



Piano Triennale per la
Prevenzione della
Corruzione (PTPC)

Triennio 2016-2018

*L'aggiornamento del presente Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Sispi S.p.A. con delibera del 30 giugno 2016, costituisce **parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione aziendale redatto ai sensi del D.Lgs. 231/01.***

Riferimenti a

documenti aziendali: Modello organizzativo di cui al D.Lgs. 231/2001

Organigramma

Riferimenti esterni: L. 241/1990 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”

DPR 445/2000 “Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa”

D.Lgs n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300

D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs 12 aprile 2006, n. 163 “Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE”

D.L. 95/2012 “Conversione, con modificazioni, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95: Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini, nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario”

L. n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"

D.Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"

D.Lgs. 39/2013 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”

Delibera ANAC ex CIVIT n. 50/2013 “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”

Delibera ANAC ex CIVIT n. 77/2013 “Attestazioni OIV

sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2013 e attività di vigilanza e controllo dell'Autorità"

L. 27 dicembre 2013, n. 147 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014)

Delibera del DFP n. 72/2013 "Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione"

Circolare n. 1/2014 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e semplificazione "Ambito soggettivo e oggettivo di applicazione delle regole di trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190"

D.L. n. 66/2014 "Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale"

L. n. 114/14 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari"

Determinazione ANAC n. 8 del 2015 "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"

Determinazione ANAC n. 12 del 2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione".

ABBREVIAZIONI

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle pubbliche amministrazioni
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori
CdA	Consiglio di Amministrazione aziendale
CIVIT	Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche
DFP	Dipartimento della Funzione Pubblica
D. Lgs.	Decreto Legislativo
MOGC	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
Modello231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo volto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto legislativo n. 231/2001
OdV	Organismo di vigilanza ex Modello 231
PA	Pubblica Amministrazione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PPCS	Piano di Prevenzione della Corruzione della Sispi SpA
PTPC	Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione
PTTI	Piano Triennale di Trasparenza e Integrità
RPC	RPC
RT	Responsabile per la Trasparenza
Sispi	SISPI Sistema Palermo Informatica S.p.A
UO	Unità Organizzativa

INDICE

Sezione I

1. PREMESSA E OBIETTIVI	7
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	9
3. PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DEL PTPC IN SISPI	11
4. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	12
5. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	14
5.1 ORGANIGRAMMA AZIENDALE.....	16
5.2 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE	17
6. LA MAPPATURA DEI PROCESSI	20
6.1 LA MAPPATURA DEI PROCESSI ED IL RISCHIO CORRUTTIVO	20
6.2 LE AREE DI RISCHIO GENERALI	20
6.2.1 ALTRE AREE DI RISCHIO	21
7. MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO	23
8. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: IDENTIFICAZIONE E CLASSIFICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE	24
9. LE MISURE GENERALI E SPECIFICHE.....	25
9.2 CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E CODICE DISCIPLINARE	27
9.3 ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE.....	28
9.4 OBBLIGO DI COMUNICAZIONE E DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE.....	30
9.5 CONFERIMENTO DI INCARICHI ISTITUZIONALI ED EXTRA-ISTITUZIONALI	32
9.6 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI INCARICHI DIRIGENZIALI	34
9.7 SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE; REVOLVING DOORS)	36

Modello di organizzazione e gestione della Sispi S.p.A.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018

9.8 FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PA.....	38
9.9 TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	40
9.10 FORMAZIONE DEL PERSONALE	43
9.11 PROTOCOLLI DI LEGALITÀ O PATTI DI INTEGRITÀ.....	46
9.12 MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI	49
9.13 MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA SISPI E SOGGETTI TERZI.....	49
9.14 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ	50
9.15 VERIFICHE SULL'ITER PROCEDIMENTALE	50
10. PUBBLICITA' DEL PIANO.....	51
11. ALLEGATI.....	52

Sezione II

Programma Triennale Per la Trasparenza e l'Integrità 2016 – 2018

1. PREMESSA E OBIETTIVI

Con deliberazione del 27 gennaio 2016, su proposta del RPC, è stato approvato dal CdA di Sispi il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2016-2018.

Il piano, in coerenza con le disposizioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), è stato redatto nell'ottica di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, nonché di creare un collegamento tra prevenzione della corruzione e trasparenza per una più ampia gestione del rischio.

Le misure e gli interventi previsti dal Piano di Prevenzione della Corruzione sono coordinati con le misure del Programma Triennale per la Trasparenza. Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, infatti, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta uno strumento di diffusione ed affermazione della cultura del rispetto delle regole, nonché di prevenzione e di lotta ai fenomeni corruttivi.

In coerenza con il PNA e con le prescrizioni di cui all'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012, il RPC ha provveduto, con la collaborazione dell'OdV, del Responsabile della Trasparenza e dei Responsabili delle UO/Funzioni aziendali, alla redazione del primo aggiornamento del Piano, costruito come strumento in progress, nella consapevolezza che i processi di miglioramento di una organizzazione sono lunghi e complessi.

Gli obiettivi posti, alla luce dell'esperienza fin qui maturata, sono realisticamente raggiungibili, tenuto conto del livello di attenzione posta da parte di tutta l'organizzazione, al perseguimento di strategie mirate allo sviluppo di un contesto ideale alla prevenzione dei fenomeni di corruzione.

All'interno della cornice giuridica e metodologica posta dalla normativa di Settore e dal P.N.A., questo primo aggiornamento al Piano conferma la strategia di prevenzione e contrasto della corruzione elaborata da Sispi.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è un documento programmatico

che, previa individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio. Tale obiettivo viene perseguito mediante l'attuazione delle misure generali previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori ritenute utili in tal senso, ritenendo in particolare di:

- individuare il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione;
- prevedere le modalità di formazione per i dipendenti chiamati ad operare nei settori più esposti alla corruzione;
- stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire tale rischio, mediante l'individuazione di specifici obblighi di trasparenza, il controllo interno degli atti e l'eventuale rotazione dei Responsabili e dei dipendenti;
- vigilare e controllare il regolare andamento dell'Azienda, mediante obblighi di informazione ed autocertificazioni dei Responsabili e/o dipendenti competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche e atti;
- separare, ove possibile, il processo in fasi da assegnare a differenti unità lavorative e articolare la rotazione dell'assegnazione delle medesime;
- monitorare i rapporti tra Sispi e i soggetti che con la stessa stipulano contratti.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Con l'approvazione della legge 16 novembre 2012, n.190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" l'ordinamento italiano si è dotato, nel contrasto alla corruzione, di un sistema di prevenzione che si articola, a livello nazionale, nell'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione e, a livello di ciascuna amministrazione, nell'adozione di Piani di prevenzione triennali.

Quindi, il PTPC, secondo il disposto dell'articolo 1 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, costituisce la modalità principale attraverso la quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono e comunicano all'Autorità Nazionale Anticorruzione "la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo "rischio" (art. 1, comma 5).

Con la pubblicazione delle Linee guida contenute nella Determinazione ANAC n.8/2015 e dell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) di cui alla Determinazione ANAC n.12/2015 è stato definitivamente chiarito che Sispi, sia quale azienda sottoposta al totale controllo pubblico sia quale società *in house* del Comune di Palermo, rientra pienamente nell'ambito soggettivo di tutta la normativa in tema di prevenzione della corruzione.

Inoltre, il Consiglio Comunale con deliberazione n.1 del 1° gennaio 2016 ha emanato l'atto di indirizzo rivolto a tutte le società partecipate del Comune di Palermo ai fini del contenimento della spesa e per il rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità, trasparenza ed anticorruzione.

Il PTPC rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale Sispi descrive il "processo" finalizzato ad implementare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo ovvero all'individuazione e all'attivazione di azioni, ponderate e coerenti tra loro, capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti. Esso, quindi, è frutto di un processo di analisi del fenomeno stesso e di successiva

Modello di organizzazione e gestione della Sispi S.p.A.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018

identificazione, attuazione e monitoraggio di un sistema di prevenzione della corruzione.

Il PNA stabilisce che, qualora l'Ente abbia già adottato un Modello di Organizzazione e Gestione del rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001 - come nel caso di Sispi - è possibile integrare le misure ivi già previste e adottate con gli obiettivi di prevenzione del rischio corruzione di cui al corpo normativo sopracitato.

3. PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DEL PTPC IN SISPI

L'efficacia del PTPC è legata al pieno coinvolgimento dell'organizzazione aziendale sia nella fase di predisposizione del Piano, articolato nei suoi elementi essenziali di individuazione dei processi a rischio, di individuazione degli indicatori, di scelta dei referenti e dei flussi informativi verso il RPC, sia nella successiva fase di attuazione del Piano stesso ovvero di adeguamento delle misure di prevenzione e di attivazione dei monitoraggi sui processi a rischio.

L'obiettivo è quello di elaborare un sistema organico di azioni e misure volte a prevenire il rischio corruttivo nelle aree di riferimento.

Per l'aggiornamento del presente Piano il Responsabile per Prevenzione della Corruzione ha coinvolto:

- OdV.
- Responsabile per la Trasparenza
- Dirigenti UO
- Responsabili di Funzione

I soggetti sopra citati sono stati coinvolti attraverso specifici incontri aventi come oggetto il tema della prevenzione della corruzione.

4. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Sispi, per definire il contesto nell'ambito del quale opera ed in particolare per individuare le situazioni ambientali connesse ai fenomeni corruttivi riferite al territorio di appartenenza ha ritenuto opportuno analizzare la relazione del Procuratore Generale per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2015.

Da tale lettura emerge che sono in calo tutti i reati contro la pubblica amministrazione nel distretto di Palermo (che include anche Trapani e Agrigento), soprattutto quelli di peculato, ridotti quasi del 30% rispetto al 2014. La riduzione di questo tipo di reati è avvenuta anche grazie alle modifiche legislative che portano ad una maggiore ricorrenza di quelli di corruzione e di concussione mediante induzione, la cui decrescita è certamente minore. In totale, i reati contro la pubblica amministrazione sono passati da 2.720 a 2.566. Tra questi, sono stati 44 i casi di corruzione, 27 di concussione e 85 per peculato (questi ultimi erano stati 120 nell'anno precedente). In significativa crescita invece i reati di indebita percezione di contributi pubblici: 41 l'anno scorso, 156 quest'anno.

La corruzione, in Sicilia, secondo l'analisi del Procuratore Generale può essere considerata un vero e proprio sistema criminale perché i fatti corruttivi sembrano apparentemente slegati tra loro ma in realtà sono spesso connessi.

Dall'esame della "Relazione sull'Amministrazione della giustizia riferita al periodo 1 luglio 2014-30 giugno 2015" emerge in maniera chiara un quadro di corruttela nell'ambito di uffici pubblici e di conseguenza *l'interesse personale del pubblico funzionario a seguire le pratiche ed asseverare i desiderata di soggetti privati e l'utilizzo della funzione pubblica per scopi meramente egoistici e di privato mercimonio.*

Le indagini poste in essere hanno consentito di accertare, ad esempio, che quattro pubblici funzionari dell'ufficio TARES del Comune di Palermo hanno dato vita ad un'organizzazione criminale in cui ognuno dei componenti ricopriva un ruolo ben preciso e che ha consentito loro dar vita ad uno schema delinquenziale ben collaudato,

finalizzato ad annullare e/o ridurre il debito d'imposta relativo alla Tares dietro pagamento di una somma di danaro pari a circa il 50% del debito d'imposta.

Gli strumenti di contrasto alla criminalità organizzata, oltre che nel contesto internazionale, si sono arricchiti anche nell'ordinamento interno, dove hanno trovato ingresso misure, da tempo sollecitate, elaborate per colpire un cardine fondamentale delle organizzazioni criminali, e specificamente i patrimoni illeciti costruiti con le attività criminali. Sul punto, va segnalata la legge n. 69 del 27 maggio 2015, recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", nell'ambito della quale, alcuni significativi emendamenti presentati dal Ministero della giustizia all'originario disegno di legge caratterizzano e qualificano l'intervento normativo approvato, decisamente orientato ad un maggior rigore repressivo dei delitti di associazione di tipo mafioso e dei più gravi reati in materia di corruzione e del falso in bilancio.

Per quanto concerne il delicato tema della corruzione, molte sono le novità di rilievo: è stato esteso il raggio di operatività del reato di concussione anche agli incaricati di pubblico servizio, si è introdotto un meccanismo premiale per chi collabora con la giustizia, sono state modificate in pejus le pene accessorie in caso di condanna per reati contro la P.A., è stato condizionato il beneficio della sospensione condizionale della pena al pagamento di una somma equivalente al profitto del reato o di quanto indebitamente percepito così introducendo il nuovo istituto della "riparazione economica".

L'impegno italiano a livello europeo ed internazionale ha anche riguardato le attività di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi nell'alveo delle organizzazioni internazionali ad essa preposte.

Va segnalato in proposito che l'Italia ha ottenuto la presidenza della Conferenza ministeriale sul tema della lotta alla corruzione organizzata dal WGB dell'OCSE, che si terrà il 16 marzo 2016 a Parigi e che costituirà occasione per accreditare il nostro Paese a livello internazionale e fare conoscere le nostre riforme e le migliori pratiche interne in materia.

5. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

SISPI è la Società costituita nel 1988 su iniziativa del Comune di Palermo - allora socio di maggioranza - con la Finsiel S.p.A., per la progettazione, la realizzazione, lo sviluppo e la conduzione tecnica del Sistema Informatico e Telematico Comunale (SITEC).

Dal 1990 lavora con l'Amministrazione Comunale di Palermo progettando e realizzando soluzioni tecnologiche per l'innovazione dei processi amministrativi.

La gestione unitaria assicurata dal "modello" Sispi ha garantito coerenza e flessibilità del sistema nel suo complesso, una logica integrata nelle decisioni relative alle diverse soluzioni hardware e software, il governo unitario della spesa, la piena integrazione di risorse materiali e professionali così consentendo un vero e proprio salto di qualità nel modello amministrativo "Comune" e nella capacità dello stesso di fornire servizi contribuendo allo sviluppo economico e sociale della città e del suo territorio.

Il patrimonio di conoscenze e professionalità della Sispi è uno strumento per elevare gli standard qualitativi e di efficienza delle funzioni e dei servizi erogati direttamente e indirettamente dall'Amministrazione Comunale nel suo complesso, attraverso interventi di innovazione tecnologica coerenti con i processi di innovazione normativa, organizzativa e gestionale in linea con le prospettive nazionali per lo sviluppo e l'innovazione (Agenda Digitale, Codice dell'Amministrazione Digitale).

Sispi è il partner tecnologico dell'Amministrazione Comunale nell'analisi dei procedimenti amministrativi, nell'ingegnerizzazione di processi e workflow management, nella system integration e nella conduzione tecnica del SITEC.

Sispi progetta e realizza:

- sistemi informativi complessi
- sistemi informativi territoriali
- soluzioni Internet/Intranet
- l'evoluzione delle applicazioni esistenti
- la nuova architettura del SITEC
- l'integrazione e la creazione dell'interscambio e della interoperabilità delle basi di dati

esistenti e la progettazione delle nuove

- la formazione e la consulenza specialistica attinente agli obiettivi di informatizzazione del Comune.

Dall'8 maggio 2009 il Comune di Palermo è azionista unico della società.

Il 30 settembre 2012 la Sispi ha conseguito la nuova certificazione UNI EN ISO 9001:2008 relativa a "Progettazione, Sviluppo, Produzione e Manutenzione di Applicazioni Software e di Integrazione Sistemi in ambito ICT. Progettazione, Realizzazione ed Erogazione di: Servizi di Conduzione Operativa di Sistemi di Elaborazione dati e Reti di Telecomunicazione; Servizi di Conduzione Funzionale di Applicazioni Informatiche", che sostituisce le precedenti certificazioni acquisite a partire dal 1998.

In data 22 gennaio 2015, il Consiglio di amministrazione della Sispi, dando seguito alla delibera di Consiglio Comunale n. 375 del 2014, ha deliberato l'adesione al Consorzio Reset S.c.p.a. In data 23 febbraio 2015 Sispi è entrata a far parte del capitale sociale del Consorzio Reset con una quota pari all'1,923%.

Il modello organizzativo e di funzionamento è stato più volte rivisitato e ridefinito, anche in ragione del ruolo strumentale svolto da Sispi nei confronti all'amministrazione comunale.

Un processo di adattamento continuo, quello perseguito da Sispi, per soddisfare le mutevoli aspettative del Cliente unico Comune di Palermo in svariati canali.

Un importante processo di semplificazione delle Unità organizzative e delle Funzioni ha determinato un miglioramento ed un incremento delle competenze.

Si tratta di un processo complesso che vede Sispi impegnata sul fronte del cambiamento in ambito organizzativo e che non può non tener conto delle modifiche normative nel frattempo intervenute.

Tale processo di riorganizzazione aziendale inteso quale utile strumento volto a prevenire fenomeni corruttivi, ha rappresentato il raggiungimento di un fondamentale ed importante traguardo.

Il contesto organizzativo nel quale Sispi opera è caratterizzato da professionalità

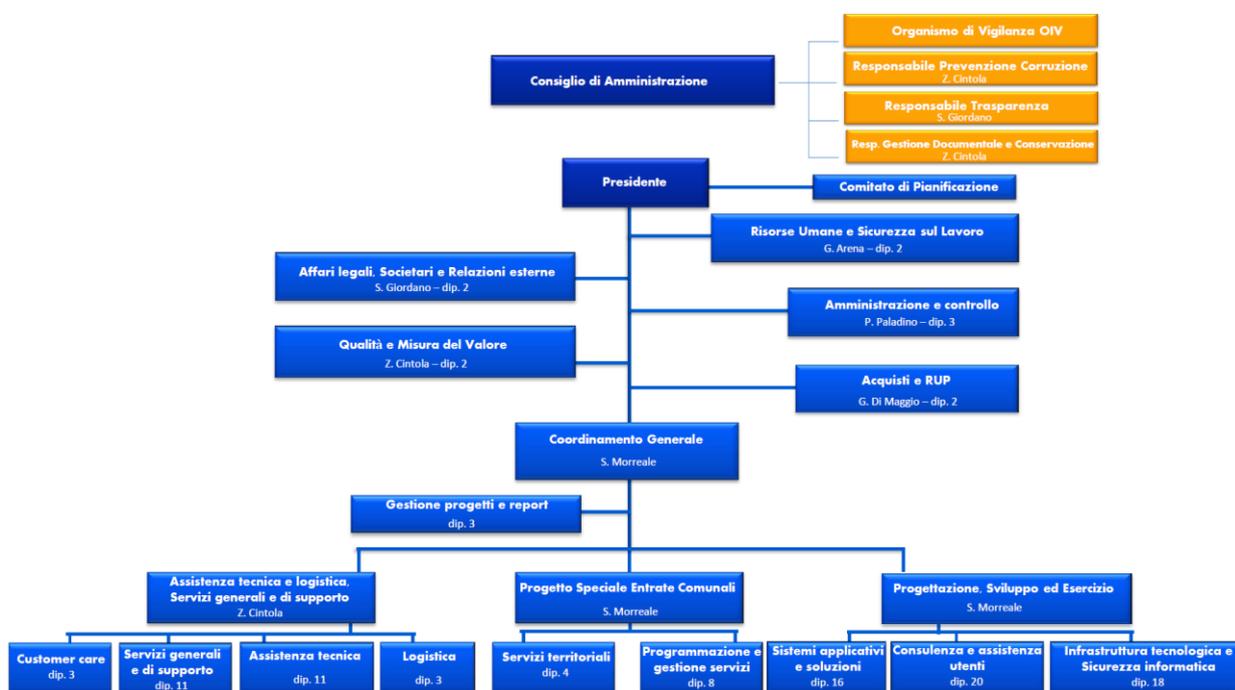
Modello di organizzazione e gestione della Sispi S.p.A.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018

aventi prevalentemente competenze tecniche oltre che da un numero contenuto di risorse in possesso di competenze fungibili e sovrapponibili in aree a rischio di corruzione. Ciononostante Sispi ha effettuato una rotazione del personale dirigente nell'anno 2013, una nel 2014 e due nel 2015.

Relativamente alla struttura organizzativa si rimanda ai successivi paragrafi.

5.1 ORGANIGRAMMA AZIENDALE



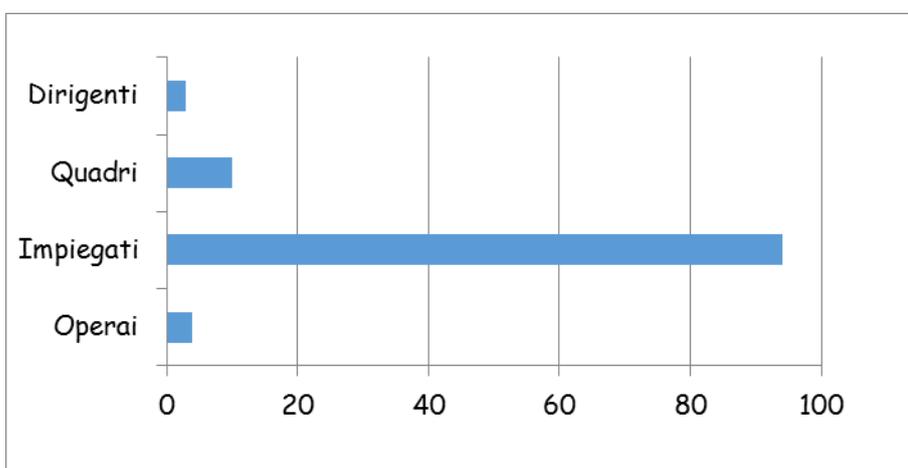
Nota bene: dip. indica il numero dei dipendenti assegnati al singolo ufficio compreso il responsabile dell'ufficio ove indicato.

5.2 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE

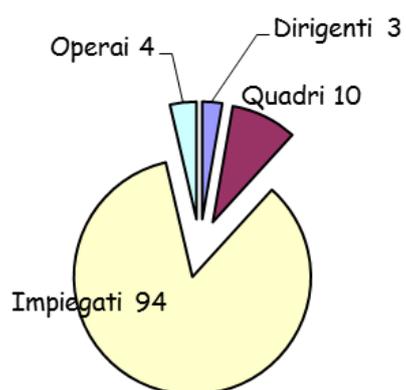
Il personale Sispi, a giugno 2016, risulta così distribuito:

DISTRIBUZIONE PER QUALIFICHE

Dirigenti	3
Quadri	10
Impiegati	94
Operai	4
<hr/>	
TOTALE	111

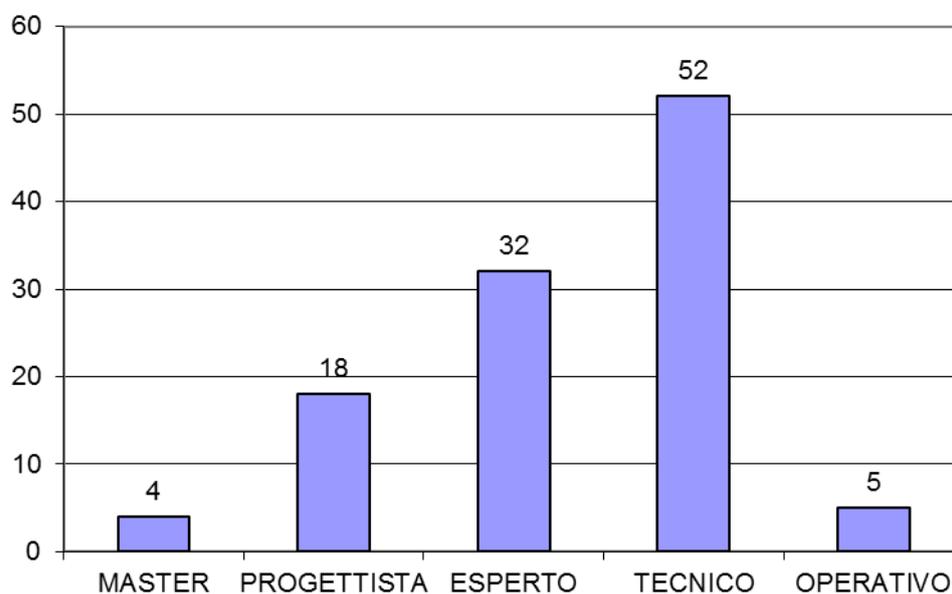


DISTRIBUZIONE PER QUALIFICHE

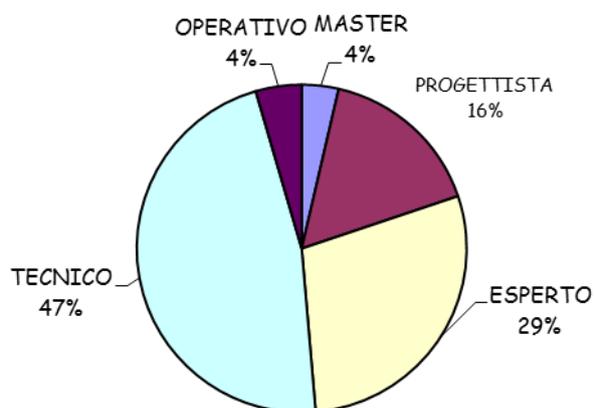


DISTRIBUZIONE PER LIVELLI
PROFESSIONALI

MASTER	4
PROGETTISTA	18
ESPERTO	32
TECNICO	52
OPERATIVO	5
TOTALE	111



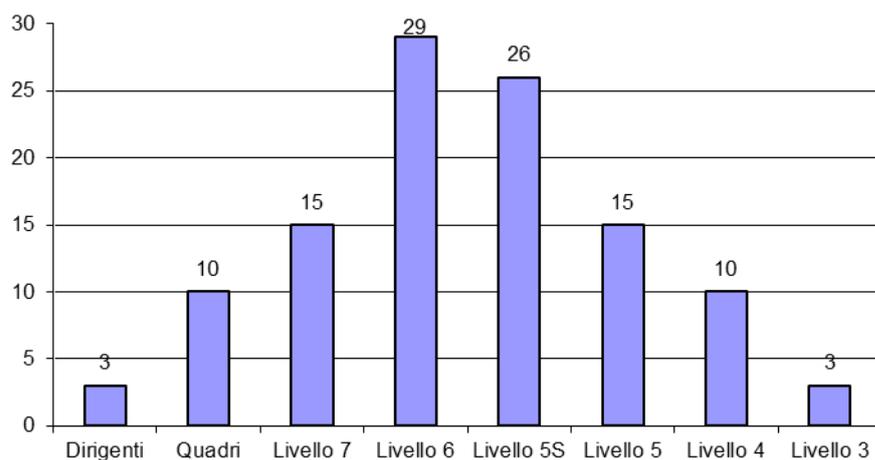
DISTRIBUZIONE LIVELLI PROFESSIONALI



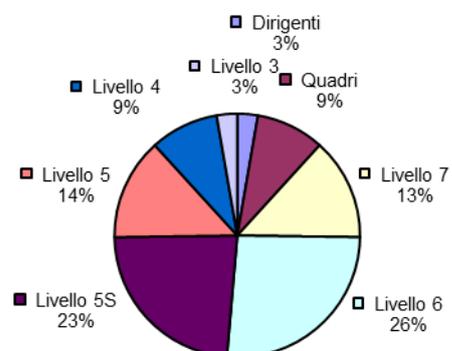
DISTRIBUZIONE PER CATEGORIA CONTRATTUALE

Dirigenti	3
Quadri	10
Livello 7	15
Livello 6	29
Livello 5S	26
Livello 5	15
Livello 4	10
Livello 3	3

TOTALE 111



DISTRIBUZIONE PER CATEGORIA CONTRATTUALE



6. LA MAPPATURA DEI PROCESSI

6.1 LA MAPPATURA DEI PROCESSI ED IL RISCHIO CORRUTTIVO

“L’accuratezza e l’esaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione ed incide sulla qualità dell’analisi complessiva.”

A tal fine lo sforzo è stato quello di identificare e rappresentare i processi organizzativi nelle loro interrelazioni con gli altri processi e nelle loro componenti interne.

Pertanto, la mappatura dei processi si pone come un modo “razionale” di rappresentare ed organizzare l’attività.

Si è cercato di comprendere in che modo le risorse (umane, tecnologiche e di struttura) vengono impiegate e si sono esplicitate le interdipendenze che esistono tra le diverse attività anche se svolte da funzioni aziendali distinte.

In questo contesto, la mappatura assume carattere strumentale ai fine della identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Per l’identificazione dei processi sono state condotte interviste con i soggetti che sono in possesso di informazioni rilevanti; le interviste sono state condotte in modo strutturato servendosi di una check-list.

Tale metodologia ha consentito l’individuazione delle attività svolte in modo sequenziale e dettagliato, con particolare riferimento ai documenti, ai dati, agli strumenti e ai tempi di realizzazione.

Sono state oggetto di studio le procedure, che pur offrendo indicazioni di dettaglio, devono comunque essere elaborate al fine di estrarre informazioni più utili alla mappatura.

6.2 LE AREE DI RISCHIO GENERALI

Le aree di rischio generale, prese in considerazione nell’analisi preventiva svolta da ciascuno dei soggetti individuati dalla norma, sono:

- Area di rischio Contratti Pubblici
- Area di rischio Gestione delle Entrate, delle Spese e del Patrimonio
- Area di rischio Risorse Umane-Acquisizione del Personale
- Area di rischio Risorse Umane-Incarichi di Consulenza e Prestazioni Professionali
- Area di rischio Affari Legali e Contenzioso

Per ciascuna attività sono stati valutati i singoli indicatori di probabilità che si verifichi l'evento corruttivo (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) ed i singoli indicatori delle dimensioni dell'impatto (economico, organizzativo), a seguito dell'evento corruttivo. Moltiplicando per ciascuna attività individuata il valore medio degli indicatori di valutazione della probabilità e il valore medio degli indicatori dell'impatto, si è ottenuto un valore numerico che corrisponde al livello di rischio.

L'evidenza dell'analisi effettuata è descritta negli allegati al presente Piano.

6.2.1 ALTRE AREE DI RISCHIO

Le altre aree di rischio sono state individuate anche in funzione della specifica attività di Sispi, che opera come partner tecnologico dell'Amministrazione Comunale.

L'area di rischio individuata è quella relativa all'accesso alle banche dati.

Le interviste condotte con i responsabili ed i documenti acquisiti evidenziano quanto segue:

- per quanto attiene alla gestione della "infrastruttura abilitante", vale a dire l'insieme degli accorgimenti tecnici volti ad assicurare idonei standard di gestione degli accessi al sistema informatico si rimanda alla procedura per la nomina dei c.d. amministratori di sistema, (SINA-02-01) ivi comprese le misure volte a prevenire l'abuso di tale qualità (software per la gestione dei log con back-up e conservazione per un anno GAGP-17-01), nonché procedure per la gestione delle diverse classi di utenza di dominio/di applicativi Sispi /di applicativi di terze parti/di posta elettronica;

- per quanto attiene alla gestione delle credenziali di autenticazione e dei relativi profili di autenticazione si rimanda alla procedura “ gestione delle richieste di accesso ai dati, sistemi ed applicazioni gestite da Sispi “ (AC01-16-01) che distingue tra:
 - ✓ applicativi Sispi, per i quali è operativo un sistema in parte automatizzato ed in parte gestito direttamente dalle funzioni competenti presso il comune di Palermo
 - ✓ applicativi di terze parti, per i quali il sistema è manuale.

Ad oggi non si ha evidenza di sistemi di alert o di segnalazioni delle anomalie che possano configurare un potenziale abuso da parte dell'operatore del sistema.

Tuttavia, sono in corso di studio ed approfondimento soluzioni volte a realizzare un sistema automatico per l'individuazione di abusi nella gestione del dato da parte dell'operatore.

La metodologia utilizzata per la mappatura delle aree di rischio generale sarà estesa alle aree di rischio specifiche.

E' in corso l'approfondimento e la rielaborazione della procedura relativa ai rischi informatici, pertanto l'evidenza formale della relativa analisi sarà completata entro il secondo semestre del 2016.

7. MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

Per valutazione del rischio si intende il processo di identificazione, analisi e ponderazione del rischio.

I rischi vengono identificati mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti, mentre l'attività di identificazione del rischio va svolta nell'ambito di gruppi di lavoro con il coinvolgimento dei dirigenti per l'area di rispettiva competenza.

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio.

Per ciascun rischio catalogato occorre stimare il valore della probabilità ed il valore dell'impatto.

Il valore della probabilità e il valore dell'impatto devono, inoltre, essere moltiplicati per ottenere il valore complessivo che esprime il livello di rischio del processo.

Occorrerà, pertanto, ponderare attentamente il rischio alla luce dell'analisi e raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere priorità ed urgenza di trattamento.

Nel corso del primo semestre 2016 si è completata la mappatura delle aree di rischio generali.

Nel corso del secondo semestre si procederà ad una più approfondita analisi delle attività aziendali al fine di verificare l'eventuale esistenza di ulteriori attività esposte al rischio di corruzione, anche sulla base delle informazioni fornite dai Dirigenti e dai Responsabili di Funzione.

Su impulso anche del RPC entro giugno 2017 si procederà ad un riesame del rischio.

8. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: IDENTIFICAZIONE E CLASSIFICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

La fase di trattamento del rischio è la “fase tesa ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi”

In particolare si evidenzia come la misura di trattamento del rischio debba rispondere a tre requisiti fondamentali:

- efficacia della mitigazione delle cause del rischio;
- sostenibilità economica e organizzativa;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

Le singole misure sono state classificate in generali e specifiche.

In relazione alle misure di carattere generale, si dà conto dei contenuti delle stesse e delle modalità attuative nel successivo capitolo 9. Ciascuna misura è preceduta da una tabella che evidenzia gli indicatori di attuazione nonché i soggetti responsabili.

Quanto, invece, alle singole misure specifiche si rimanda alle schede che descrivono le aree mappate, allegate al presente Piano..

Di seguito vengono riportate le singole misure di prevenzione con una breve descrizione del contenuto delle stesse e delle azioni implementate nel corso del primo semestre del 2016.

9. LE MISURE GENERALI E SPECIFICHE

Le misure generali (di governo o di sistema) incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intero sistema.

Le misure specifiche incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

L'individuazione e l'approfondimento del contenuto delle misure di mitigazione del rischio di carattere generale da parte delle UO/Funzioni, è stata supportata da un documento di indirizzo, di carattere esemplificativo, contenuto nell'allegato 1 al PNA del 2013, che fornisce chiare indicazioni rispetto alle finalità specifiche e alle modalità attuative delle stesse.

Di seguito sono individuate le misure generali e le misure ulteriori finalizzate alla gestione del rischio con validità dall'adozione del presente piano, precisando sin d'ora che per alcune è prevista la completa applicazione nel corso del triennio 2016-2018

9.1 TRASPARENZA

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Trasparenza	In attuazione	Publicazione dati nella Sezione Società Trasparente Produzione e comunicazione secondo le procedure definite delle informazioni necessarie ai fini dell'aggiornamento costante dei dati nella sezione Società Trasparente Monitoraggio periodico sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.	Presenza dei dati previsti nelle sezioni specifiche	RT

Osservanza degli obblighi di trasparenza ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e della legge 190/2012, di altre normative e del vigente Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità. (Rinvio)

Come evidenziato nell'aggiornamento al PNA 2015, “la trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla legge 190/2012” che ben lungi dal costituire una semplice misura di prevenzione della corruzione, rappresenta essa stessa l’oggetto di una dinamica e complessa disciplina normativa, che richiede una programmazione sistematica contenuta in un apposito documento.

Nel dettaglio la misura in esame si declina secondo le modalità stabilite nel Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2016-2018, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio 2016, che costituisce una sezione del presente Piano ed è pubblicato sul sito istituzionale nella pagina Disposizioni Generali della Sezione “Società trasparente”.

Nella tabella si descrivono i principali passaggi necessari all’attuazione della misura per i cui dettagli si rinvia al PTTI.

Modello di organizzazione e gestione della Sispi S.p.A.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018

9.2 CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E CODICE DISCIPLINARE

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Codice Etico e di Comportamento Codice Disciplinare	In attuazione	I Fase : adozione dei codici (giugno 2016) II Fase: pubblicazione e divulgazione (luglio 2016) III Fase: monitoraggio e vigilanza semestrale sull'applicazione	Delibera CdA Pubblicazione Intranet aziendale e sito istituzionale Redazione relazione monitoraggio	Organo di indirizzo politico RT ODV RPC

I suddetti codici costituiscono importanti strumenti di prevenzione della corruzione, idonei a mitigare la maggior parte delle tipologie di comportamenti a rischio di corruzione, in quanto specificamente diretti a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a standard di legalità ed eticità.

Si tratta di misure che operano in maniera assolutamente trasversale all'interno della Società, in quanto applicabili nella totalità dei processi mappati.

Allegato A e Allegato B del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Aziendale.

9.3 ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione	In attuazione	Individuazione della modalità di attuazione della Job Rotation dei dirigenti e del personale Individuazione degli uffici e dei procedimenti ai quali è possibile applicare la misura Proposta di policy sulla job rotation al CdA Delibera di CdA Giugno 2016 Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura	Formalizzazione del proposta Approvazione della proposta in CdA Redazione relazione monitoraggio	RPC Organo di indirizzo politico RPC

MISURA: Rotazione periodica del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità direttamente coinvolto nelle attività ad elevato rischio di corruzione. In caso di esigenze organizzative correlate a specifiche professionalità tale misura può essere integrata o sostituita da una attenta e scrupolosa rotazione dei procedimenti affidati al personale appartenente ad una stessa struttura o area di competenza.

A seguito dell'entrata in vigore della nuova organizzazione, sono state esaminate le possibili modalità operative di applicazione della misura; valutazione che si è basata sulle risultanze dell'aggiornamento della ricognizione delle attività aziendali e del rischio di corruzione, sulla peculiarità delle competenze e professionalità concretamente presenti in azienda.

Il principio di rotazione del personale dirigente o comunque con funzioni di responsabilità in aree a elevato rischio è la misura che, più di ogni altra, impatta sull'organizzazione interna, anche tenuto conto del numero spesso estremamente contenuto di risorse disponibili in possesso di competenze effettivamente fungibili e/o sovrapponibili nonché dei limiti applicabili a Sispi in tema di nuove assunzioni.

L'alternanza nelle posizioni con maggiori responsabilità decisionali riduce la probabilità

che si verifichino situazioni di privilegio, accordi di collusione o più semplicemente relazioni particolari tra il personale di Sispi ed i fornitori o gli utenti.

La rotazione è sempre possibile per attività fungibili o comunque istruttorie endoprocedimentali, mentre deve essere valutata con attenzione nell'ambito di attività altamente specializzate. In questo secondo caso, ciascun Referente, nell'ambito del presente PTPC e nell'area aziendale di competenza, è tenuto ad adottare misure adeguate a far sì che nessun dipendente si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi soggetti.

Secondo le Linee Guida ANAC per le società sottoposte a controllo pubblico *“uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.”*

Al fine di mitigare tale rischio il RPC in occasione del primo aggiornamento del PTPC ha formalizzato al CdA una proposta di policy sulla job rotation.

I principi individuati sono i seguenti:

- deve essere assicurata continuità operativa ed amministrativa
- è ritenuto congruo un arco temporale di cinque anni per la permanenza in un UO/Funzione considerata a rischio avendo cura di predisporre per tempo il necessario affiancamento
- è necessario motivare adeguatamente eventuali deroghe all'applicazione del principio della job rotation in luogo del principio di segregazione di ruoli
- le regole ed i principi di job rotation dovranno essere formalizzati e resi trasparenti.

9.4 OBBLIGO DI COMUNICAZIONE E DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Obbligo di comunicazione e di astensione in caso di conflitto di interesse.	In attuazione	Aggiornamento del codice etico e di comportamento (giugno 2016)	Pubblicazione e divulgazione del codice	ODV RPC CdA RPC
		Progettazione ed attuazione di eventi formativi per la conoscenza del fenomeno	Numero eventi	Responsabile risorse umane
		Monitoraggio in materia di comunicazioni di conflitto di interesse ed obbligo di astensione	Trasmissione dei dati richiesti da parte di tutti dirigenti secondo le indicazioni del RPC	
		Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura	Redazione relazione monitoraggio	RPC

MISURA: Obbligo di comunicazione e astensione in caso di conflitto di interesse anche potenziale (attuazione di adeguate iniziative di informazione).

Il codice etico e di comportamento di Sispi stabilisce, in caso di conflitto di interesse anche potenziale, gli obblighi in capo al dipendente.

Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il Dirigente dell'Unità Organizzativa/Responsabile di Funzione o Servizio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente si astiene dal prendere decisioni ovvero dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, 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 o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito 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 sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Tale misura, infatti, non costituisce in alcun modo limitazione all'autonomia individuale ed è finalizzata a permettere una efficiente razionalizzazione nell'impiego delle risorse in organico in conformità alle prescrizioni normative vigenti.

9.5 CONFERIMENTO DI INCARICHI ISTITUZIONALI ED EXTRA-ISTITUZIONALI

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Conferimento di incarichi extra istituzionali	In attuazione	Disciplina dei criteri per il conferimento e l'autorizzazione degli incarichi extra istituzionali e degli incarichi vietati. Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura	Procedura Redazione relazione monitoraggio	RPC Responsabili UO Funzione Responsabile Risorse Umane

MISURA: Adozione di modalità e criteri per il conferimento di incarichi istituzionali e per l'autorizzazione ad attività ed incarichi extra-istituzionali

Per “incarichi extra istituzionali” si intendono le prestazioni lavorative svolte al di fuori del rapporto di lavoro con Sispi, a favore di soggetti pubblici o privati, in presenza o in assenza di vincolo di subordinazione.

La ratio, che sta alla base della misura de quo, è quella di evitare che l'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale indirizzi l'attività lavorativa verso fini privati che possano dare luogo a fenomeni corruttivi.

Il dipendente è sempre tenuto a comunicare formalmente a Sispi l'attribuzione di incarichi (anche a titolo gratuito) e Sispi avrà così la facoltà di accordare, previa valutazione delle circostanze, l'autorizzazione a svolgere o meno l'incarico in oggetto. Ferma restando l'applicazione della disciplina dell'incompatibilità prevista dalla normativa vigente e le disposizioni del CCNL Metalmeccanico applicato dall'azienda (cfr. in particolare la Sez. Quarta – Titolo VII – Rapporti in azienda, del vigente CCNL), i dipendenti sono chiamati al rispetto dei principi di correttezza e di buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c..

I dipendenti debbono pertanto non solo astenersi dai comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 c.c., (non trattando affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con Sispi, né divulgando notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio), ma

anche da tutti quei comportamenti che, per la loro natura e le loro conseguenze, appaiono in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creano situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa stessa o sono idonei, comunque, a ledere il carattere fiduciario del rapporto stesso di lavoro.

I dipendenti, così come previsto dall'articolo 10 comma 5 e 6 del Codice Etico e di Comportamento di Sispi, prima dell'accettazione dell'incarico sono tenuti a darne comunicazione.

L'informativa di cui sopra dovrà essere resa tramite il modulo disponibile sulla intranet aziendale.

9.6 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI INCARICHI DIRIGENZIALI

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Inconferibilità e Incompatibilità per incarichi dirigenziali	In attuazione	Regolamentazione procedura	Predisposizione di un atto interno	RPC
		Effettuazione controlli interni relativamente alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati	Numero controlli i Effettuati/ numero di controlli da effettuare Redazione	RPC
		Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura	Relazione monitoraggio	RPC

MISURA: Verifica e monitoraggio di situazioni di inconferibilità di incarichi dirigenziali e verifica e monitoraggio del rispetto dell'obbligo di comunicazione di situazioni potenziali di incompatibilità. Adozione di modalità per effettuare i controlli su situazioni di incompatibilità ed eventuali adempimenti conseguenti.

Come indicato anche nell'art. 1, comma 2, lettere g) e h) del D.Lgs. n. 39/2013 per "inconferibilità" si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico; a coloro che abbiano incompatibilità specifiche per particolari posizioni dirigenziali.

Per "incompatibilità" si intende l'obbligo per il soggetto a quale viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

L'intervento del legislatore nasce dalla valutazione della necessità, in un ottica di

prevenzione, da un lato di evitare il concretizzarsi di rischi corruttivi derivanti da pratiche collusive che potrebbero nascere da particolari cariche ricoperte e, dall'altro di evitare in via precauzionale l'affidamento di incarichi a soggetti condannati anche se con sentenza non ancora passata in giudicato.

A tal fine, viene richiesta al Presidente e ai Consiglieri di amministrazione, al Presidente e ai membri del Collegio Sindacale nonché a ciascun dirigente in essere alla data di entrata in vigore della norma, di produrre annualmente, su apposita modulistica, una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante:

- l'elenco delle cariche e funzioni assunte internamente ed esternamente a Sispi che possano rilevare ai sensi del D.Lgs. n. 39 e gli atti con i quali sono stati conferiti;
- l'insussistenza o la sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità inerenti agli incarichi, cariche e funzioni attualmente ricoperte e rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 39.

9.7 SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE; REVOLVING DOORS)

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	In attuazione	Monitoraggio della clausola anti pantouflage nei contratti di assunzione del personale e negli atti di scelta del contraente. Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione.	Trasmissione dei dati secondo le indicazioni fornite dal RPC Entro il 30 novembre di ogni anno Dichiarazione resa dal fornitore. Redazione relazione monitoraggio entro il 15 dicembre di ogni anno	Dirigenti Responsabili UC Acquisti Responsabile Risorse Umane RPC

MISURA: Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 53 comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001

La legge 190/2012 ha modificato l'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001 introducendo importanti novità per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'obiettivo è quello di evitare che il dipendente possa sfruttare la posizione acquisita all'interno di Sispi per ottenere condizioni di lavoro maggiormente vantaggiose con soggetti con cui è entrato durante lo svolgimento della sua attività.

L'attuazione di tale misura si sostanzia:

- nell'introduzione di clausole nei contratti di lavoro che vietino ai dipendenti di svolgere attività lavorativa nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro presso i soggetti privati destinatari di provvedimenti adottati con l'apporto decisionale del dipendente;
- nell'inserimento nei bandi di gara e nelle lettere d'ordine emesse da Sispi della condizione di non aver concluso contratti di lavoro con ex dipendenti che nei tre anni precedenti hanno esercitato poteri autoritativi o propedeutici negoziali per conto di Sispi stessa nei loro confronti.

Gli esiti del monitoraggio nei confronti della UO Acquisti hanno appurato che la clausola de quo risulta inserita non solo nei bandi di gara ma anche nella l'istanza per

l'iscrizione nell'elenco degli operatori economici accreditati di Sispi.

La violazione della norma prevede la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti ed il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di stipulare contratti con Sispi per i successivi tre anni e nonché l'obbligo di restituzione dei compensi riferiti agli stessi eventualmente percepiti ed accertati.

Al fine di dare attuazione a tale divieto, nel rispetto delle disposizioni afferenti all'ordinamento del lavoro proprio di Sispi, si stabilisce che:

- i provvedimenti di incarico e i contratti di assunzione del personale che esercita poteri autoritativi o negoziali contengano il divieto espresso di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorative o professionali (rapporti di lavoro subordinato o autonomo) presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei suddetti poteri (provvedimenti, contratti o accordi);
- i bandi di gara e gli atti preliminari agli affidamenti, contengano in modo espresso la condizione di non concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non attribuire incarichi ad ex dipendenti Sispi che hanno esercitato poteri autoritativi o propedeutici negoziali per conto di Sispi stessa nei loro confronti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto;
- l'istanza per l'iscrizione nell'elenco degli operatori economici accreditati di Sispi , contenga la dichiarazione espressa di non trovarsi nelle condizioni di cui all'articolo 56 comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001;
- la dichiarazione di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro venga allegata alla documentazione afferente alla lettera d'ordine emessa da Sispi.

9.8 FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PA.

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Formazione di Commissioni, Assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la PA	In attuazione	Adozione del codice di comportamento (giugno 2016)	Approvazione del codice	CdA
		Adeguamento delle procedure interne	Atti e procedure adeguate	Responsabili UO/Funzione/RPC Responsabili UO/ Funzione
		Effettuazione di controlli interni sulle dichiarazioni sostitutive	Numero di controlli effettuati/numero di controlli da effettuare	
		Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Redazione relazione monitoraggio	RPC

MISURA: Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001

La legge 190/2012 ha introdotto nel D.Lgs. 165/2001, l'articolo 35-bis, il quale "integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari" e stabilisce che "coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- 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".

Secondo quanto previsto dal PNA "l'accertamento avviene mediante acquisizione

d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato"

Le circostanze esplicitamente richiamate dal PNA, nelle quali si rende necessario tale controllo, sono:

- nel momento della formazione delle commissioni
- nel momento del conferimento degli incarichi dirigenziali
- nell'atto di assegnazione di funzioni direttive a uffici, funzionari o altri collaboratori.

Il PNA sottolinea come in caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'articolo 17 del D.Lgs. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto. Nel caso in cui venisse pronunciata una sentenza di assoluzione per lo stesso reato verrebbe a mancare la situazione ostativa.

Questa disposizione è stata introdotta nella normativa aziendale quale misura obbligatoria trasversale per la prevenzione della corruzione.

A tal fine è stabilito che l'atto di nomina del Presidente e dei membri delle Commissioni per la selezione di personale o per l'affidamento o l'aggiudicazione di forniture sia efficace solo se accompagnata da dichiarazione sostitutiva di notorietà circa l'assenza di condizioni di inconfiribilità e incompatibilità previste dal Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 e, più precisamente, dell'assenza di condanne anche in via non definitiva ed anche in caso di patteggiamento, per reati contro la PA di cui al capo II del D.L. 39/2013. Ad integrazione della presente misura si richiama l'attenzione sulla applicazione, di norma, del principio di rotazione degli incarichi dei componenti esperti delle commissioni di gara, compatibilmente con le professionalità necessarie disponibili.

9.9 TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Tutela del whistleblower	In attuazione	<p>Progettazione di un sistema informatico di raccolta e gestione delle segnalazioni volto a garantire l'anonimato</p> <p>Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alle segnalazioni delle azioni illecite.</p> <p>Raccolta del numero delle segnalazioni</p> <p>Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione.</p>	<p>Personalizzazione della piattaforma</p> <p>Numero di eventi</p> <p>Resoconto Dati</p> <p>Redazione relazione monitoraggio</p>	<p>RPC/Responsabile UO Amministratore di sistema</p> <p>Direzione Generale Risorse Umane</p> <p>RPC responsabile risorse umane</p> <p>RPC</p>

MISURA: Garantire la tutela del soggetto che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower).

La legge 190 ed il Piano Nazionale Anticorruzione prevedono l'obbligo, di predisporre adeguati sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante, che deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e che non può essere soggetta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge n. 241 del 1990.

La procedura di raccolta e gestione della segnalazioni deve garantire:

- la tutela dei dati del denunciante;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la sottrazione della denuncia al diritto di accesso.

A tal fine è stata predisposta un'apposita procedura informatica per la ricezione e la gestione delle segnalazioni dei dipendenti Sispi, in grado di assicurare la protezione dei dati identificativi e consentire solo nei casi previsti dalla legge (art. 54-bis, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni) che il segnalante possa essere identificato dal destinatario.

Pertanto, le segnalazioni provenienti dai dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo di Sispi potranno essere effettuate anche utilizzando l'apposito applicativo informatico disponibile.

La segnalazione può essere presentata mediante inserimento delle informazioni nel sistema informatico predisposto da Sispi, accessibile dal dipendente mediante username e password già in dotazione a ciascun dipendente e/o da assegnare a richiesta per coloro che ne fossero sprovvisti.

Tale procedura consente la trasformazione delle generalità del soggetto segnalante in un codice alfanumerico la cui decriptazione può essere effettuata esclusivamente dal RPC; il dipendente segnalante riceverà un messaggio nel quale verrà confermata la criptazione dei dati attinenti alle proprie generalità anagrafiche.

L'archivio delle segnalazioni sarà accessibile esclusivamente dal RPC;

l'eventuale accesso per attività di gestione e manutenzione tecnica-operativa ai dati in oggetto, registrati in forma criptata, sarà svolto esclusivamente dai soggetti individuati quali Amministratori di sistema appositamente nominati, ai sensi del D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. nonché coerentemente con quanto disposto dal Provvedimento emanato dal Garante per la Protezione dei dati personali il 27/11/2009.

L'eventuale estrazione di dati in forma decriptata potrà essere effettuata solo dall'Amministratore di sistema su esplicita e formale richiesta/consenso da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione.

L'Amministratore di sistema è, altresì, vincolato al rispetto del segreto d'ufficio nonché all'obbligo di denuncia alla competente autorità nel caso di violazione del segreto.

Le eventuali segnalazioni effettuate da soggetti esterni a Sispi, potranno essere trasmesse mediante invio di apposito modulo, conforme allo schema predisposto dall'ANAC, disponibile sul sito Sispi alla pagina: HOME /SOCIETA' TRASPARENTE/ ALTRI CONTENUTI - CORRUZIONE/SEGNALAZIONI DI ILLECITO - WHISTLEBLOWER, allegando copia di un documento di identità da inoltrare:

- all' indirizzo di posta elettronica: segnalazionianticorruzione@sispi.it;
- direttamente al RPC presso Sispi Via Ammiraglio Denti di Piraino 7 – 90142 -

Palermo attraverso il servizio postale scrivendo sulla busta “riservata/personale”.

Tutte le denunce, indipendentemente dal mezzo di trasmissione utilizzato (procedura informatica, posta elettronica o lettera), saranno esaminate esclusivamente dal RPC. In caso di trasmissione ad altri Uffici per la trattazione, sarà omessa l'indicazione di dati che potrebbero, anche indirettamente, rivelare l'identità del segnalante.

9.10 FORMAZIONE DEL PERSONALE

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Formazione del Personale	In attuazione	Redazione del Piano di formazione e cronoprogramma degli interventi formativi nell'ambito di formazione generale e specialistica. Erogazione attività di formazione Monitoraggio sull'efficacia della formazione	Predisposizione del Piano n. iniziative realizzate (entro il 15 novembre di ogni anno) Redazione relazione monitoraggio (entro il 15 dicembre di ogni anno)	RPC Responsabile Risorse Umane RPC

MISURA: Individuazione dei dipendenti operanti in aree a rischio di corruzione; programmazione e realizzazione di percorsi formativi generali e differenziati per destinatari.

La legge 190 ed il PNA attribuiscono alla formazione un ruolo cruciale ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi e di episodi di cattiva amministrazione. Attraverso la formazione viene, infatti, veicolata a tutti i dipendenti di Sispi la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione.

Il PNA attribuisce al RPC in raccordo con il responsabile delle risorse umane, la definizione dei fabbisogni formativi suggerendo di progettare l'erogazione di attività di formazione generale su due livelli:

- una formazione generale trasversale rivolta a tutti i dipendenti, finalizzata a diffondere i temi della legalità e dell'etica (approccio valoriale);
- una formazione specialistica trasversale finalizzata a sviluppare competenze in tema di gestione del rischio corruttivo e di formulazione di strategie di contrasto; essa è dedicata a formare tutti quei soggetti che collaborano direttamente o indirettamente con l'RPC;
- una formazione modulare che riguarderà ambiti specialistici finalizzata ad approfondire adeguatamente specifiche aree di rischio con l'obiettivo finale di

conoscere e diagnosticare le vulnerabilità del sistema rispetto al fenomeno.

Nel biennio 2013/2014 in Sispi sono stati progettati e avviati interventi formativi sulla tematica della legalità, della prevenzione della corruzione e della trasparenza che hanno coinvolto tutto il personale Sispi.

Nel corso del 2014 è stato erogato un corso base diretto a tutto il personale in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi del D.Lgs 231/2001, in materia di privacy ed in relazione alla normativa in tema di anticorruzione e trasparenza.

A febbraio 2016 è stata organizzata una sessione formativa della durata di due giornate, rivolta oltre che al RPC, RT ed ODV anche ai vertici aziendali sul tema Anticorruzione e Trasparenza.

A giugno 2016 l'RPC ha partecipato al seminario "La mappatura dei processi organizzativi per il controllo della gestione, la qualità dei servizi e anticorruzione".

Nel corso del triennio 2016 – 2018, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 190/2012, gli interventi formativi saranno focalizzati sulle evidenze che in fase di attuazione emergeranno e saranno diretti prioritariamente ai soggetti individuati nel Piano come attori maggiormente esposti al rischio corruzione per rafforzare le loro competenze professionali e manageriali in tale tematica nonché la loro consapevolezza.

Il RPC procederà, inoltre, al monitoraggio e alla valutazione dell'impatto della formazione, attraverso la distribuzione di questionari al personale formato e ai dirigenti, per la valutazione dell'efficacia dell'azione formativa nei singoli uffici.

Inoltre, competerà allo stesso RPC predisporre un registro delle attività formative in materia di corruzione, garantendone il costante aggiornamento.

Gli interventi formativi dovranno essere continuativi nel tempo al fine di garantire all'interno dell'organizzazione il mantenimento del livello di conoscenze e competenze appropriato.

In particolare:

- per il 2016 l'obiettivo fissato è l'organizzazione di sessioni follow up, di specifici

focus group, sessioni formative interattive al fine di stimolare la comprensione e l'applicazione quotidiana di valori etici per migliorare le competenze decisionali, migliorare le conoscenze e le competenze sulla gestione dei rischi di corruzione sui processi aziendali, condividere strumenti di prevenzione mirati ed adeguati alla realtà organizzativa di Sispi;

- per il 2017 l'obiettivo pianificato è quello di organizzare attività di orientamento, di sostegno e di sviluppo del singolo o di un gruppo al fine di gestire situazioni critiche, cercare soluzioni a specifici problemi aziendali in ambito anticorruzione e prendere decisioni corrette e ispirate ai principi di massima integrità;
- nel 2018, alla luce dell'esperienza maturata e dei risultati raggiunti, dovrà essere rivisto il Piano Formativo.

9.11 PROTOCOLLI DI LEGALITÀ O PATTI DI INTEGRITÀ

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Patto di integrità	In attuazione	Proposta di adozione Patto di Integrità Verifica e monitoraggio anche a campione circa l'inserimento negli avvisi, nei bandi e nelle lettere di invito del Protocollo di Integrità Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Approvazione CdA Dati su esiti della verifica come da richiesta del RPC Redazione relazione monitoraggio	RPC/CdA RPC RPC

MISURA: Predisposizione e adozione di protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse (inserimento in avvisi, bandi di gara e lettere di invito della clausola di salvaguardia relativa al rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità).

I cd. protocolli di legalità/patti di integrità sanciscono un comune impegno ad assicurare la legalità e la trasparenza nell'esecuzione di un dato contratto pubblico, in particolar modo per la prevenzione, il controllo ed il contrasto dei tentativi di infiltrazione mafiosa, nonché per la verifica della sicurezza e della regolarità dei luoghi di lavoro. Nei protocolli le amministrazioni assumono, di regola, l'obbligo di inserire nei bandi di gara, quale condizione per la partecipazione, l'accettazione preventiva, da parte degli operatori economici, di determinate clausole che rispecchiano le finalità di prevenzione indicate. Deve ritenersi che la previsione dell'accettazione dei protocolli di legalità e dei patti di integrità quale possibile causa di esclusione sia tuttora consentita, in quanto tali mezzi sono posti a tutela di interessi di rango sovraordinato e gli obblighi in tal modo assunti discendono dall'applicazione di norme imperative di ordine pubblico, con particolare riguardo alla legislazione in materia di prevenzione e contrasto della criminalità organizzata nel settore degli appalti.

Nella Determinazione n.4 del 10 ottobre 2012 l'Autorità precisa 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

Modello di organizzazione e gestione della Sispi S.p.A.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018

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. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066).

Si riporta di seguito il fac-simile del Patto di Integrità approvato dal Consiglio di Amministrazione aziendale.

Modello di organizzazione e gestione della Sispi S.p.A.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018

PATTO DI INTEGRITÀ TRA SISPI E GLI OPERATORI ECONOMICI PARTECIPANTI ALLE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO DEI CONTRATTI PUBBLICI.

Il presente documento deve essere obbligatoriamente sottoscritto e prodotto insieme ai documenti di partecipazione alla procedura, a pena di esclusione, da ciascun partecipante, e costituirà parte integrante del contratto.

Il presente Patto di integrità stabilisce la reciproca, formale obbligazione di Sispi e dei partecipanti alla procedura di affidamento in oggetto, di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza, correttezza nonché l'espreso impegno anticorruzione di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcere la relativa concorrenza.

Il personale, i collaboratori e i consulenti di Sispi impiegati ad ogni livello nell'espletamento delle procedure di affidamento e nel controllo dell'esecuzione dei relativi contratti sono consapevoli del presente Patto di Integrità, il cui spirito condividono pienamente, nonché delle sanzioni previste in caso di mancato rispetto dello stesso.

La sottoscritta Impresa si impegna a segnalare a Sispi qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione nelle fasi di svolgimento della presente procedura di affidamento, da parte di ogni interessato o addetto o di chiunque possa influenzare le decisioni relative alle procedure in oggetto.

La sottoscritta Impresa, in caso di aggiudicazione, si impegna a riferire tempestivamente a Sispi ogni illecita richiesta di denaro, prestazione o altra utilità, ovvero offerta di protezione, che venga avanzata nel corso dell'esecuzione dell'appalto nei confronti di un proprio rappresentante, agente o dipendente. L'Impresa prende, altresì, atto che analogo obbligo dovrà essere assunto da ogni altro soggetto che intervenga, a qualunque titolo, nell'esecuzione dell'appalto e che tale obbligo non è in ogni caso sostitutivo dell'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria dei fatti attraverso i quali sia stata posta in essere la pressione estorsiva e ogni altra forma di illecita interferenza. La sottoscritta Impresa è consapevole che, nel caso in cui non comunichi i tentativi di pressione di cui sopra, il contratto si risolverà di diritto.

La sottoscritta Impresa, in caso di aggiudicazione, si impegna a non concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo e a non attribuire incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o propedeutici negoziali per conto di Sispi nei loro confronti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto.

La sottoscritta Impresa dichiara, altresì, che non si è accordata e non si accorderà con altri partecipanti alla procedura per limitare con mezzi illeciti la concorrenza.

La sottoscritta Impresa si impegna a rendere noti, su richiesta della Sispi tutti i pagamenti eseguiti e riguardanti il contratto eventualmente assegnatole a seguito della procedura di affidamento.

La sottoscritta Impresa prende nota e accetta che, nel caso di mancato rispetto degli impegni anticorruzione assunti con il presente Patto di integrità, saranno applicate, a seconda delle fasi in cui lo stesso si verifici, le seguenti sanzioni:

- sospensione o cancellazione dall'elenco degli operatori economici accreditati di Sispi e/o divieto di stipulare contratti con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni;
- esclusione del concorrente dalla procedura di affidamento;
- risoluzione del contratto con incameramento della cauzione provvisoria o definitiva.

Il presente Patto di integrità e le sanzioni applicabili resteranno in vigore sino alla completa esecuzione del contratto assegnato a seguito di procedura di affidamento.

Eventuali fenomeni corruttivi o altre fattispecie di illecito, vanno segnalati al Responsabile del Procedimento e/o al RPC di Sispi.

Data, .. /.. /.... Timbro dell'Impresa e firma del Legale Rappresentante

9.12 MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

MISURA: Realizzazione di un sistema di monitoraggio efficiente del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.

Dal 2014 sono stati implementati nell'ambito del Modello 231 flussi informativi atti a monitorare i procedimenti afferenti alle aree maggiormente sensibili prevedendo un monitoraggio semestrale del rispetto dei termini dei procedimenti di competenza dei Dirigenti e dei Responsabili di Funzione.

Nel caso di mancato rispetto dei termini, il Dirigente/Responsabile di Funzione indica le motivazioni che giustificano il ritardo e le misure adottare per eliminare tempestivamente l'anomalia.

9.13 MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA SISPI E SOGGETTI TERZI

MISURA: Verifica del rispetto della disposizione di cui all'art. 1, comma 9, lettera e) della Legge n. 190/2012.

L'articolo 1, comma 9, della legge n. 190/2012 stabilisce che il Piano di Prevenzione della corruzione risponda, tra l'altro, all'esigenza di monitorare i rapporti tra Sispi e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Nel caso in cui risultino le relazioni di cui al precedente comma il dirigente e/o il dipendente interessato al potenziale conflitto di interessi, si astiene dall'istruttoria e dall'adozione di qualunque atto relativo al procedimento in questione informandone il diretto superiore.

I casi di astensione vanno comunicati al RPC.

9.14 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ

MISURA: Realizzazione di iniziative per la promozione della cultura della legalità

Si prevedono, per il triennio 2016-2018 iniziative per il miglioramento in termini di efficacia della comunicazione e della diffusione delle misure adottate per la prevenzione della corruzione, anche attraverso formazione specifica al personale e sviluppo della comunicazione verso l'esterno; implementazione della stipula di protocolli di legalità con altre istituzioni o organismi interessati, al fine di promuovere in sinergia e reciprocità iniziative per la diffusione della cultura della legalità.

9.15 VERIFICHE SULL'ITER PROCEDIMENTALE

MISURA: Attuazione di verifiche a campione sull'iter procedimentale nell'ambito dei processi mappati e attività a rischio di corruzione, al fine di verificare la legittimità degli atti, la correttezza della procedure, il rispetto degli obblighi di trasparenza

Nel corso del 2016 saranno espletati controlli a campione sulla correttezza delle procedure e sul rispetto degli obblighi di trasparenza relativamente ai processi individuati a rischio di corruzione. Modalità e termini per il controllo saranno determinati nel corso dell'anno corrente.

10. PUBBLICITA' DEL PIANO

Il presente aggiornamento del Piano è pubblicato sul sito aziendale e la pubblicazione è notificata a tutto il personale mediante avviso via e-mail da parte del RPC.

Per quanto riguarda il personale di nuova assunzione o i firmatari di contratti di collaborazione o consulenza, il PTPC sarà trasmesso al momento della presa di servizio e l'obbligo della sua osservanza costituirà oggetto di apposita previsione nel contratto individuale di lavoro/di incarico.

Riguardo alla pubblicità all'esterno, l'aggiornamento è pubblicato nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale.

11. ALLEGATI

Area di Rischio Contratti Pubblici

Area di Rischio Risorse Umane – Acquisizione del Personale

Area di Rischio Risorse Umane - Incarichi di Consulenza e di Prestazioni Professionali

Area di Rischio Affari Legali e Contenzioso

Area di Rischio Gestione delle Entrate, delle Spese e del Patrimonio