è operativo sia per il protocollo che per gli atti amministrativi (determinazioni e deliberazioni).

Attraverso l'estensione dei processi informatici si ottengono effetti collaterali molto utili per la prevenzione della corruzione in quanto si assicura:

- la separazione delle funzioni attraverso l'abilitazione alle varie operazioni solo a persone identificate ed autorizzate;
- la tracciabilità con l'attestazione delle caratteristiche, delle motivazioni dell'operazione, e l'esatta individuazione di chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato;
- vincoli definiti e dettagliati per l'eventuale possibilità di cancellazione delle registrazioni effettuate, di cui comunque resta traccia;
- la conservazione e salvaguardia di dati e procedure attraverso rigorose procedure di sicurezza.

<b>PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE</b>		
<b>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA</b>	<b>FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA</b>	<b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b>
Tutti i Dirigenti e responsabili dei procedimenti	Già in atto	Numero di processi (protocollo, determinazioni e deliberazioni) informatizzati sul totale

### 6.1.3 - REGOLAMENTAZIONE DEI PROCESSI

Attraverso una specifica regolamentazione interna si possono ottenere disposizioni idonee a fornire al sistema principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante (quali procedure, *policy*, linee guida e regolamenti interni, disposizioni organizzative e ordini di servizio).

Essa deve garantire che per tutte le operazioni:

- siano definite le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo nonché i raccordi tra i vari agenti;
- siano tracciabili le varie fasi di formazione degli atti;
- siano sempre individuati i livelli autorizzativi di formazione degli atti, a garanzia della tracciabilità e della trasparenza delle scelte effettuate;
- sussista un'effettiva distinzione di ruoli fra chi delibera ed attua le decisioni, chi effettua il controllo e la registrazione contabile e chi opera nel sistema dei vari controlli interni *ex post*;

-i documenti relativi siano conservati con sistemi di archiviazione che consentano l'accesso e la visione solo alle persone autorizzate e che non consentano modificazioni se non con la piena tracciabilità dell'intervento di modifica.

<b>PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE</b>		
<b>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA</b>	<b>FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA</b>	<b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b>
Direttore Generale	Già in atto	Verifica adozione di un determinato regolamento/procedura/disposizione

#### 6.1.4 – OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

In virtù del nuovo art. 6 bis della legge 241/1990, dell'art. 6 della l.r. n. 7/2019, delle disposizioni previste nel Codice di Comportamento Nazionale e di quelle contenute nel Codice di Comportamento dell'Ente (art.8) , il dipendente è tenuto ad astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività (compresa la redazione di atti e pareri) che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti e affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di crediti o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente.

Il dipendente è tenuto ad astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente che valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa.

Il dirigente che riceve la segnalazione, valutata la situazione, deve rispondere per iscritto al dipendente sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono l'espletamento dell'attività da parte sua.

La violazione delle disposizioni, oltre all'illegittimità dell'atto, dà luogo a responsabilità disciplinare sanzionabile all'esito del relativo procedimento disciplinare.

La procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale, viene individuata nel presente PTPCT prevedendo anche le seguenti attività:

- acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP da presentare e sottoporre alla valutazione dei dirigenti preposti;

- le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o da altre posizioni della struttura organizzativa



dell'amministrazione diverse dai dipendenti dovranno essere presentate e sottoposte alla valutazione del RPCT;

-monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica triennale, della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;

-attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla l. 241/1990 e dal codice di comportamento da svolgere anche con le attività formative.

Anche con riferimento ai consulenti occorre acquisire la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche pubbliche. Tale dichiarazione dovrà essere acquisita prima del conferimento dell'incarico di consulenza, dovrà essere aggiornata periodicamente in relazione alla durata dell'incarico di consulenza e dovrà contenere la previsione dell'obbligo dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico. La verifica a campione delle dichiarazioni nella misura non inferiore al 10%, così come prevista e regolamentata nella determinazione del D.G. n. 62 del 16.02.2017, dovrà essere effettuata dall'ufficio che ha curato la procedura per il conferimento dell'incarico. Il RPCT potrà effettuare un controllo a campione sull'avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, del d. lgs. n. 165/2001.

#### Incarichi esterni extraistituzionali

L'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Resta comunque estraneo al regime di autorizzazione l'espletamento degli incarichi menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del co. 6 dell'art. 53 del d. lgs. n. 165/2001 o in altre disposizioni di legge, per i quali il legislatore ha compiuto *a priori* una valutazione di non incompatibilità.

L'attribuzione degli incarichi è consentita nei casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

Nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione occorre valutare la possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

L'incarico non rientrante tra i compiti d'ufficio e le attribuzioni della struttura organizzativa di appartenenza potrà essere autorizzato dall'amministrazione soltanto previa dichiarazione del dipendente sulla insussistenza di motivi di incompatibilità allo svolgimento dell'incarico e assicurazione dello stesso in ogni caso sul tempestivo, puntuale e corretto svolgimento dei compiti e dei doveri d'ufficio e sullo svolgimento dell'incarico al di fuori dell'impegno di lavoro, senza utilizzare beni e attrezzature dell'IRSAP.

<b>PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE</b>		
<b>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA</b>	<b>FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA</b>	<b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b>

Direttore Generale e Dirigenti	Già in atto	Numero di dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse acquisite sul totale dei dipendenti

### 6.1.5 - INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI. PROCEDIMENTI E CONDANNE PENALI

L'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013 prevede l'obbligo per l'interessato di rilasciare, all'atto della nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dallo stesso decreto. Tale dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico (art. 20 co. 4). Sul punto l'ANAC ha emanato con la delibera n. 833 del 3 agosto 2016 "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento di ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili".

La dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico dovrà essere acquisita preventivamente, in tempo utile per le dovute verifiche ai fini del conferimento dell'incarico. La pubblicazione dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, ai sensi dell'art. 20 co. 3 del d. lgs. n. 39/2013, dovrà essere contestuale.

Particolare attenzione dovrà essere rivolta alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

L'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 dispone il divieto di ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati ove siano intervenute condanne per reati contro la pubblica amministrazione. La durata della inconferibilità può essere perpetua o temporanea, in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia del reato.

Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 46 della L. 190/2012, 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:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'art. 35-bis prevede, dunque, ipotesi interdittive allo svolgimento di determinate attività per qualsiasi dipendente, quale che sia la qualifica giuridica, condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, non appena ne viene a conoscenza, è tenuto a comunicare al Responsabile della prevenzione di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35-*bis* del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013 sopra riportati, l'amministrazione deve effettuare le verifiche sulla sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

-all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati (cfr. Tar Lazio, Sez. I, n. 7598/2019, cit.);

-all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-*bis* del d.lgs. 165/2001;

-all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione:

-si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;

-provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto;

-applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

<b>PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE</b>		
<b>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA</b>	<b>FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA</b>	<b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b>
Direttore Generale	Già in atto	Numero di dichiarazioni sulla insussistenza delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità acquisite e verificate sul totale degli incarichi

## 6.1.6 - LA ROTAZIONE

Negli anni trascorsi sono state operate importanti e frequenti rotazioni di personale facilitate dalla precarietà nell'attribuzione degli incarichi a personale ancora in carico alle liquidazioni ed utilizzato in regime di utilizzazione.

Con la piena attuazione della pianta organica dovrebbe determinarsi un assestamento della struttura organizzativa e peraltro una rotazione di fatto dei dirigenti sarà assicurata anche dalle modalità di attribuzione dell'incarico che viene conferito a tempo determinato. La temporaneità dell'incarico assicura un'alternanza anche rispetto alle posizioni organizzative.

Come enunciato nel PNA 2016 e nei successivi aggiornamenti (v. in particolare all. 2 al PNA 2019 "La rotazione ordinaria del personale"), la rotazione del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi e procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Inoltre in generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore e va accompagnata anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale e da adeguate attività di affiancamento propedeutico alla rotazione. La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione.

La rotazione ordinaria del personale non dirigenziale può essere effettuata o all'interno dello stesso ufficio (rotazione c.d. "funzionale") o tra uffici diversi e va applicata anche ai titolari di posizioni organizzative, ove esistenti.

In particolare è opportuno che il personale venga fatto ruotare nello stesso ufficio periodicamente con appositi provvedimenti organizzativi del Dirigente preposto all'ufficio, con la rotazione c.d. "funzionale", ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidate ai dipendenti, facendo ruotare periodicamente i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie e alternando il personale che opera a diretto contatto con il pubblico.

Ove non sia possibile ricorrere alla rotazione per carenza di personale o per professionalità con elevato contenuto tecnico, quale misura generale alternativa di prevenzione contro la corruzione, così come indicato nel PNA 2016 e nei successivi aggiornamenti (v. in particolare all. 2 al PNA 2019 "La rotazione ordinaria del personale"), l'amministrazione è comunque tenuta ad operare scelte organizzative che possono avere effetti analoghi, quali in particolare la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni", attribuendo a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

Negli uffici individuati come a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico dirigenziale deve essere fissata al limite minimo legale secondo le previsioni che dovranno essere contenute nella "direttiva incarichi" del Direttore Generale. Alla scadenza, la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente.

La rotazione del personale deve essere programmata su base pluriennale e deve avvenire con apposito provvedimento organizzativo del Direttore Generale. La stessa deve essere effettuata secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. A tal fine dovranno essere considerati, innanzitutto, gli uffici più esposti al rischio di corruzione, per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso. Detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Per quel che concerne il personale non dirigenziale le misure di rotazione dovranno riguardare in primo luogo i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione e il personale addetto a funzioni e compiti a diretto contatto con il pubblico.

Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, occorre attuare in tempi diversi, quindi non simultanei, la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all'interno di un medesimo ufficio.

Il Dirigente dell'Area Risorse Umane deve attuare le misure di formazione del personale coordinate con quelle di rotazione e rendere disponibile al RPCT ogni informazione richiesta da quest'ultimo in proposito ai fini del monitoraggio sull'attuazione delle misure di rotazione previste e sul coordinamento con le misure di formazione.

Il Direttore Generale, ai fini del monitoraggio sull'attuazione delle misure di rotazione, mette a disposizione del RPCT ogni informazione utile per comprendere come la misura venga progressivamente applicata e quali siano le eventuali difficoltà riscontrate.

La misura della rotazione ordinaria è ora prevista e disciplinata nell'allegato 2 al PNA 2019, ai cui contenuti si rinvia.

Il presente Piano si propone poi come obiettivo una maggiore applicazione del principio della rotazione straordinaria del personale.

Tale forma di rotazione è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. 1-*quater*, secondo cui «*I dirigenti di uffici dirigenziali generali 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*».

Pertanto l'IRSAP provvederà all'applicazione, per quanto possibile, di tale rotazione relativamente alle due fattispecie indicate.

a) procedimenti penali o disciplinari

Contestualmente all'avvio di un procedimento disciplinare per fatti corruttivi il dipendente coinvolto verrà cautelativamente assegnato ad altro incarico.

Al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso, l'amministrazione è tenuta a verificare la sussistenza: a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti, b) di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. 1-*quater* del d.lgs. 165/2001.

La valutazione della condotta del dipendente da parte dell'Amministrazione è obbligatoria. L'amministrazione è tenuta alla revoca dell'incarico dirigenziale ovvero al trasferimento del dipendente ad altro ufficio nel momento in cui, all'esito della valutazione effettuata, rilevi che la condotta del dipendente oggetto del procedimento penale o disciplinare sia di natura corruttiva (art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs. 165/2001). Si ribadisce che l'elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell'applicazione della norma è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene disposto lo spostamento.

Nel caso di personale non dirigenziale, la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio, mentre per il personale dirigente comporta la revoca dell'incarico dirigenziale (motivo per cui la legge prevede una motivazione rafforzata) e, se del caso, l'attribuzione di altro incarico.

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del d.lgs. 165/2001 non indica in presenza di quali reati si dia luogo alla rotazione straordinaria.

L'Autorità, vista l'atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma e, in attesa di chiarimenti da parte del legislatore, ha ritenuto (cfr. PNA 2016 § 7.2.3.) di poter considerare potenzialmente integranti le condotte corruttive anche i reati contro la pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I «*Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione*», nonché quelli indicati nel decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235. Oltre ai citati riferimenti, più in generale, l'amministrazione potrà porre a fondamento della decisione di far ruotare il personale la riconduzione del comportamento posto in essere a condotta di natura corruttiva e dunque potranno conseguentemente essere considerate anche altre fattispecie di reato (PNA 2016, § 7.2.3, pag. 32).

Si ribadisce che la valutazione della condotta del dipendente da parte dell'Amministrazione è obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura. Qualche incertezza si è registrata rispetto al momento del procedimento penale in cui deve essere effettuata la valutazione. Ad avviso dell'ANAC, tale momento coincide con la conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio (art. 405-406 e ss. codice procedura penale) formulata dal pubblico ministero al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dall'atto che instaura il singolo procedimento come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di misure cautelari).(Aggiornamento 2018 al PNA).

<b>PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE</b>		
<b>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA</b>	<b>FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA</b>	<b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b>
Direttore Generale	Entro novembre 2021	Verifica adozione di provvedimento organizzativo del Direttore Generale e numero di incarichi/pratiche ruotate sul totale

### 6.1.7 – INCARICHI E PANTOUFLAGE

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di *pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o di incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

L'ANAC mantiene poteri di vigilanza in ordine all'osservanza del predetto dettame normativo nell'esercizio dei poteri conferiti dall'art. 16 del d.lgs. n.39/2013, tenuto conto del richiamo al divieto di *pantouflage* operato nel medesimo decreto all'art. 21. In particolare, il Consiglio di Stato, Sez. V, 11 gennaio 2018, n. 126, alla luce del complessivo sistema di vigilanza delineato agli artt. 15 e 16 del decreto legislativo n. 39/2013, ha rilevato che il potere di accertamento dell'ANAC, ai sensi del citato art. 16, è espressione di una valutazione sulla legittimità del procedimento di conferimento dell'incarico, in corso o già concluso, che non si esaurisce in un parere ma è produttiva di conseguenze giuridiche e ha pertanto carattere provvedimentoale, come tale impugnabile dinanzi al TAR. Tale potere si inserisce in quello di vigilanza di ANAC sul rispetto delle regole da parte delle amministrazioni ed enti compresi nell'ambito di applicazione del d.lgs. 39/2013, senza che ciò comporti una diretta ingerenza nell'attività delle amministrazioni/enti, non espressamente prevista dalla norma. Spetta invece al RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, co. 1, del d.lgs. 39/201311.

In materia di *pantouflage*, l'Autorità ha inoltre una funzione consultiva riconosciuta dalla l. 190/2012, art. 1, co. 2, lett. e). Da ultimo il Consiglio di Stato, definitivamente pronunciandosi con sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019, ha stabilito la competenza dell'ANAC in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di *pantouflage* previste dall'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. Il Consiglio di Stato ha inoltre stabilito che spettano all'ANAC i previsti poteri sanzionatori. Il nesso finalistico fra la norma assistita dalla sanzione amministrativa e le funzioni attribuite all'Autorità individuano nell'ANAC il soggetto che ha il compito di assicurare, all'esito dell'accertamento di una situazione di *pantouflage*, la nullità dei contratti sottoscritti dalle parti nonché l'adozione delle conseguenti misure sanzionatorie.

Come ritenuto dall'ANAC nel PNA 2018 spetta in via prioritaria all'amministrazione di appartenenza del dipendente cessato dal servizio adottare misure adeguate per verificare il rispetto della disposizione del *pantouflage* da inserire nel PTPC.

Al riguardo si ritiene necessario, come già chiarito dall'ANAC nel PNA 2013 e nel bando-tipo n. 2 del 2 settembre 2014 e nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del d.lgs. n. 50/2016, l'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, comma 16 *ter*, del d.lgs. n. 165/2001.

Inoltre nel presente Piano, così come suggerito dall'ANAC nei PNA 2018 e 2019, quale misura volta a implementare l'attuazione dell'istituto, si prevede l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione, che dovrà essere acquisita dall'area risorse umane, con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma; l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage* e la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'ANAC ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

<b>PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE</b>		
<b>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA</b>	<b>FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA</b>	<b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b>
Dirigente Area Risorse Umane	Già in atto	Numero di dichiarazioni dei dipendenti, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico o al momento dell'assunzione, con cui si impegnano al rispetto del divieto di <i>pantouflage</i> sul totale dei dipendenti assunti o cessati dal servizio
Dirigente Area Tecnica	Già in atto	Numero di bandi di gara o di atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici che prevedono l'obbligo per l'operatore economico di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in



		violazione del divieto di <i>pantouflage</i> sul totale
--	--	---

### 6.1.8 - IL CODICE DI COMPORTAMENTO

In esecuzione dell' art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, della l. n.190/2012, l'Irsap ha adottato il proprio codice di comportamento, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" e di cui è stata data ampia diffusione a tutto il personale.

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'integrità dell'azione amministrativa, nel corso del 2016 è stata diffusa una circolare attuativa con la quale si raccomandava la scrupolosa attuazione del codice e si articolavano gli adempimenti da attuare tempestivamente oltre che gli indirizzi etici da valorizzare.

Nel corso degli anni 2017 e 2019 è stata attuata una iniziativa formativa sull'argomento per stimolare la convinta adesione del personale ai valori etici della buona amministrazione.

L'Autorità è intervenuta nell'argomento con l'aggiornamento del Piano Nazionale 2018, prevedendo che le Linee guida sull'adozione dei nuovi codici di amministrazione sarebbero state emanate nei mesi successivi, anche per sottolineare che il lavoro necessario per la formazione del Codice di comportamento, pur strettamente connesso, è ben distinto da quello necessario per la formazione del PTPC. In data 12-12-2019 l'ANAC ha attivato la consultazione on line sulla "Bozza di linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" e le stesse sono state approvate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

L'IRSAP, pertanto, può procedere all'adozione del presente PTPC 2021-2023 avviando contestualmente l'attività per l'eventuale revisione del Codice di comportamento alla luce delle precitate linee guida dell'ANAC. Considerata la stretta connessione tra i due strumenti di prevenzione della corruzione, il RPCT dovrà operare una riflessione relativa alle ricadute di tali misure in termini di doveri di comportamento, in modo tale da disporre di materiali di studio e di approfondimento che si riveleranno utilissimi in sede di predisposizione del Codice. In particolare si dovrà valutare, per ciascuna delle misure proposte, se l'attuale articolazione dei doveri di comportamento (tra doveri del codice nazionale e doveri del vigente codice di amministrazione) è sufficiente a garantire il successo delle misure, ovvero se non sia necessario individuare ulteriori doveri, da assegnare a determinati uffici (o categorie di uffici) o a determinati dipendenti (o categoria di dipendenti).

Con riferimento ai collaboratori esterni a qualsiasi titolo, ai titolari di organi, al personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione con l'organo politico, ai collaboratori delle ditte che forniscono beni o servizi o eseguono opere a favore dell'amministrazione, occorre predisporre o modificare gli schemi di incarico, contratto, bando, inserendo sia l'obbligo di osservare il codice di comportamento sia disposizioni o clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Direttore Generale, Coordinatore Staff Presidenza, Dirigente Area Tecnica	Già in atto	Numero di schemi di incarico a collaboratori esterni o delle ditte che forniscono beni o servizi o eseguono opere a favore dell'amministrazione, contratto, bando, nei quali è inserito sia l'obbligo di osservare il codice di comportamento sia disposizioni o clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice sul totale.
RPCT e Ufficio procedimenti disciplinari	Entro novembre 2021	Avvio procedure per l'eventuale revisione del codice di comportamento alla luce delle linee guida approvate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

#### 6.1.9. - REGOLE GENERALI SUI PROCEDIMENTI

Gli interventi per prevenire la corruzione devono estendersi alle varie fasi dell'attività amministrativa e, specificamente, alla formazione, all'attuazione ed al controllo delle decisioni.

Nella fase della **formazione dell'atto**:

nella trattazione e l'istruttoria degli atti si deve:

- rispettare l'ordine cronologico;
- redigere gli atti in modo semplice e comprensibile;

- rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
- distinguere l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dell'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti: il proponente e il dirigente;
- motivare adeguatamente, tanto più se il provvedimento è discrezionale.

nella fase di **attuazione** si deve:

- rilevare i tempi medi di pagamento;
- monitorare i procedimenti conclusi fuori termine analizzandone le motivazioni;
- vigilare sull'esecuzione dei contratti dell'Ente;
- implementare l'informatizzazione dell'attività amministrativa.

nella fase del **controllo**:

- effettuare controlli a campione, nella misura non inferiore al 10%, così come previsto e regolamentato nella determinazione del D.G. n. 62 del 16.02.2017, sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti ai sensi degli artt. 46-49 del DPR 445/2000 (artt. 71 e 72 del DPR n. 445/2000) anche attraverso l'utilizzo del sito "verifiche PA";
- avviare i controlli ispettivi.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Tutti i dipendenti inclusi i dirigenti	Già in atto	Numero di procedimenti che rispettano le regole generali sopra indicate sul totale dei procedimenti

#### 6.1.10 - CONTROLLI E MONITORAGGIO

I referenti trasmettono al Responsabile della prevenzione della corruzione l'eventuale comunicazione relativa:

1. ai procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli standard procedurali;
2. ai procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione;
3. ad eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti con i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il Responsabile della prevenzione e della corruzione, entro un mese dall'acquisizione, pubblica la comunicazione sul sito istituzionale.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Tutti i Dirigenti	Immediata	Numero di comunicazioni effettuate dai referenti

#### 6.1.11 - LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE DEL PIANO

La formazione del personale è un elemento centrale per l'attuazione del Piano.

Tramite l'attività di formazione l'Ente intende assicurare la corretta e piena conoscenza dei principi, delle regole e delle misure contemplate dal Piano da parte di tutto il personale, anche in funzione del livello di coinvolgimento nei processi e nelle attività esposti al rischio di corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione indica al Responsabile dell'Area Risorse Umane le attività di formazione inerenti le attività sensibili alla corruzione da inserire nel Piano annuale dei bisogni formativi.

Nel Piano annuale di formazione, che riveste qualificazione formale di atto necessario e strumentale, sono:

- definite le materie oggetto di formazione relative alla gestione del Piano nonché ai temi della legalità e dell'etica;
- individuati i Responsabili di posizioni organizzative, i Funzionari e, comunque, tutti i Dipendenti che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate;
- decise le attività formative;
- indicate le tipologie e/o le modalità di scelta dei formatori.

Il bilancio di previsione annuale deve prevedere gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione del personale.

Qualora non si riescano ad individuare risorse finanziarie dedicate, sarà verificata la possibilità di procedere mediante una prima, seppur minima, formazione interna attuata dai Dirigenti.

Anche nel 2021 dovrà proseguire, come già avvenuto nel 2019 e nel 2020, la programmazione delle attività di formazione dei dipendenti operanti nei settori particolarmente esposti al fenomeno corruttivo anche con la partecipazione ad importanti eventi formativi in modalità Webinar organizzati dall'IFEL Fondazione ANCI in materia di anticorruzione, *whistleblowing*, trasparenza, accesso civico generalizzato, performance, obblighi di pubblicazione dei documenti di gara, antiriciclaggio.

Con determinazione del D.G. n. 148 del 29.03.2019 è stato predisposto il piano per il triennio 2019/2021 di formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità per la prevenzione della

corruzione, in esecuzione di quanto disposto dal Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019/2021, approvato con deliberazione del C.d.A. n. 1 del 29.01.2019 e di quanto previsto dall'art. 1 della L. 6 novembre 2012 n. 150. A seguito della precitata determinazione si è proceduto all'acquisto tramite portale ME-PA dell'offerta formativa triennale della Maggioli spa e l'attività di formazione è stata già avviata nel 2019, attuata nel 2020 e proseguirà anche nel 2021.

Per quel che riguarda la comunicazione interna, al fine di favorire la diffusione della conoscenza del Piano e delle misure in esso contenute, sarà inviata una nota informativa a tutto il personale dell'Ente ed ai consulenti per invitarli a prendere visione del P.T.P.C.T..

Oltre alle iniziative propriamente di consultazione prima richiamate, il P.T.P.C.T, una volta adottato, verrà pubblicato sul sito web, dandone notizia con un comunicato pubblicato sulla homepage.

<b>PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE</b>		
<b>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA</b>	<b>FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA</b>	<b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b>
RPCT	Già in atto	Numero di partecipanti al corso di formazione in materia di prevenzione della corruzione sul totale dei soggetti interessati;  Risultanze sulle verifiche di apprendimento

#### 6.1.12. – PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI RICICLAGGIO, FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO E FRODE

Il D. Lgs. 21 novembre 2017, n. 231, in tema di “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”, come successivamente integrato e modificato dal D.Lgs. n. 90/2017, prevede una serie di adempimenti a fini preventivi, nonché obblighi di segnalazione, che coinvolgono anche le pubbliche amministrazioni.

In particolare, per le pubbliche amministrazioni l'art. 10 del D.lgs. n. 231/2007, così come sostituito dal D.gs. n. 90/2017, prevede che:

*Art. 10 (Pubbliche amministrazioni). - 1. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano agli*

uffici delle Pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito dei seguenti procedimenti o procedure:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

2. In funzione del rischio di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, il Comitato di sicurezza finanziaria, anche sulla base dell'analisi nazionale del rischio di cui all'articolo 14, individua categorie di attività amministrative, svolte dalle Pubbliche amministrazioni responsabili dei procedimenti di cui al comma 1, rispetto a cui non trovano applicazione gli obblighi di cui al presente articolo. Con le medesime modalità e secondo i medesimi criteri, il Comitato di sicurezza finanziaria può individuare procedimenti, ulteriori rispetto a quelli di cui al comma 1, per i quali trovano applicazione gli obblighi di cui al presente articolo.

3. Il Comitato di sicurezza finanziaria elabora linee guida per la mappatura e la valutazione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo cui gli uffici delle Pubbliche amministrazioni, responsabili dei procedimenti di cui al comma 1, sono esposti nell'esercizio della propria attività istituzionale. Sulla base delle predette linee guida, le medesime Pubbliche amministrazioni adottano procedure interne, proporzionate alle proprie dimensioni organizzative e operative, idonee a valutare il livello di esposizione dei propri uffici al rischio e indicano le misure necessarie a mitigarlo.

4. Al fine di consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a far emergere fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, le Pubbliche amministrazioni comunicano alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale. La UIF, in apposite istruzioni, adottate sentito il Comitato di sicurezza finanziaria, individua i dati e le informazioni da trasmettere, le modalità e i termini della relativa comunicazione nonché gli indicatori per agevolare la rilevazione delle operazioni sospette.

5. Le Pubbliche amministrazioni responsabili dei procedimenti di cui al comma 1, nel quadro dei programmi di formazione continua del personale realizzati in attuazione dell'articolo 3 del decreto legislativo 1° dicembre 2009, n. 178, adottano misure idonee ad assicurare il riconoscimento, da parte dei propri dipendenti delle fattispecie meritevoli di essere comunicate ai sensi del presente articolo.

6. L'inosservanza delle norme di cui alla presente disposizione assume rilievo ai fini dell'articolo 21, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In base alle indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2016, di cui alla deliberazione n. 831/2016, questo Istituto ha adottato la deliberazione del C.d.A. n. 8 del 28.02.2017, con la quale sono state decise le prime misure per dare attuazione alla normativa antiriciclaggio ed è stato nominato Gestore, ai sensi dell'art. 6, commi 3, 4 e 5 del D.M. 25/09/2015, il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'IRSAP (al tempo il dott. Francesco Gallo).

Il dott. Gallo, successivamente al precitato atto deliberativo, con la nota prot. n. 7086 del 16 marzo 2017 inviata a tutti i Dirigenti ha invitato tutti i dipendenti a segnalare eventuali operazioni

sospette al Gestore per la successiva trasmissione all'UIF.

Nel 2018 (G.U. n. 269 del 19/11/2018) è stato pubblicato il provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria (U.I.F.) della Banca d'Italia, adottato ai sensi dell'art. 10, comma 4 del D.Lgs. n. 231/2017 e ss.mm.ii., riguardante le "Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni".

E' stato inoltre avviato nel 2019 il percorso di un processo formativo specifico, segnalando a tutto il personale alcuni importanti webinar tenuti il 22.03.2019, il 29.03.2019 e il 06.05.2019 dall'IFEL Fondazione ANCI in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di riciclaggio, finanziamento del terrorismo e frode. Tale processo formativo è proseguito nel 2020 con un modulo specifico relativo al contrasto del riciclaggio, nell'ambito del piano formativo anticorruzione - sezione specialistica – curato dalla Maggioli s.p.a. e dovrà proseguire anche nel 2021 per tutti i dipendenti coinvolti nell'ambito dei processi sensibili.

I responsabili dei procedimenti (in particolare nelle attività relative agli appalti) dovranno segnalare, mediante apposita scheda di segnalazione anomalia ai fini antiriciclaggio, le eventuali anomalie rilevate. Il settore (area o ufficio) titolare del procedimento raccoglierà tutte le informazioni ed i documenti disponibili e compilerà un apposito modello di comunicazione interna che rappresenti sinteticamente le informazioni utili agli ulteriori controlli. La predetta comunicazione, corredata da tutta la documentazione, dovrà essere consegnata al Gestore o al soggetto incaricato dal Gestore di effettuare i necessari approfondimenti. Il Gestore o il soggetto da questi incaricato provvederà ad effettuare tutte le ulteriori verifiche, acquisendo le informazioni necessarie a completamento dell'attività conoscitiva ed essenziali a descrivere eventuali nessi causali che possano ritenersi idonei a qualificare il sospetto di riciclaggio. Se l'esito delle indagini confermerà il sospetto, il Gestore provvederà ad effettuare la segnalazione all'UIF. Per quei procedimenti oggetto di controllo che risultassero inidonei a produrre una segnalazione qualificata, sarà redatto un report periodico riepilogativo al fine di documentare l'attività svolta.

A tal proposito, con la nota del RPCT prot. 22069 del 16.07.2020, è stato definito il modello procedurale per la segnalazione delle anomalie ai fini antiriciclaggio e la verifica e gli approfondimenti sulle segnalazioni interne di anomalie, trasmettendo a tutti i dipendenti il modulo di scheda di segnalazione anomalia (All. 1 alla precitata nota) ai fini antiriciclaggio che dovrà essere utilizzato dai responsabili dei procedimenti e trasmesso al dirigente del settore (area o ufficio) titolare del procedimento e il modulo di comunicazione interna (All. 2 alla precitata nota) che rappresenti sinteticamente le informazioni utili agli ulteriori controlli che dovrà essere utilizzato dal dirigente del settore (area o ufficio) titolare del procedimento e trasmesso al Gestore o al soggetto incaricato dal Gestore di effettuare i necessari approfondimenti. Tali moduli sono comprensivi di elenco esemplificativo degli indicatori di anomalia (estratto dal Decreto del Ministero dell'interno 25 settembre 2015, come richiamati con nota informativa UIF 23 aprile 2018). Con la medesima nota tutto il personale è stato invitato a porre la massima attenzione al rispetto della misura di prevenzione in argomento.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPISTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
RPCT	Entro il mese di novembre 2021	Numero di partecipanti ai corsi di formazione in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di riciclaggio, finanziamento del terrorismo e frode sul totale dei soggetti interessati

#### 6.1.13. - WHISTLEBLOWING

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta una misura per favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing* e una forma di tutela nei confronti del dipendente pubblico che segnala illeciti prevedendo che "*fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*".

L'Anac ha emanato le "*linee guida per la tutela del dipendente che segnala illeciti*" con determinazione n. 6 del 28-4-2015 e, a seguito delle consultazioni on line del 28-10-2019, sta per emanare le nuove "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d. lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*".

Con l'art. 1 della l. 30 novembre 2017 n. 179 è stato modificato e sostituito il testo dell'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Segnalazioni e comunicazioni di comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi potranno essere fatte pervenire direttamente al RPC in qualsiasi forma.

Il RPC dovrà assicurare la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato dei segnalanti.



Nel caso in cui gli illeciti o le irregolarità siano imputabili a comportamenti o decisioni assunti dal RPC, le comunicazioni dovranno essere indirizzate al Presidente, che ne darà informazione agli altri componenti del Consiglio di Amministrazione.

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata, salvo i casi espressamente previsti dalle norme di legge.

Nel 2019 con l'adesione al progetto WhistleblowingPA è stata attivata all'uopo un'apposita piattaforma informatica dedicata che permette di gestire in totale sicurezza e in conformità alla normativa vigente le segnalazioni ricevute. Tale piattaforma consente che le segnalazioni vengano ricevute e gestite attraverso un sistema informatico differenziato che tuteli la riservatezza dell'identità del segnalante così come previsto anche nelle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblowing*)" adottate dall'ANAC con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015. Tale piattaforma costituisce pertanto il canale primario che permette di ricevere segnalazioni più qualificate e che garantisce standard di sicurezza più elevati sia in relazione all'identità del segnalante che al contenuto delle segnalazioni. Le segnalazioni verranno gestite dal RPCT con la collaborazione della struttura di supporto i cui componenti sono tenuti a gestire le segnalazioni in conformità alla normativa vigente con il rispetto degli standard di sicurezza più elevati sia in relazione all'identità del segnalante che al contenuto delle segnalazioni.

<b>PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE</b>		
<b>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA</b>	<b>FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA</b>	<b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b>
RPCT	Già in atto	Numero di segnalazioni ricevute gestite in conformità alla normativa vigente sul totale delle stesse

#### 6.1.14 – I PATTI D'INTEGRITA'

Come previsto nel PNA 2019, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

L'AVCP nella determinazione n. 4/2012 aveva affermato la legittimità dell'inserimento di clausole contrattuali che impongono l'obbligo del rispetto dei protocolli di legalità/patti d'integrità. Nella determinazione si precisava che *«mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. Stato, sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. Stato, sez. V, 9 settembre 2011, n. 5066)».*

La previsione ha trovato riconoscimento normativo nell'articolo 1, co. 17, della l. 190/2012, laddove si dispone, in particolare, che: *«le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara».*

La Corte di Giustizia Europea nella sentenza C-425/14 ha affermato che la previsione dell'obbligo di accettazione di un protocollo di legalità appare idonea a rafforzare la parità di trattamento e la trasparenza nell'aggiudicazione di appalti. Inoltre, poiché tale obbligo incombe su qualsiasi candidato od offerente indistintamente, lo stesso non viola il principio di non discriminazione. La Corte ha specificato, tuttavia, che, conformemente al principio di proporzionalità, che costituisce un principio generale del diritto dell'Unione, una siffatta misura non deve eccedere quanto necessario per raggiungere l'obiettivo perseguito.

Inoltre, nelle Linee guida adottate dall'ANAC con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, è stato suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.

È stata evidenziata, altresì, l'opportunità di prevedere, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.

In conformità a quanto previsto nel PNA 2019, l'IRSAP prevede di predisporre e adottare il "Patto di Integrità" da utilizzare per l'affidamento di commesse.

<b>PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE</b>		
<b>RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA</b>	<b>FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA</b>	<b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b>
RPCT e Dirigente Area Tecnica	Novembre 2021	Predisposizione e adozione "Patto di Integrità" da utilizzare per l'affidamento di commesse

## 6.2. - MISURE SPECIFICHE PER LE AREE A RISCHIO (V. ALLEGATO 2)

Nella tabella n. 5 dell'allegato 2, concernente la "mappatura dei processi e valutazione dei rischi di corruzione", sono individuate le misure specifiche più idonee alla prevenzione del rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e sono programmate le modalità di attuazione delle misure di prevenzione, sulla base delle priorità rilevate emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

## 6.3 – MONITORAGGIO E RIESAME DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Come evidenziato nel PNA 2019 il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Monitoraggio e riesame sono due attività diverse, anche se strettamente collegate. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sottofasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

Il monitoraggio di primo livello sull'attuazione delle misure sarà attuato in autovalutazione da parte dei referenti responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. Il responsabile del monitoraggio di primo livello è chiamato a fornire al RPCT evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura mediante apposita relazione annuale da trasmettere entro il mese di settembre di ogni anno.

Il monitoraggio di secondo livello, consistente nella verifica sull'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione, sarà effettuato dal RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto. Il RPCT verificherà la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta. Il monitoraggio di secondo livello sarà effettuato attraverso campionamento "ragionato" delle misure da sottoporre a verifica, secondo i seguenti criteri di campionamento:

- le misure di prevenzione dei processi risultati a più elevata esposizione al rischio;
- le misure di quei processi su cui si sono ricevute segnalazioni pervenute tramite canale *whistleblowing* o tramite altri canali;
- le misure di quei processi le cui strutture non hanno fatto pervenire l'autovalutazione.

Il monitoraggio delle misure non si deve limitare alla sola attuazione delle stesse ma deve contemplare anche una valutazione della loro idoneità che pertiene al RPCT, che può essere coadiuvato, da un punto di vista metodologico, dagli organismi deputati all'attività di valutazione della *performance* (OIV) o dalle strutture di vigilanza e *audit* interno.

Come evidenziato nel PNA 2019, in ogni caso, per poter realizzare un modello di gestione del rischio corruttivo diffuso nell'organizzazione (c.d. modello di gestione a rete), i responsabili degli uffici e i dipendenti tutti, quando richiesto e nelle modalità specificate, hanno il dovere di fornire il

supporto necessario al RPCT e tale dovere, laddove disatteso, può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Come evidenziato nel PNA 2019, i risultati dell'attività di monitoraggio di primo e secondo livello vengono utilizzati per effettuare entro il mese di dicembre di ogni anno il riesame della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio" per supportare la redazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio successivo e il miglioramento delle misure di prevenzione. Tale riesame periodico è un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. In tal senso, il riesame del Sistema riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter individuare i rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio. Il riesame periodico è coordinato dal RPCT ma dovrebbe essere realizzato con il contributo metodologico degli organismi deputati all'attività di valutazione della *performance* (OIV) e/o dalle strutture di vigilanza e *audit* interno.

Così come previsto nel PTPCT 2020-2022 il monitoraggio del sistema di gestione del rischio è stato effettuato per tutte le misure generali e specifiche in autovalutazione da parte dei referenti responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che hanno la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. Il monitoraggio di secondo livello, consistente nella verifica sull'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT, è stato effettuato dal RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto, attraverso campionamento "ragionato" delle misure da sottoporre a verifica, secondo i criteri previsti nel PTPCT. I risultati dell'attività di monitoraggio sono stati utilizzati per effettuare il riesame della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio" per supportare la redazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 e il miglioramento delle misure di prevenzione.

## 7.0 -AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE IN RAPPORTO CON LE MAESTRANZE, LA SOCIETA' CIVILE E CON GLI *STAKEHOLDERS*

### 7.1 - *STAKEHOLDERS*

La totale mancanza di partecipazione ai processi di revisione del piano - benché sollecitata con avvisi e pubblicazioni - rende opportuna la programmazione di una specifica azione di coinvolgimento esterno attraverso la sensibilizzazione al fine di creare un dialogo con gli insediati nelle aree industriali e con le loro associazioni professionali per realizzare un rapporto di fiducia e agevolare l'emersione di fenomeni corruttivi "silenti".

I processi partecipativi diretti ad identificare e comprendere a fondo i bisogni espressi dai portatori di interesse consentono di focalizzare l'interesse pubblico.

In questo modo:

- si riducono le possibilità di introdurre interessi privati nei processi di pianificazione strategica;
- attraverso il dibattito emergono i conflitti presenti fra i bisogni espressi dai diversi portatori di interesse e ciò può essere utile ad individuare aree di rischio da porre sotto osservazione;
- questi coinvolgimenti assestano una relazione di fiducia tra cittadini ed Ente, contribuendo a rafforzare il grado di responsabilizzazione e collaborazione delle imprese, dei lavoratori e dei cittadini, che saranno quindi più disponibili a segnalare in modo costruttivo eventuali criticità.

Data la specifica attività, si possono enucleare con facilità i portatori di interessi individuali e collettivi più vicini: imprenditori, lavoratori e le loro associazioni di categoria che, non a caso, sono istituzionalmente deputati a designare componenti del consiglio d'amministrazione dell'Ente.

Con questi soggetti è necessario stabilire un forte raccordo attraverso frequenti incontri e scambi di informazioni ed intenti.

L'Irsap vuole mettere in campo misure di sensibilizzazione promuovendo iniziative che diffondano la cultura della legalità anche oltre le due occasioni canonizzate dai piani: contributo alla redazione e conferenza pubblica (giornata della trasparenza).

Per garantire una costante e diffusa comunicazione che consenta al pubblico di conoscere le strategie di prevenzione della corruzione adottate dall'Irsap, sarà creata un'apposita pagina web denominata "*Anticorruzione*" da cui si potranno attingere informazioni sugli strumenti adottati per attuare tale strategia (PTPC, Circolari e direttive del RPC), sui soggetti a ciò deputati (RPC e Referenti), nonché aggiornamenti su iniziative ed eventi organizzati in materia di anticorruzione.

La pagina potrà al tempo stesso essere un utile strumento anche per l'utenza interna (Referenti, personale ed organi di controllo interni) per avere un quadro sempre aggiornato di tutta la normativa e la documentazione in materia di anticorruzione (PNA, Circolari dell'A.N.A.C. e di altri organi).

## 8.1 - LA TRASPARENZA

### 8.2 - I CONTENUTI

L'Istituto Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive intende dare attuazione al principio di trasparenza, intesa come “accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

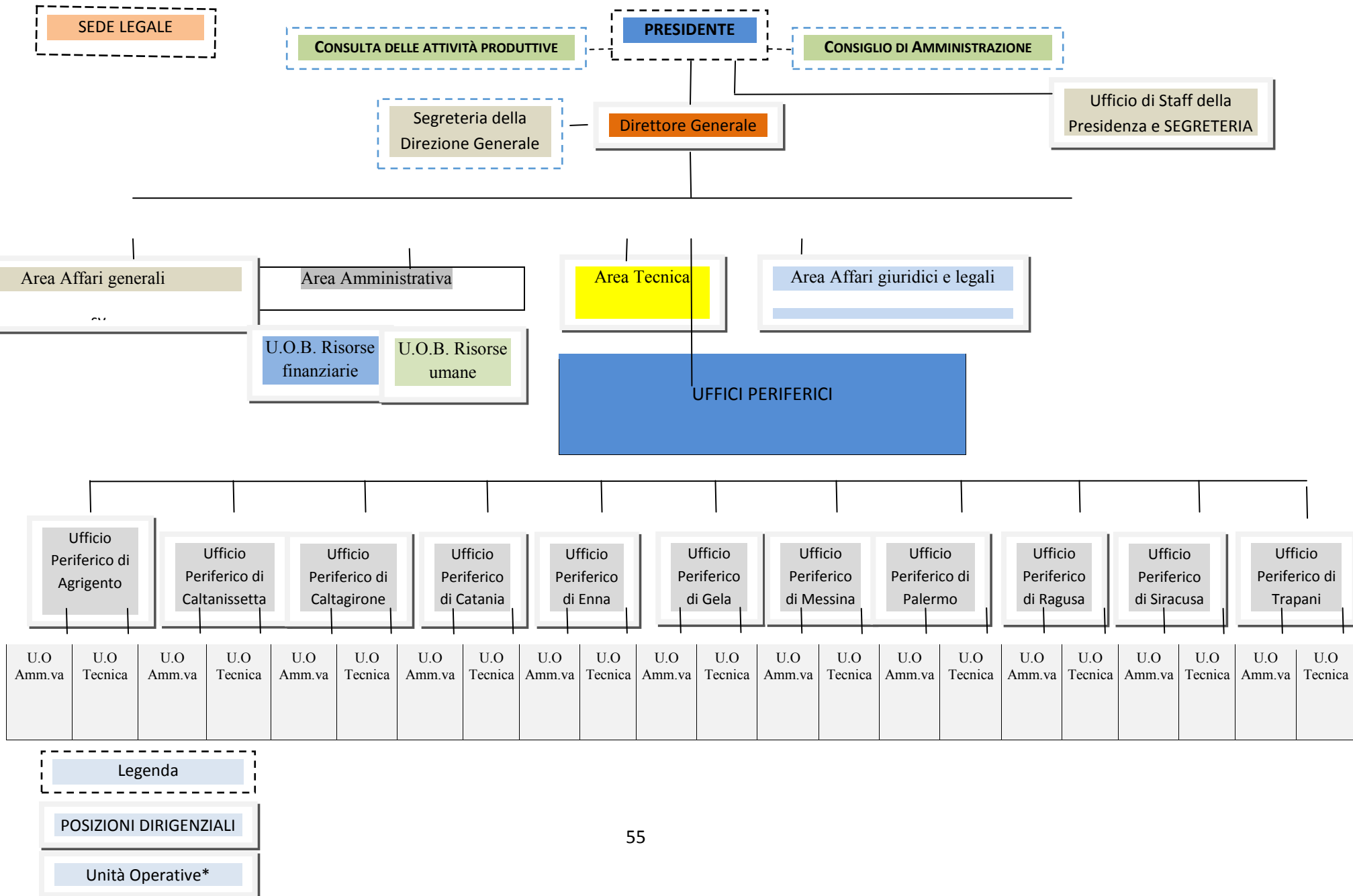
Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, infatti, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi.

La trasparenza è uno strumento potentissimo di prevenzione della corruzione in quanto con il libero accesso alle informazioni sui servizi resi ed i costi sostenuti per erogarli è possibile a chiunque verificare se ci sono bisogni di cui attualmente l'amministrazione non si sta occupando e che rilevanza hanno e lo scostamento tra quanto programmato e quanto attuato.

Il piano definisce le misure, i modi e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione.

L'attuale Piano è riadottato in linea con le modifiche introdotte a seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)*» (si seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

### 8.3 - L'ORGANIZZAZIONE



#### 8.4 - IL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA

Il Responsabile per la trasparenza per l'Istituto Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive, a seguito della determinazione assunta dal Commissario ad acta n. 54 del 14.12.2018, è individuato nel Dirigente Avv. Dario Castrovinci, responsabile anche per la prevenzione della corruzione.

Compiti del responsabile per la trasparenza:

- Svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo interno di controllo, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
- Provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- Controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico;
- In relazione alla loro gravità, segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'organismo interno di controllo ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità e all'Autorità nazionale anticorruzione.

#### 8.5 - La struttura di supporto al Responsabile per la trasparenza

Ai fini di garantire supporto al Responsabile per la trasparenza, in merito al controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, le funzioni di supporto relative agli «Adempimenti in materia di trasparenza amministrativa» sono state assegnate alla struttura Area Affari generali.

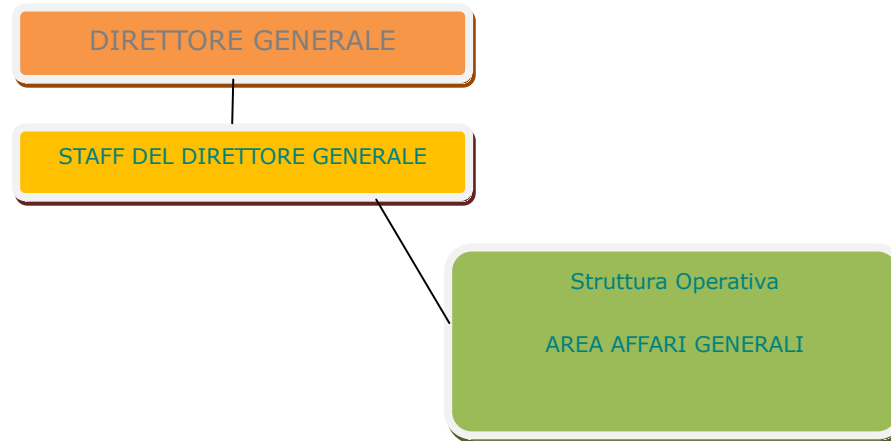
Come evidenziato nelle linee guida del PNA 2016 dell'ANAC, confermate e rafforzate nel Piano 2018, sarà necessario assicurare al RPCT una struttura di supporto adeguata (in particolare nell'area Affari generali) al compito da svolgere, per qualità del personale e per mezzi tecnici.

E' stata chiarita la necessità che al RPCT sia garantita una posizione di indipendenza dall'organo di indirizzo, e si è, inoltre, auspicato un raccordo sinergico di collaborazione tra l'organo di indirizzo, tutti i dipendenti ivi inclusi i dirigenti, e il RPCT per la stesura di un PTPC condiviso. Un modello a rete, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e



coordinamento e la cui effettività dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione.

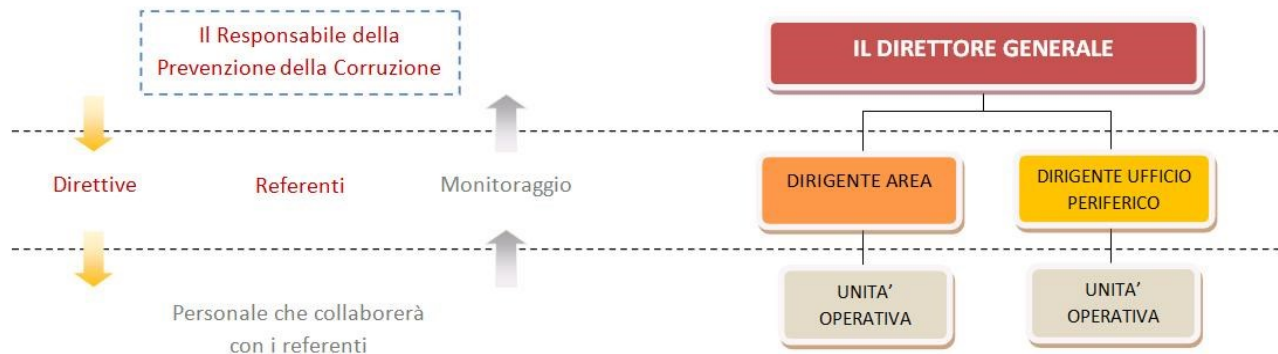
Inoltre, ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. n. 62/2017, sussiste un dovere di collaborazione di tutti i dipendenti nei confronti del RPCT, la cui inadempienza è sanzionabile sul piano disciplinare e va valutata in termini di *performance*.



Funzionigramma:

- Verifica adempimenti in materia di trasparenza amministrativa
- Controlli amministrativi comprendenti:
  - direttive agli uffici
  - individuazione aree da controllare
  - costituzione gruppi di lavoro per controlli
  - esecuzione controllo secondo le scadenze previste
  - verifica esecuzione azioni di allineamento ai rilievi formulati
  - monitoraggio piano
  - elaborazione report
  - espletamento tutte le fasi del controllo
  - analisi scostamenti
- verifica adempimenti relativi a prevenzione corruzione
- costituzione gruppo di lavoro per elaborazione piano di prevenzione
- implementazione piano
- aggiornamento annuale piano prevenzione

## *I Referenti per la trasparenza*

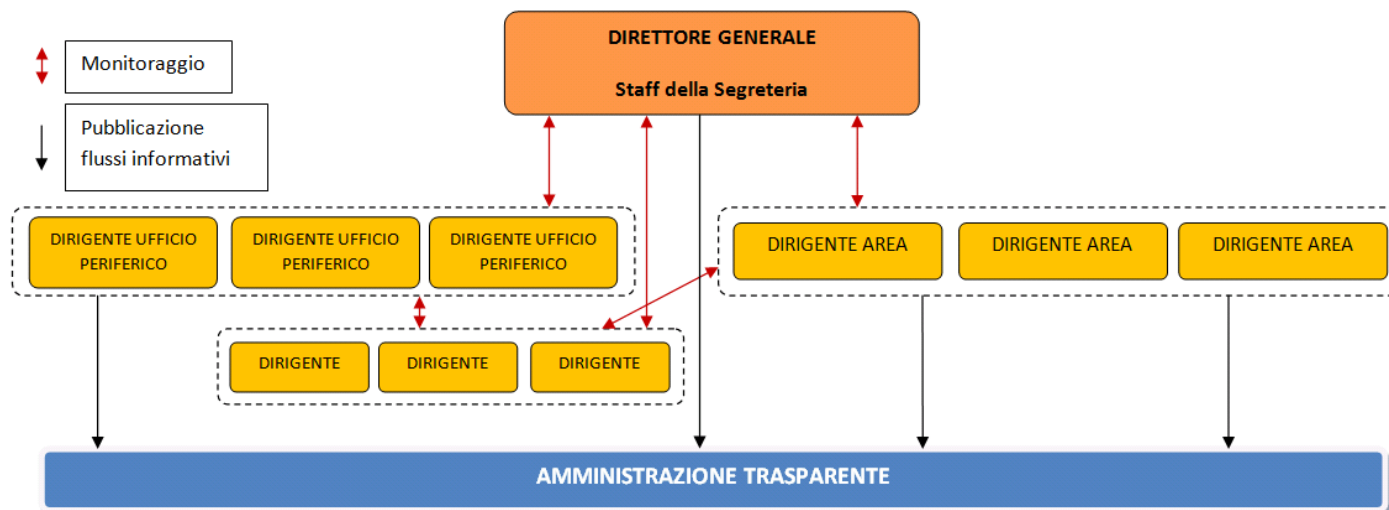


## 8.6 - LA DIRIGENZA

Responsabilità dei dirigenti:

- adempiono agli obblighi di pubblicazione previsti dal presente Programma, come analiticamente dettagliati nell'allegato 1);
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate;

Di seguito si espone uno schema esemplificativo dei rapporti tra Responsabile, referenti e dirigenza.



## 8.7 - MISURE ORGANIZZATIVE

L'inserimento dei documenti e dei dati nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente avverrà con modalità, ove possibile, decentrata.

Ai responsabili degli uffici dell'ente o ai propri collaboratori verranno attribuite apposite credenziali per l'accesso e l'utilizzo degli strumenti di pubblicazione e successivo aggiornamento/monitoraggio.

Fino all'attivazione della modalità decentrata l'inserimento dei documenti e dei dati avverrà a cura dell'attuale webmaster F.D. dott. F. Comparato.

L'attività riguarderà tutti i Dirigenti responsabili della redazione e comunicazione dei dati al webmaster, ciascuno per competenza e secondo le tipologie di atti o documenti la cui pubblicazione è obbligatoria per legge.

Tutti gli obblighi di pubblicazione, saranno organizzati in sezioni corrispondenti alle sezioni del sito «Amministrazione trasparente» previste dal D.Lgs. 33/2013.

Dall'analisi emerge un differente grado di coinvolgimento nel processo di trasparenza per le strutture dell'Ente. Nel dettaglio:

Grado Di Coinvolgimento	Strutture
Alto	Ufficio di Staff della Presidenza
Alto	Ufficio di Staff della Direzione Generale
Alto	Area Amministrativa U.O.B. Risorse Umane
Alto	Area Amministrativa U.O.B. Risorse Finanziarie
Alto	Area Tecnica
Medio	Area Affari Giuridici
Medio	Area Affari Generali
Alto	Responsabile p. corruzione e trasparenza
Medio	Uffici Periferici

I responsabili degli uffici dell'ente o i propri collaboratori, incaricati dai Dirigenti per l'aggiornamento/monitoraggio degli adempimenti degli obblighi di pubblicazione, riceveranno apposita formazione.

#### 8.8 - LA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza è stata inserita nella home page del sito istituzionale dell'Ente [www.irsapsicilia.it](http://www.irsapsicilia.it) un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Al suo interno, organizzati in sotto-sezioni, sono contenuti i seguenti dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria:

- gli atti di carattere normativo e amministrativo generale
- l'organizzazione dell'ente
- i componenti degli organi di indirizzo politico
- i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza
- la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- il personale non a tempo indeterminato
- gli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici
- bandi di concorso
- la valutazione della performance e la distribuzione dei premi al personale
- la contrattazione collettiva
- gli enti pubblici vigilati, gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le partecipazioni in società di diritto privato
- i provvedimenti amministrativi

- i dati aggregati relativi all'attività amministrativa
- i controlli sulle imprese
- gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati
- l'elenco dei soggetti beneficiari
- l'uso delle risorse pubbliche
- il bilancio preventivo e consuntivo, il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio
- i beni immobili e la gestione del patrimonio
- i servizi erogati
- i pagamenti informatici
- i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture
- i processi di pianificazione, realizzazione e valutazione delle opere pubbliche
- l'attività di pianificazione e governo del territorio
- le informazioni ambientali

## 8.9 - LE CARATTERISTICHE DELLE INFORMAZIONI

L'Ente è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

I Dirigenti quindi garantiranno che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano pubblicati:

- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- completi nel loro contenuto e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto;
- con l'indicazione della loro provenienza e previa attestazione di conformità all'originale in possesso dell'amministrazione;
- tempestivamente e comunque non oltre 5 giorni dalla loro efficacia;
- per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione.

Gli atti che producono i loro effetti oltre i 5 anni, andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia. Allo scadere del termine occorre procedere a cura del webmaster alla pubblicazione dei dati e documenti che comunque potranno essere conservati e resi disponibili agli operatori dell'Ente all'interno di distinte sezioni di archivio.

- in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al D.Lgs. 82/2005 e saranno riutilizzabili ai sensi del D.Lgs. 196/2003, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

## 8.10 - MODALITÀ E TEMPI DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

ATTIVITA'	Struttura responsabile	Inizio previsto	Fine prevista	Indicatore di risultato	Stato/Attività
Garantire la pubblicazione dei documenti di programmazione e rendicontazione dell'ente con schede di sintesi in forma semplificata e aggregata.	Area Amministrativa U.O.B. Risorse Finanziarie	01/01/2021	31/12/2021	Dati pubblicati e aggiornati	In corso
Garantire la pubblicazione dei dati relativi ai tempi dei pagamenti	Area Amministrativa U.O.B. Risorse Finanziarie	01/01/2021	31/12/2021	Dati pubblicati e aggiornati	In corso
Pubblicazione sito Amministrazione Trasparente	Responsabile della trasparenza	01/01/2021	31/12/2021	Dati pubblicati e aggiornati	In corso
Redazione del Programma per la Trasparenza e Integrità	Responsabile della trasparenza	01/01/2021	31/01/2021	Delibera approvata	In corso
Individuazione dipendenti per l'aggiornamento del sito	Tutte le aree per competenza	01/01/2021	31/12/2021	Predisposizione Elenco	In corso
Adempimento obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente	Tutte le aree per competenza	01/01/2021	31/12/2021	Dati pubblicati e aggiornati	In corso
Controllo e monitoraggio pubblicazione atti e documenti	Responsabile della trasparenza	01/01/2021	31/12/2021	Report	In corso
Aggiornamento del Piano Triennale per la Trasparenza e Integrità	Responsabile della trasparenza	01/01/2021	31/01/2022	Delibera approvata	In corso
Formulazione direttive interpretative, anche attraverso incontri dedicati su modalità di pubblicazione, tipo di atti e organizzazione degli stessi all'interno del sito	Responsabile della trasparenza	01/01/2021	31/12/2021	Direttive/ incontri	In corso

## 8.11 - IL PROCESSO DI CONTROLLO

L'ufficio del responsabile della trasparenza svolgerà, in supporto al Direttore Generale, la funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte dei Dirigenti, predisponendo apposite segnalazioni in caso riscontrato mancato o ritardato adempimento.

Tale controllo verrà attuato:

- nell'ambito dell'attività di monitoraggio del Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- attraverso appositi controlli a campione semestrali, a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate;

Per ogni informazione pubblicata verrà verificata:

- la qualità
- l'integrità,
- il costante aggiornamento,
- la completezza,
- la tempestività,
- la semplicità di consultazione,
- la comprensibilità,
- l'omogeneità,
- la facile accessibilità,
- la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione,
- la presenza dell'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

In sede di aggiornamento annuale del Programma per la trasparenza e l'integrità viene rilevato lo stato di attuazione delle azioni previste dal Programma e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

## 8.12 - LE SANZIONI

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

## 8.13. -L'ACCESSO

### 8.13.1 - - ACCESSO CIVICO – PROCEDURA

#### **Che cos'è**

L'accesso civico è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo.

#### **Come esercitare il diritto**

La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Può essere presentata:

- tramite posta elettronica all'indirizzo: [info@irsapsicilia.it](mailto:info@irsapsicilia.it) o [info@pec.irsapsicilia.it](mailto:info@pec.irsapsicilia.it)
- tramite posta ordinaria
- direttamente presso l'ufficio protocollo– Via Ferruzza n.5- 90124 Palermo.

#### **La procedura**

Il Responsabile della trasparenza, dopo aver ricevuto la richiesta, la trasmette al Dirigente responsabile della redazione e comunicazione per materia e ne informa il richiedente.

Il Dirigente responsabile della redazione e comunicazione, entro 20 giorni, trasmette al webmaster per l'immediata pubblicazione nel sito web [www.irsapsicilia.it](http://www.irsapsicilia.it), sezione Amministrazione Trasparente, il documento, l'informazione o il dato richiesto e, contemporaneamente, comunica al Responsabile della trasparenza l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale; altrimenti, se quanto richiesto risulti già pubblicato, nel rispetto della normativa vigente, ne dà comunicazione al Responsabile della trasparenza, indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Il Responsabile della trasparenza, una volta avuta comunicazione da parte del Dirigente responsabile della pubblicazione, comunica l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale, al richiedente.

### 8.13.2 –ACCESSO GENERALIZZATO– PROCEDURA

#### Indirizzi applicativi

Il c.d. "accesso generalizzato" è un nuovo diritto di accesso che si va ad aggiungere a quelli preesistenti.

Il nuovo istituto (c.d. "accesso generalizzato") è stato introdotto dall'art. 5, comma 2 del decreto trasparenza (33/2013), come modificato dal D.Lgs 97/2016, che prevede "*Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis*".

Il diritto è soggettivamente ed oggettivamente generalizzato: non più è condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ("avervi interesse" della legge 241) ed ha ad oggetto tutti i dati e i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni (non solo quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria dell'accesso civico).

Il nuovo diritto potrà, quindi, essere esercitato nei confronti dell'intero contenuto degli archivi di ciascuna pubblica amministrazione (fatte salve, naturalmente, le eccezioni previste dalla legge e ben dettagliate nelle linee guida dell'Anac).

Nel caso in cui l'istanza di accesso civico coinvolga interessi di terzi (controinteressati), ai sensi dell'art. 5-bis comma 2, è necessario informarli per metterli nelle condizioni di partecipare al procedimento presentando deduzioni/opposizioni entro dieci giorni.

Il procedimento deve concludersi con un provvedimento espresso e motivato entro trenta giorni dalla presentazione della domanda con la comunicazione agli eventuali controinteressati (tale termine è sospeso a decorrere dalla comunicazione ai controinteressati fino all'eventuale opposizione dei controinteressati da proporre entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione).

In caso di accoglimento, l'amministrazione provvederà direttamente a trasmettere al richiedente i dati richiesti.

In caso di rigetto o di mancata risposta oltre il termine, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che deve decidere con provvedimento motivato entro 20 giorni, fatta salva la necessità di richiedere il parere del Garante per la protezione dei dati personali nel caso in cui l'accesso sia stato negato o differito a tutela degli interessi di cui all'art. 5-bis, comma 2, lettera a) ("protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina vigente in materia"). Avverso la decisione dell'amministrazione competente o, in caso di richiesta di riesame, avverso quella del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il ricorrente può proporre ricorso giurisdizionale al TAR.

Eccezioni all'accesso generalizzato:

Le esclusioni e i limiti all'accesso generalizzato sono disciplinati dall'art. 5-bis del D.Lgs. 33/2013 e dalle linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti



all'accesso civico di cui all'art. 5 co.2 del D.Lgs. 33/2013 adottate dall'ANAC con la delibera n. 1309 del 28.12.2016.

Come esercitare il diritto

La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata all'ufficio (Direzione Generale, Area o Ufficio periferico competente) che detiene i dati, le informazioni o i documenti e, per conoscenza, al RPCT.

Può essere presentata:

- tramite posta elettronica all'indirizzo:  
[info@irsapsicilia.it](mailto:info@irsapsicilia.it) o [info@pec.irsapsicilia.it](mailto:info@pec.irsapsicilia.it)
- tramite posta ordinaria
- direttamente presso l'ufficio protocollo–Via Ferruzza n.5-90124 Palermo

La procedura

La domanda di accesso generalizzato deve indicare i dati o i documenti richiesti dovendosi ritenere inammissibili richieste generalizzate o tali da non consentire l'identificazione della documentazione richiesta.

Il rilascio è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto per la riproduzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza  
*Avv. Dario Castrovinci*