
Documento che tiene luogo del

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2023- 2025

Aggiornamento	Approvazione e Adozione	Pubblicazione
Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Consiglio di Amministrazione con delibera n. ____ del _____	Enna lì,
<i>Il R.P.C.T</i> Maria Giovanna Puglisi _____	<i>Il Presidente del C.d.A.</i> Dott. Antonio Licciardo _____	

Publicato sul sito Internet www.srrennaprovincia.it nella sezione "Società trasparente"

Indice

Premessa	3
----------	---

PRIMA PARTE

Documento che tiene luogo del Piano triennale per la prevenzione della corruzione

Quadro normativo di riferimento	5
Il D. Lgs 231 - La Responsabilità Amministrativa da reato degli Enti	6
Finalità e obiettivi	6
La Società	7
Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione	7
I reati rilevanti ex L. 190 /2012	11
Procedura di formazione, adozione, monitoraggio e aggiornamento del documento che tiene luogo del PTPCT	11
Mappatura dei processi e aree di rischio	14
Trattamento e misure di prevenzione del rischio	18

SECONDA PARTE

Le misure generali di prevenzione della corruzione	19
---	----

TERZA PARTE

La Trasparenza	29
-----------------------	----

Il sito web istituzionale	29
Processo di attuazione del programma	29
Qualità delle pubblicazioni	30
Monitoraggio degli adempimenti	30
Accesso civico “semplice”	31
Accesso “generalizzato”	32
Violazione degli obblighi di trasparenza	32
Obiettivi pianificazione	33

Allegato 1: Mappatura processi - analisi e gestione del rischio

Allegato 2: Adempimenti trasparenza

Allegato 3: Modelli per dichiarazioni e segnalazioni

- Insussistenza cause di inconferibilità ed incompatibilità e assenza di conflitto di interesse
- Monitoraggio rapporti amministrazione / soggetti esterni
- Monitoraggio rapporti amministrazione / soggetti esterni e assenza di conflitto di interesse resa dal RUP
- Attuazione obblighi di pubblicazione
- Segnalazione di condotte illecite (whistleblower)
- Accesso civico semplice
- Accesso civico generalizzato

Premessa

L'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 ha adottato il Piano Anticorruzione 2022 finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

Con il presente PNA si indicano, tra l'altro, nuove semplificazioni rivolte ora a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti.

Le semplificazioni elaborate si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio. Laddove le semplificazioni già introdotte dall'Autorità siano di maggiore intensità, queste rimangono naturalmente valide per le categorie di enti a cui si riferiscono.

Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione.

In materia di prevenzione della corruzione il quadro di riferimento è stato riformato dal decreto legislativo n. 97 del 25 maggio 2016 recante: "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione della amministrazioni pubbliche" che ha introdotto una correlazione incisiva tra l'ambito di applicazione della disciplina in materia di prevenzione della corruzione e quella della trasparenza.

A seguito di ciò, ANAC ha dato indicazioni sulla trasparenza con la delibera n. 1310/2016: "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d. lgs. 33/2013 come modificato dal d. lgs. 97/2016", e ha dato indicazioni in materia di prevenzione della corruzione con la delibera n. 1134/2017: "Nuove 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".

La corruzione nella P.A. è un fenomeno multiforme, di non semplice delimitazione, connotato dall'incidenza negativa di comportamenti e attività sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico che la legge affida alla cura di un determinato Ente, dovuto all'abuso di un potere fiduciario per un profitto privato. La legge 190/2012 e s.m.i. detta le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" quali creare un contesto sfavorevole alla corruzione, aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione e ridurre le opportunità che questi si verifichino. Al fine di prevenire questi fenomeni, elemento centrale nella prevenzione della corruzione è, per il legislatore, quello della "trasparenza amministrativa", fondamentale strumento per contrastare i conflitti di interesse, le infiltrazioni della criminalità organizzata, la corruzione ed il malaffare.

Le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo sono contenute nell'all. 1 al PNA 2019, quale unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani Triennali della Prevenzione della corruzione e della trasparenza per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo che aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e nell'aggiornamento PNA 2015.

L'art. 41 del d.lgs. 97/2016, modificando l'art. 1 della legge 190/2012, prevede che tanto le pubbliche amministrazioni, quanto gli altri soggetti di cui all'art. 2 bis, comma 2, del d.lgs 33/2013 e s.m.i. sono destinatari delle indicazioni contenute nel PNA 2016.

La delibera ANAC n. 7/2023 di adozione del Piano Anticorruzione 2022, al paragrafo 2, analizza l'ambito soggettivo per il PIAO e per il PTPCT individuando lo strumento di programmazione delle strategie di prevenzione della corruzione per due distinte categorie: amministrazioni che adottano il PIAO; amministrazioni ed enti che adottano il PTPCT o le misure integrative al "modello 231" e al paragrafo 4 dà indicazioni su come elaborare i PTPCT e le misure integrative al MOG 231

Inoltre il paragrafo 10 del PNA 2022 regola le semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti.

La SRR Enna Provincia ATO 6, con capitale sociale interamente pubblico, rientra tra i soggetti, individuati dal PNA 2022, che hanno l'obbligo di adottare misure di prevenzione della corruzione integrative al MOG 231 ovvero un documento che tiene luogo del PTPCT, rientra inoltre tra gli enti con meno di 50 dipendenti per i quali è prevista una procedura semplificata.

PRIMA PARTE:

Documento che tiene luogo del Piano triennale per la prevenzione della corruzione

Quadro normativo di riferimento

Il presente Piano è stato redatto in ottemperanza alla normativa e alle disposizioni in materia vigenti, tra cui:

- Legge 6 novembre 2012, n.190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante “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”;
- legge 27 maggio 2015, n. 69, recante “Disposizioni in materia di delitti contra la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”, la quale ha - tra le altre disposizioni - inasprito il trattamento sanzionatorio per i reati contra la Pubblica Amministrazione (peculato, corruzione, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita) e per le condotte di stampo mafioso, ed aumentato i poteri di vigilanza dell'ANAC;
- decreto legislativo 8 giugno 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”
- legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- delibera ANAC 28 aprile 2015, n. 6 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;
- determinazione ANAC 17 giugno 2015, n. 8, “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 28 ottobre 2015, n. 12 - Piano Nazionale Anticorruzione 2015;
- decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 214, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Delibera ANAC 3 agosto 2016 n. 831- Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- Delibera ANAC 28 dicembre 2016 n. 1310 «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016»;
- Delibera ANAC 8 novembre 2017 n. 1134 «Aggiornamento delle 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»;
- D.Lgs. n. 50/2016 recante norme di “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture” (Codice dei contratti pubblici) e s.m.i.;

- 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;
- D.lgs. 16 luglio 2020 n. 76;
- D.lgs. 31 maggio 2021 n. 77;
- Legge 21 giugno 2022 n. 78 riforma del Codice dei Contratti Pubblici;
- Delibera ANAC 22 novembre 2017 n. 1208 - Piano Nazionale Anticorruzione 2017;
- Delibera ANAC 21 novembre 2018 n. 1074 - Piano Nazionale Anticorruzione 2018;
- Delibera ANAC 13 novembre 2019 n. 1064 - Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- Delibera ANAC 17 gennaio 2023 n. 7 – Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Il D. Lgs 231 - La Responsabilità Amministrativa da reato degli Enti

Il Decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231 è una norma della Repubblica Italiana finalizzata a prevenire e reprimere il riciclaggio di denaro, beni o altre utilità, emanata in attuazione delle direttive dell'Unione Europea 2005/60/CE e 2006/70/CE, a scopi di prevenzione di terrorismo.

Il Decreto 231 pone, infatti, a carico dell'impresa una responsabilità amministrativa/penale in dipendenza di determinati reati commessi da propri amministratori, dirigenti, dipendenti o terzi mandatari qualora realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'impresa stessa.

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per specifiche tipologie di reato commesse da amministratori e dipendenti delle Aziende.

Finalità e obiettivi

Il presente documento che tiene luogo del PTPCT è redatto in continuità con il PTPCT adottato in data 31 marzo 2022 e sostituisce il PIAO adottato in data 31/10/2022 (in quanto non consono alla tipologia della società ai sensi Delibera ANAC 17 gennaio 2023 n. 7 – Piano Nazionale Anticorruzione 2022) ed ha la finalità e l'obiettivo di predisporre una serie di misure atte a prevenire fattispecie di reato commesse nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano state poste in essere anche nell'interesse di quest'ultima, come disciplinato dal d.lgs. 231/2011, reati commessi in danno alla società, come disciplinato dalla legge 190/2012, nonché di garantire che le gestione delle attività poste in essere dalla SRR siano ispirate a principi di legalità, correttezza e trasparenza oltre che adeguare le misure già adottate al PNA 2022.

Ha validità triennale e dopo la prima adozione può essere confermato per le due annualità successive con apposito atto deliberativo del Consiglio di Amministrazione a condizione che non si verifichino evenienze che richiedano una revisione della programmazione come indicato nella tabella 6 del PNA 2022. Può, altresì, essere oggetto di adeguamento e/o aggiornamento, oltre che in sede di verifica annuale, anche a seguito di obblighi sopravvenuti, nuove direttive emanate da ANAC, eventuali indicazioni fornite dai Responsabili degli uffici ai fini dell'attuazione del presente documento; indicazioni e osservazioni da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, secondo le risultanze dell'attività di monitoraggio sulla validità del documento.

L'organo di indirizzo politico non ha comunicato nessuna programmazione strategico gestionale né indicato obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da inserire nel presente documento.

Al presente documento verrà data massima pubblicità pubblicandolo sul sito istituzionale della Società, nella sezione “Società Trasparente” sottosezioni “Disposizioni generali” e “Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione” e portandolo a conoscenza di ogni amministratore, dipendente e collaboratore della Società.

Verrà, inoltre, inserito nella piattaforma ANAC di rilevazione dei piani a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La Società

La Società per la Regolamentazione dei Rifiuti Enna Provincia ATO 6 SCPA (SRR) è una Società Consortile per Azioni costituita il 30.09.2013, ai sensi della L.R. n. 9/2010.

La sede legale è ad Enna, Piazza Garibaldi n.2 mentre gli uffici sono allocati in Via Varisano n. 4.

Gli Enti Soci sono: il Libero Consorzio Comunale di Enna e i Comuni di Agira, Aidone, Assoro, Barrafranca, Calascibetta, Catenanuova, Centuripe, Cerami, Enna, Gagliano Castelferrato, Leonforte, Nicosia, Nissoria, Pietraperzia, Regalbuto, Sperlinga, Troina, Valguarnera Caropepe, Villarosa.

La SRR si occupa prevalentemente di organizzazione territoriale, affidamento e disciplina del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani come regolamentato dalla L.R. n. 9/2010 e dallo Statuto.

Con Deliberazione Arera n. 443/2019 la S.R.R. è stata individuata quale EGATO con il compito di validare i Piani Economici Finanziari predisposti dai Comuni Soci.

Con Deliberazione Arera n. 444/2019 è stato, inoltre, introdotto per le SRR e per i Comuni Soci, l’obbligo della trasparenza nel servizio di gestione dei rifiuti (RT: raccolta e trasporto e LS: lavaggio e spazzamento strade).

La SRR Enna Provincia ha una propria società di scopo che è Ambiente e Tecnologia srl - sito www.ambientetecnologia.it.

Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione

La legge 190/2012 precisa che l’attività di elaborazione del PTPCT nonché delle misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001, non può essere affidata a soggetti estranei all’amministrazione (art. 1, co. 8 legge 190/2012), ma spetta al RPCT. Le modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 (art. 41, co. 1, lett. g)) hanno confermato tale disposizione.

Lo scopo della norma è quello di considerare la predisposizione del documento che tiene luogo del PTPCT, un’attività da svolgere necessariamente da parte di chi opera esclusivamente all’interno dell’amministrazione o dell’ente interessato, sia perché presuppone una profonda conoscenza della struttura organizzativa, di come si configurano i processi decisionali (siano o meno procedimenti amministrativi) e della possibilità di conoscere quali profili di rischio siano coinvolti; sia perché è finalizzato all’individuazione delle misure di prevenzione che più si addicono alla fisionomia dell’ente e dei singoli uffici e al loro migliore funzionamento. Il divieto di coinvolgere soggetti estranei all’Ente va letto anche alla luce della clausola di invarianza della spesa che deve guidare le pubbliche amministrazioni e gli enti nell’attuazione della L. n. 190/2012 e dei decreti delegati ad essa collegati.

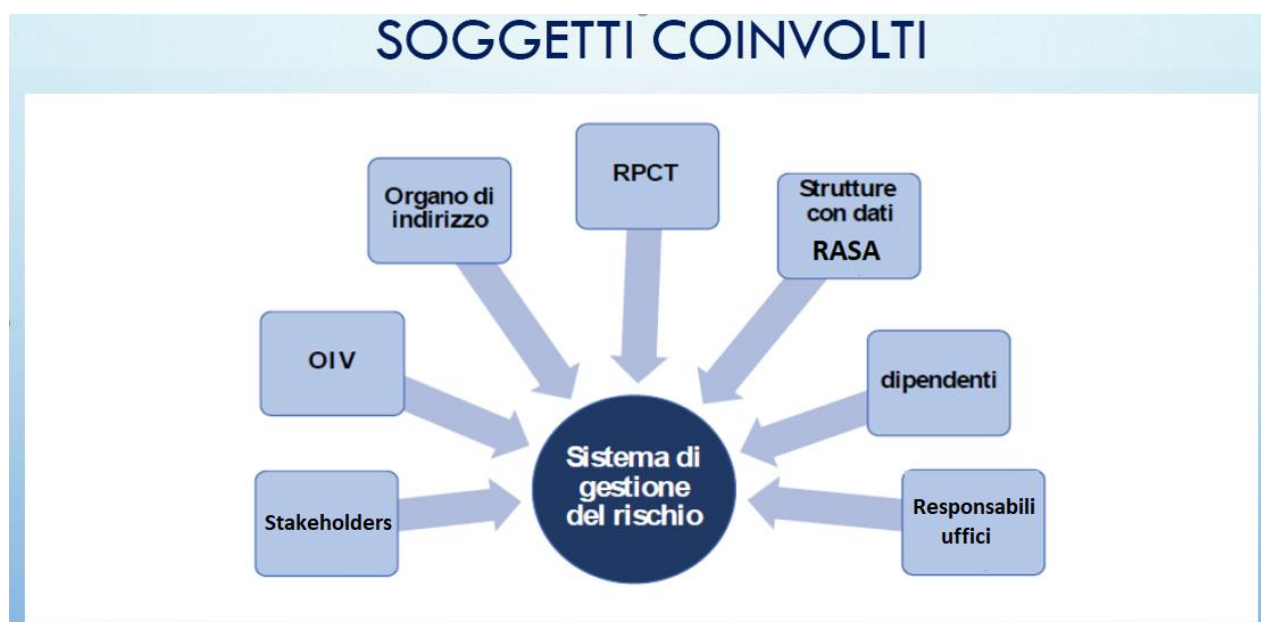
Diverse sono le figure che necessariamente sono tenute ad intervenire nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Nonostante la previsione normativa attribuisca una particolare responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT (art. 1, co. 12, l. 190/2012), tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Lo stesso documento che tiene luogo del PTPCT può contenere regole procedurali fondate sulla responsabilizzazione degli uffici alla partecipazione attiva, sotto il coordinamento del RPCT. Ove necessario, il documento può rinviare la definizione di tali regole a specifici atti organizzativi interni.

Una partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i responsabili dell'attività dell'Ente rende consapevoli del rilievo che possono avere le misure di prevenzione e contribuisce a creare in tal modo un tessuto culturale favorevole e consapevole alla prevenzione della corruzione.

All'interno della Società sono previsti diversi soggetti titolari della competenza in materia di anticorruzione, alcuni dei quali hanno una responsabilità generale sulla previsione delle relative misure e sulla loro attuazione, mentre altri intervengono solo in determinate fasi o sono tenuti a svolgere soltanto specifici compiti.

Le misure volte alla prevenzione della corruzione, ex L. n. 190/2012, sono elaborate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e sono adottate dal Consiglio di Amministrazione. Le indicazioni qui di seguito riportate tengono conto dei criteri e dei principi individuati al riguardo nell'ambito del P.N.A. 2019 e successivi:



Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT):

La S.R.R. Enna Provincia, atteso che la società è priva di dirigenti, con disposizione n. 517 del 11.04.2019 ed integrazione prot. n. 340 del 03.02.2021, ha nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, individuato nella persona della Sig.ra Maria Giovanna Puglisi, in esecuzione dell'art. 1, comma 7, della legge 190/2012, il quale esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal Piano, in particolare:

- elabora la proposta di documento che tiene luogo del PTPCT ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico sopra indicato;
- verifica l'efficace attuazione del documento e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, con il Consiglio di Amministrazione, se sussistono le condizioni per effettuare la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi, secondo i criteri definiti dal presente Piano;
- definisce il percorso formativo per i dipendenti che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione secondo i criteri definiti nel presente documento;
- vigila, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 39/2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- segnala al Consiglio di Amministrazione e all'O.I.V. eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- indica agli uffici competenti i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- monitora l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente;
- segnala gli inadempimenti rilevanti all'OIV, al Consiglio di Amministrazione o all'Anac;
- è destinatario delle istanze di accesso civico semplice e tratta richieste di riesame in caso di diniego delle istanze di accesso generalizzato;
- riceve, valuta e verifica le segnalazioni del whistleblower;
- redige la relazione annuale entro il 15 dicembre di ogni anno secondo quanto previsto dalla L. 190/2012.

Per l'adempimento dei compiti previsti dalla Legge 190/2012 sopra elencati, il R.P.C. può in ogni momento: verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono determinare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità; richiedere ai dipendenti, che hanno istruito un procedimento, di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale; effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è dotato di un indirizzo e-mail dedicato, attraverso il quale potranno essere trasmesse informazioni periodiche o di carattere eccezionale, segnalazioni di violazioni del presente documento e/o del Codice etico comportamentale: rpct@srrennaprovincia.it.

Consiglio di Amministrazione:

E' l'organo di indirizzo politico che individua il RPCT; definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del presente documento; su proposta del RPCT adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno, il documento che tiene luogo del PTPCT. Spetta all'organo di indirizzo creare le condizioni organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività.

E' composto da tre Sindaci di altrettanti Comuni Soci di cui uno con funzioni di Presidente e Legale Rappresentante e uno con funzioni di Vice Presidente.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.):

All'OIV è attribuita la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT, nonché il compito di verificare, qualora previsti, la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e il potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti.

L'organo interno di controllo, individuato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 3 del 27.01.2020, è il Collegio Sindacale, i cui riferimenti sono indicati nel sito istituzionale all'interno della sezione "Società Trasparente – Organizzazione - Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo.

L'OIV della SRR, nonché Collegio Sindacale, è composto da tre 3 membri esterni alla Società, di cui uno con funzioni di Presidente, iscritti nell'Elenco Nazionale degli Organismi Indipendenti di valutazione, istituito presso il dipartimento della funzione pubblica ai sensi del Decreto Ministeriale del 2 dicembre 2016 e s.m.i..

Dipendenti:

I dipendenti della società devono partecipare attivamente al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi nonché alle definizioni delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse.

Il dipendente ha il dovere di rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nella Società. In particolare il dipendente deve rispettare le prescrizioni contenute nel documento che tiene luogo del PTPCT, deve collaborare con il RPCT e i, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, deve segnalare al proprio superiore situazioni di illecito e/ di conflitto di interessi in Società di cui sia venuto a conoscenza.

Strutture con dati, il RASA:

Il RASA è il soggetto nominato al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA). L'indicazione di tale soggetto è intesa come misura organizzativa e di trasparenza, in funzione di prevenzione della corruzione, come previsto dalla deliberazione ANAC n. 831 del 03.08.2016.

Il soggetto individuato con disposizione prot.n. 831 del 25.05.2019 è il Geom. Fabrizio Di Mattia, lo stesso, con disposizione prot. n. 2221 del 12.10.2020, è stato nominato Responsabile delle pubblicazioni.

Responsabili Uffici:

I Responsabili degli Uffici collaborano con il RPCT nella stesura del documento che tiene luogo del PTPCT per la definizione di misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo e temporale, verificano che sia rispettato il Codice Etico Comportamentale.

Stakeholders:

La consultazione viene fatta attraverso la pubblicazione, sul sito internet della SRR, di apposito avviso per la consultazione pubblica del documento che tiene luogo del PTPCT 2023-2025 della S.R.R. Enna Provincia ATO 6 al fine di consentire ad eventuali soggetti esterni di inviare osservazioni e/o proposte per l'aggiornamento.

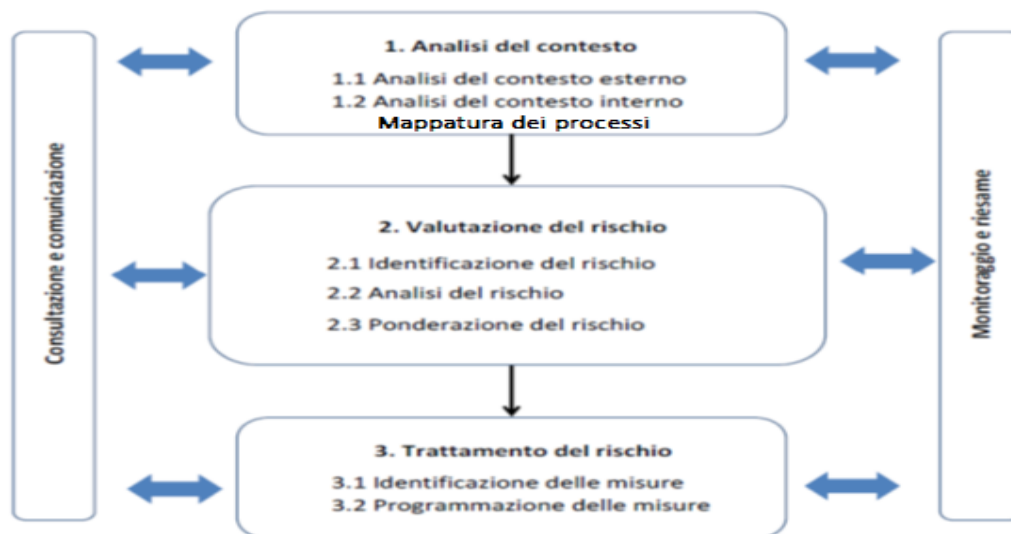
I reati rilevanti ex L. 190 /2012

- Art. 314 c.p. - Peculato
- Art. 316 c.p. - Peculato mediante profitto dell'errore altrui
- Art. 316 bis c.p. – Malversazione a danno dello Stato
- Art. 316 ter c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Art. 317 c.p. - Concussione
- Art. 318 c.p. – Corruzione per l'esercizio della funzione
- Art. 319 c.p. – Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 319 ter c.p. – Corruzione in atti giudiziari.
- Art. 319 quater c.p. – Induzione indebita a dare o promettere utilità
- Art. 320 c.p. – Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 322 c.p. – Istigazione alla corruzione
- Art. 322 bis c.p. – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.
- Art. 323 c.p. – Abuso di ufficio
- Art. 326 c.p. – Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio
- Art. 328 c.p. – Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione
- Art. 331 c.p. – Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità
- Art. 346 bis c.p. - Traffico di influenze illecite
- Art. 2635 c.c – Corruzione tra privati

Procedura di formazione, adozione, monitoraggio e aggiornamento del documento che tiene luogo del PTPCT

Al fine di procedere alla definizione del PTPCT, è stato sviluppato un progetto articolato in tre fasi.

Le fasi che hanno caratterizzato il procedimento sono costituite da:



Analisi del contesto

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno della Società per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera. La corretta analisi del contesto di riferimento, esterno e interno, costituisce presupposto necessario dell'analisi del rischio corruttivo ai fini della definizione di misure adeguate a contrastare i rischi corruttivi, contestualizzate e, quindi, potenzialmente più efficaci.

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale la Società opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Per comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni cui questa Società potrebbe essere sottoposta si è fatto riferimento:

- alla relazione presentata dal Ministro dell'interno al Parlamento sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata (ultima disponibile quella relativa all'anno 2020);
- alla relazione presentata dal Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (ultima disponibile quella relativa al secondo semestre 2019).
- all'indice C.P.I. (Corruption Perception Index di Transparency International), aggiornato al 2021.

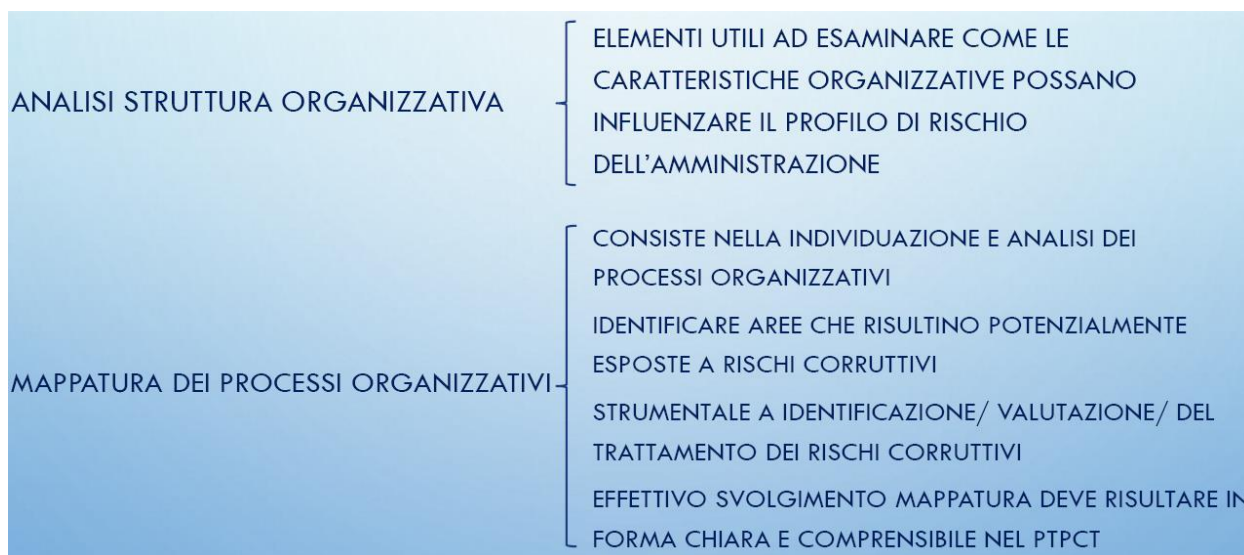
A ciò va aggiunto che la pandemia covid 19 ha avuto un impatto molto forte sulle dinamiche sociali ed economiche degli ultimi anni.

Il contesto esterno in cui opera la SRR Enna Provincia coincide con il territorio del Libero Consorzio Comunale di Enna ad eccezione del Comune di Piazza Armerina che appartiene ad altra SRR.

Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno affronta gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione, con l'obiettivo ultimo di una analisi complessiva di tutta l'attività svolta, in particolare attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Per analizzare il contesto interno si è esaminato l'andamento societario degli ultimi anni non riscontrando elementi di particolare rilievo.



Gli organismi societari sono:

l'Assemblea dei Soci che ha, tra l'altro, il compito di nominare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;

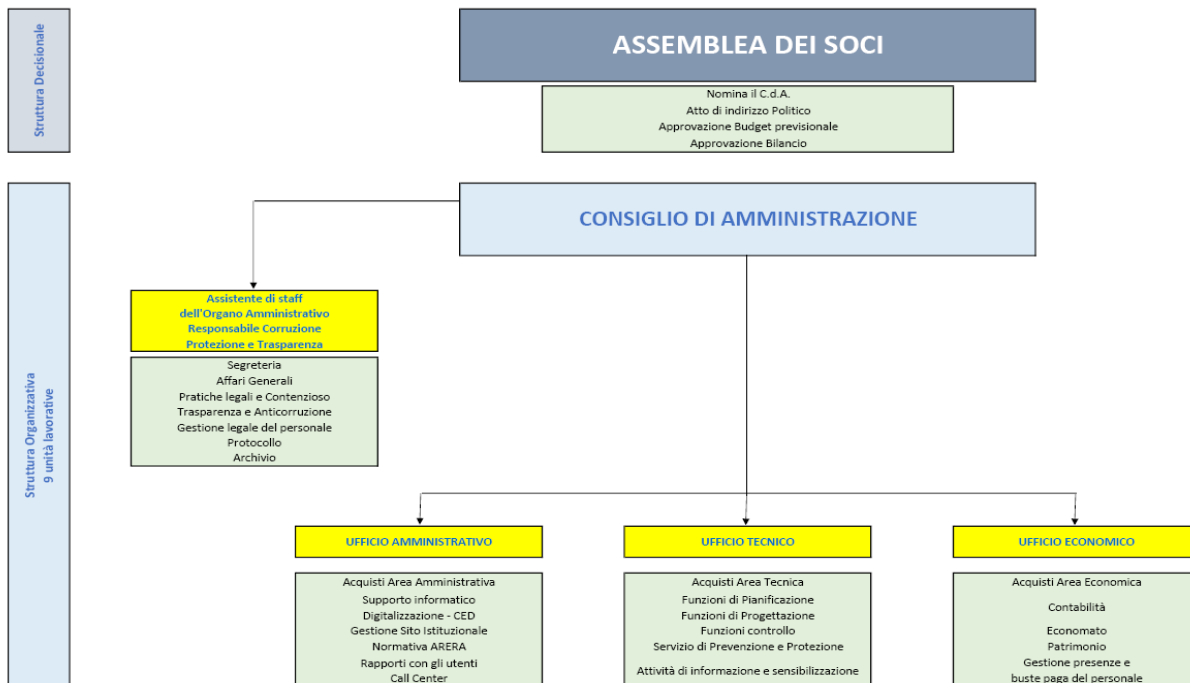
il Consiglio di Amministrazione, il cui Presidente, ed in caso di sua assenza o impedimento il Vicepresidente, è il rappresentante legale della società;

il Collegio Sindacale, organo di controllo interno, è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, che svolge anche funzione di OIV.

La S.R.R. Enna Provincia ha redatto ed approvato, ai sensi dell'art. 7, comma 9, L.R. n. 9/2010, la dotazione organica, approvata dal C.d.A. in data 23.01.2017 e resa esecutiva con presa d'atto del Presidente della Regione Siciliana prot. n. 7042 del 16.02.2017.

Nell'anno 2020 sono state completate tutte le 9 (nove) assunzioni previste nella Pianta Organica della S.R.R. Enna Provincia, e con deliberazione del C.d.A. n. 02 del 17.02.2021 è stata approvata la nuova rimodulazione della struttura organizzativa della SRR come di seguito riportato:

STRUTTURA DECISIONALE E ORGANIZZATIVA DELLA S.R.R. ENNA PROVINCIA ATO 6



L'ANAC con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 di adozione del Piano Anticorruzione 2022, ha indicato nuove semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed Enti con meno di 50 dipendenti.

Mappatura dei processi e aree specifiche di rischio

La determinazione n. 1134/2017 dell'ANAC, prescrive che, al fine di una corretta programmazione delle misure preventive, la Società è tenuta a rappresentare, per ciascuna area, le attività sensibili e le relative fattispecie di reato realizzabili.

In particolare, la mappatura delle aree di rischio, deve essere riferita a ciascuna area o processo aziendale, e deve elencare le attività sensibili e/o strumentali alla commissione dei reati presupposto in analisi; nonché individuare le singole fattispecie di reato che possono configurarsi nell'ambito delle suddette attività sensibili/strumentali; ed infine, deve descrivere, a **titolo esemplificativo ma non esaustivo**, i rischi potenziali ovvero le modalità attuative dei reati, nonché le carenze organizzative che potrebbero accrescere il rischio potenziale.

La Società, in base alle proprie caratteristiche e alle varie aree di attività, prima di predisporre delle misure di prevenzione e gestione dei rischi, ha mappato le aree di attività che ritiene rilevanti alla luce di quanto disposto dalla L. 190/2012, pertanto i **rischi identificati** sono:

A) Area Personale:

1. Acquisizione e progressione del personale (reclutamento e progressioni di carriera);
2. Conferimenti di incarichi a personale interno (criteri di scelta del soggetto);
3. Gestione del personale.

B) Area Contratti pubblici (affidamento lavori, servizi e forniture):

1. Programmazione;
2. Progettazione;
3. Selezione del contraente;
4. Verifica aggiudicazione;
5. Esecuzione del contratto;
6. Rendicontazione del contratto.

C) Area conferimento incarichi e nomine:

1. Procedure di scelta dei destinatari di incarichi professionali e di consulenza.

D) Area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio:

1. Gestione finanziaria e liquidità di cassa:
 - Predisposizione bilanci;
 - Emissione documenti contabili/fatture;
 - Verifica esatto adempimento da parte dei Comuni delle somme dovute per servizi erogati dal SRR;
 - Pagamento fornitori;
 - Pagamento stipendi;
 - Adempimenti fiscali;
 - Gestione del Patrimonio.

E) Area controlli, verifiche ed ispezioni

1. Controlli sulla gestione.

F) Area affari legali e contenzioso:

1. Autorizzazione ad agire/resistere in giudizio;
2. Procedure per affidamento incarico.

G) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

H) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Sono state analizzate ulteriori aree specifiche:

I) Area pianificazione:

1. Redazione Piano d'Ambito;
2. Rilascio di pareri nei procedimenti di approvazione, modifica ed aggiornamento del Piano Regionale dei rifiuti e nell'individuazione delle zone idonee alla localizzazione degli impianti di smaltimento dei rifiuti nonché non idonee alla localizzazione degli impianti di recupero e di smaltimento di rifiuti.

L) Area gestione flussi documentali ed informativi:

1. Acquisizione atti al protocollo elettronico in entrata e uscita, archiviazione e conservazione documenti;
2. Assegnazione corrispondenza agli Uffici

In relazione alle funzioni organizzative e alle competenze dell'Ente non sono state individuate allo stato attuale ulteriori "aree di rischio specifiche".

L'analisi e la gestione del rischio di dette aree sono riportate nell'Allegato 1.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive.



A seguito della mappatura del processo, per ciascun processo sono stati rilevati i possibili "eventi rischiosi" ed è stata effettuata un'analisi del rischio corruttivo delle varie aree

(Allegato 1 - mappatura dei processi - analisi e gestione del rischio).

Analisi del rischio

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

Per l'analisi del rischio il PNA 2019 propone l'utilizzo di un approccio qualitativo basato su valori di giudizio oggettivo, sulla conoscenza effettiva dei fatti e delle situazioni che influiscono sul rischio e su eventuali segnalazioni pervenute.

Il valore numerico del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato moltiplicando la probabilità che un evento si verifichi con il relativo impatto (valore probabilità x valore impatto = valutazione complessiva di rischio).

Nello specifico, per quanto riguarda la probabilità sono stati considerati, ove applicabili, i seguenti fattori:

- la discrezionalità del processo;
- la rilevanza esterna;
- la frazionabilità;
- la complessità del processo;
- il valore economico;
- la tipologia di controllo applicato al processo;
- il verificarsi di eventi di corruzione in passato;
- eventuali segnalazioni pervenute.

Per quanto riguarda l'impatto sono stati considerati invece:

- l'impatto organizzativo;
- l'impatto economico;
- l'impatto sull'immagine.

Per definire il livello di rischio i valori sono stati graduati come indicato nella seguente tabella:

<i>Valore della PROBABILITA'</i>		<i>Valore dell'IMPATTO</i>	
1	improbabile	1	marginale
2	poco probabile	2	minore
3	probabile	3	soglia
4	molto probabile	4	serio
5	altamente probabile	5	superiore

Per effetto della formula di calcolo sopra indicata il rischio potrà presentare valori numerici compresi tra 1 e 25. (Intervallo 1-5 rischio basso / 6-15 rischio medio / 16/25 rischio alto).

Negli anni si è rilevato che dall'organizzazione aziendale attualmente in vigore nella SRR Enna Provincia, sono identificabili differenti livelli potenziali di rischio di corruzione.

Da una prima analisi, risulta un livello di esposizione rischio medio/alto per l'ufficio Amministrativo, l'ufficio Economico e l'ufficio Tecnico relativamente all'affidamento di lavori, servizi e forniture, mentre risulta un livello di esposizione medio/basso per l'ufficio Affari Generali, il Protocollo, la gestione del personale, l'ufficio Pratiche legali e contenzioso.

L'obiettivo della ponderazione del rischio, come già indicato nel PNA2015, è di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione». In altre parole, la fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera. La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

E' importante sottolineare che un indice di rischiosità elevata non deve essere interpretato come indicativo di una qualche forma di corruzione in atto, al contrario esso segnala una criticità “potenziale” di cui l'organizzazione assume consapevolezza e che si impegna a presidiare attraverso la pianificazione di opportuni interventi organizzativi, nel quadro della strategia di prevenzione della corruzione.

Trattamento e misure di prevenzione del rischio

La fase di trattamento del rischio ha lo scopo di intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di adeguate misure di prevenzione e contrasto; azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dalla Società.

Al fine di gestire e prevenire i rischi connessi alle aree di attività della Società, i principali strumenti di intervento sono le misure di prevenzione, che consistono nella predisposizione di una sequenza di comportamenti/azioni/adempimenti posti in essere dalla Società al fine di standardizzare ed orientare lo svolgimento delle attività, come:

la documentabilità e tracciabilità dei processi e delle attività previste, funzionale all'integrità delle fonti informative ed alla puntuale applicazione dei presidi di controllo definiti.

Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento di ciascuna attività deve essere ricostruibile e verificabile *ex post*, attraverso appositi supporti documentali o informatici.

In particolare ciascuna operazione/attività relativa ad ogni processo rilevante deve essere adeguatamente documentata.

I documenti rilevanti devono:

- essere opportunamente formalizzati;
- riportare la data di compilazione e la firma del compilatore;
- essere protocollati e archiviati, a cura del rispettivo ufficio e con modalità tali da non permettere la modifica successiva se non con apposita evidenza.

La corretta definizione e rispetto dei poteri autorizzativi e di firma, dei ruoli e delle responsabilità nell'ambito dei quali attuare i singoli processi aziendali.

Tale principio, attuato anche attraverso l'individuazione di strumenti organizzativi idonei, è di primaria importanza poiché, tramite la chiara e formale identificazione delle responsabilità affidate al personale, dei poteri autorizzativi interni e dei poteri di rappresentanza verso l'esterno, che nel caso in specie appartengono esclusivamente al Legale Rappresentante, è possibile garantire che le singole attività siano svolte secondo competenza e nel rispetto delle deleghe e dei poteri attribuiti.

Ogni processo e/o attività deve rispettare i principi di economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza.

L'individuazione e la valutazione delle misure è stata compiuta dal R.P.C.T. con la collaborazione dei soggetti coinvolti competenti per area.

Per le aree di rischio specifiche sono stati individuati i comportamenti a rischio, i responsabili, le misure di prevenzione e l'attività di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione.

Queste informazioni sono riportate nel prospetto “**Allegato n. 1 - mappatura dei processi - analisi e gestione del rischio**” che è parte integrante e sostanziale del presente documento.

SECONDA PARTE:

Le misure generali di prevenzione della corruzione

Le misure generali si caratterizzano per la loro capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera Società.

Per ogni misura viene descritto lo stato di attuazione raggiunto, i futuri step di avanzamento e le relative fasi.

A) Codice Etico Comportamentale

Si tratta di una misura atta a definire standard di comportamento dei dipendenti e promozione dell'etica di comportamento degli stessi in funzione della prevenzione della corruzione.

Anche se non direttamente applicabile alla SRR Enna Provincia, in ragione del fatto che la Società non rientra nel regime previsto dall'art. 54, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, tuttavia con delibera di CdA n. 25/2022 del 28 dicembre 2022, è stato approvato il nuovo Codice Etico comportamentale modificato alla luce del nuovo DL 36/2022.

Il Codice etico comportamentale è consultabile sul sito della società al link:

<https://onlinepa.info/index.php?page=moduli&mod=6&ente=210&node=10>

MISURA	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Codice etico comportamentale	I FASE: Revisione del Codice etico comportamentale	Redazione e trasmissione all'organo amministrativo	R.P.C.T.
	II FASE: approvazione del Codice etico comportamentale (entro 30 giorni dalla revisione)	Verbale/delibera di approvazione	Organo amministrativo
	III FASE: Pubblicazione e divulgazione del Codice etico comportamentale (entro 15 giorni dall'approvazione del Codice etico comportamentale)	Inserimento nella apposita Sezione Società Trasparente	Responsabile ufficio pubblicazioni
	IV FASE: Monitoraggio annuale sullo stato di attuazione	Comunicazioni e segnalazioni dei responsabili e dei dipendenti	Organo amministrativo / R.P.C.T.
Stato di attuazione	in vigore		

B) Motivazione dei provvedimenti

Si tratta di una misura di controllo della regolarità amministrativa dei provvedimenti in modo da consentire la verifica dell'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, con particolare riferimento all'applicazione delle misure previste dal presente documento.

Nella redazione dei provvedimenti finali l'Organo Amministrativo, i Responsabili proponenti devono porre la massima attenzione nel riportare in premessa la motivazione completa ed esaustiva, indicante i presupposti di fatto e le eventuali ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione della Società, in relazione alle risultanze dell'istruttoria, in modo da consentire a chiunque di comprendere appieno il contenuto dei provvedimenti.

MISURA	FASIE TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Motivazione dei provvedimenti	Istruzione completa delle pratiche	Verifica sugli atti amministrativi	Organo Amministrativo Responsabile Uffici Responsabile dei procedimenti R.P.C.I.
Stato di attuazione	in vigore		

C) Misure ai sensi della L. n. 97/2001

Anche se la Società non rientra nell'ambito soggettivo di applicazione della legge n. 97/2001, recante "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", si è ritenuto opportuno prevedere una serie di tutele atte a impedire l'accesso e /o la permanenza, nelle cariche pubbliche, a persone coinvolte in procedimenti penali.

In particolare, l'art. 3, comma 1, della richiamata legge stabilisce che "quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza".

Il trasferimento è obbligatorio, salva la scelta lasciata all'amministrazione, "in relazione alla propria organizzazione", tra il "trasferimento di sede" e "l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza" (art. 3, comma 1).

"Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza" (art. 3, comma 2).

Il trasferimento perde efficacia se interviene sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, "e in ogni caso, decorsi cinque anni" dalla sua adozione (art. 3, comma 3). Ma l'amministrazione,

“in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all’ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest’ultimo”, “può non dare corso al rientro” (art. 3, comma 4).

In caso di condanna, per gli stessi reati di cui all’art. 3, comma 1, anche non definitiva, i 30 dipendenti «sono sospesi dal servizio» (art. 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (art. 4). In caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni per gli stessi delitti, è disposta l’estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 5).

Nel caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni si applica il disposto dell’articolo 32-quinquies del codice penale.

MISURA	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGETTO RESPONSABILE
Misure ai sensi della L. 97/2001	I FASE: portare a conoscenza delle misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici a tutti i dipendenti (entro 30 gg. Dalla pubblicazione del P.T.P.C.T.)	Trasmissione P.T.P.C.T. a tutti i dipendenti	R.P.C.T.
	II FASE: portare a conoscenza i nuovi assunti delle misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici a tutti i dipendenti (immediata – all'atto dell'assunzione)	Inserimento nel contratto di lavoro di apposita dicitura	Organo amministrativo
	III FASE: comunicazione immediata da parte del dipendente in caso di rinvio a giudizio o condanna, anche non definitiva, per i reati previsti dall'art. 3 L. 97/2001 (entro 15 giorni dal provvedimento di rinvio a giudizio o di condanna)	Comunicazione del dipendente	Dipendenti
	IV FASE: in caso di rinvio a giudizio di un dipendente per i reati previsti dall'art. 3 L. 97/2001: trasferimento del dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. In caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita o per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è invece posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento (entro 15 giorni dalla comunicazione dell'evento)	Provvedimento dell'Organo Amministrativo	Organo Amministrativo
	V FASE:		

	in caso di condanna non definitiva, i dipendenti sono sospesi dal servizio (art. 4) (entro 15 giorni dalla comunicazione dell'evento)	Provvedimento di sospensione	Organo Amministrativo
	VI FASE: nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorchè a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare (entro 15 giorni dalla comunicazione dell'evento)	Procedimento disciplinare / provvedimento di estinzione del rapporto di lavoro	Organo Amministrativo
	VII FASE: Monitoraggio annuale stato di attuazione	Comunicazioni/ report dei Responsabili e dei Dipendenti	R.P.C.T.

Stato di attuazione	in vigore
----------------------------	------------------

D) Rotazione ordinaria e straordinaria del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

Vista la peculiarità e le dimensioni della società, al fine di evitare inefficienza e inefficacia nell'erogazione dei servizi, la rotazione del personale non viene applicata.

Resta ferma l'attuazione della misura della rotazione c.d. "straordinaria", da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, prevista nel D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, art. 16, comma 1, lett. 1-quater.

E) Disciplina in caso di conflitto di interesse

La legge 190/2012 tra le misure obbligatorie prevede l'obbligo di astensione in qualsiasi situazione di conflitto di interessi e l'obbligo di segnalazione di ogni situazione di conflitto anche potenziale.

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario e/o l'amministratore potrebbe essere deviata per favorire interessi del funzionario e/o dell'amministratore direttamente o indirettamente.

Le situazioni palesi di conflitto di interesse sono esplicitate dal DPR n. 62/2013 e s.m.i. e nel D. Lgs. 39/2013.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata all'Organo Amministrativo che, dopo aver valutato, in contraddittorio con l'interessato, se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire del dipendente, deve rispondere per iscritto, sollevando il soggetto dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività. Le segnalazioni di conflitti di interesse e le relative valutazioni devono essere trasmesse di volta in volta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

MISURA	FASIE TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Disciplina del conflitto di interesse	I FASE: Acquisizione delle dichiarazioni in materia di conflitto di interesse	Verifiche sulle dichiarazioni	Responsabile uffici Responsabili dei Procedimenti
	II FASE: Monitoraggio su eventuali segnalazioni		R.P.C.T.
Stato di attuazione	in vigore		

F) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Il D.Lgs. 39/2013 disciplina le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di amministratore di ente pubblico e di ente privato in controllo pubblico. Obiettivo del legislatore è quello di evitare rischi corruttivi che potrebbero nascere dalle particolari cariche ricoperte, nonché evitare l'affidamento di incarichi a soggetti condannati per reati contro la pubblica amministrazione, anche se con sentenza non passata in giudicato.

Al soggetto cui è conferito uno di questi incarichi, è richiesto di rilasciare, all'atto della nomina, una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità; dichiarazione che dovrà essere pubblicata sul sito dell'ente nella sezione "Società trasparente", e che costituisce condizione di efficacia dell'incarico stesso (art. 20 D.Lgs. n. 39/2013).

Nel caso di dichiarazione del falso, si incorrerà in responsabilità penale ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, nonché nell'impossibilità di ricoprire per i successivi cinque anni alcuno degli incarichi previsti dal D.Lgs. 39/2013.

Al fine di operare le eventuali verifiche sulle dichiarazioni rese dall'interessato è necessario che le predette dichiarazioni, da produrre all'organo conferente l'incarico, contengano l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo riportate per i reati commessi contro la pubblica amministrazione.

Nel caso in cui venga rilevata l'esistenza di una causa di inconferibilità, secondo l'articolo 17 D.Lgs 39/2013, la nomina viene dichiarata nulla e prende avvio il procedimento di contestazione, nei confronti sia del soggetto cui l'incarico è stato conferito, sia dei soggetti che componevano, all'atto di nomina, l'organo che lo ha conferito, ai fini della applicazione della sanzione inibitoria prevista all'art. 18 del D.Lgs. n. 39/2013, secondo la quale l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza.

I soggetti cui è stato conferito l'incarico, invece, in un arco di tempo congruo, in genere non inferiore a cinque giorni, hanno la possibilità di presentare documenti a discolta che consentano l'esercizio del diritto di difesa.

Nel caso, invece, venga rilevata l'esistenza di una causa di incompatibilità, l'art. 19 prevede la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso un termine di quindici giorni dalla contestazione all'interessato dell'insorgere della causa di incompatibilità.

MISURA	FASIE TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Disciplina delle cause di inconferibilità e incompatibilità	Acquisizione delle dichiarazioni ex d. lgs. N. 39/2013 (Immediata)	Pubblicazione delle dichiarazioni	Responsabile uffici Responsabili dei Procedimenti
	Monitoraggio e verifica dell'attuazione della misura (annuale)	Segnalazioni e Trasmissione al R.P.C.T.	R.P.C.T.
Stato di attuazione	in vigore		

G) Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - divieto Post-employment - Pantouflage

La disciplina deriva dall'introduzione, ad opera della L.190/2012, del comma 16-ter all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001. Pertanto, i dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio prima della cessazione, per qualunque causa, del rapporto di lavoro, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente non possono svolgere attività lavorativa, autonoma o subordinata, comunque denominata, presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi presi nell'esercizio dei suddetti poteri.

MISURA	FASIE TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro Pantouflage	Informazione al personale dipendente sul divieto (nell'ambito dell'attività di formazione programmata)	Pubblicazione del Piano e attività di formazione	R.P.C.T.
	Inserimento della clausola nei contratti di lavoro col personale dipendente aventi poteri autoritativi o negoziali (tempestiva)	Clausola nei contratti di lavoro	Organo di Amministrazione
	Inserimento nei bandi di gara della condizione di non aver concluso contratti di lavoro con ex dipendenti, che nei tre anni precedenti abbiano esercitato poteri negoziali per conto dell'Ente nei loro confronti e clausola di esclusione di quei soggetti per i quali sia accertata tale situazione (tempestiva)	Clausola nei bandi di gara	Responsabili dei Procedimenti
	Monitoraggio della previsione delle clausole nei contratti e nei bandi (annuale)	Verifica dell'inserimento delle clausole nei contratti di lavoro e nei bandi di gara	R.P.C.T.
Stato di attuazione	in vigore		

H) Whistleblowing - Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'art. 54 bis del D.Lgs.165/2001, modificato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", disciplina la segnalazione di illeciti da parte del dipendente c.d. whistleblower, al fine di consentire l'emersione di fattispecie di illecito e la prevenzione di rischi per l'Ente di appartenenza, a tutela del pubblico interesse e del buon andamento dell'azione amministrativa.

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

Il comma 2 dispone che “Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica”.

La norma, al fine di incentivare le condotte volte alla prevenzione della corruzione, prevede:

- l'anonimato del dipendente che effettua la segnalazione di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- il divieto di azioni discriminatorie nei confronti del denunciante o comunque di misure aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione, ed applicazione da parte dell'A.N.A.C., nei confronti del responsabile che ha adottato tale misura, di sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro;
- l'esclusione dell'accesso ai documenti che riguardano la segnalazione.

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

Per l'attuazione della misura è stata predisposta una procedura informatizzata che consente a qualsiasi dipendente della S.R.R. di segnalare eventuali fatti illeciti o irregolarità, di cui si sia avuta conoscenza, ciò nell'assoluto rispetto delle condizioni di tutela e di sicurezza concernenti le generalità anagrafiche del soggetto segnalante e/o di ogni altro elemento che possa ricondurre al suo riconoscimento.

Nelle more dell'attivazione della piattaforma Open Source di Anac, le segnalazioni potranno essere indirizzate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in qualsiasi forma, e potrà essere utilizzato il seguente indirizzo di posta elettronica: segnalazioniwhistleblower@srrennaprovincia.it.

MISURA	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing)	Controllo della casella di posta elettronica per le segnalazioni di illecito dei dipendenti	Casella di posta elettronica (email)	R.P.C.T.
	Definizione di un sistema e di una procedura per la gestione delle segnalazioni (entrata in vigore della piattaforma Open Source di Anac)	Documento/sistema	R.P.C.T.
	Comunicazione e informazione sulla procedura a tutto il personale dipendente (entro 30 giorni dall'adozione del sistema)	Attività di informazione/formazione	R.P.C.T.
	Monitoraggio della attuazione della misura (annuale)	Segnalazioni/report	R.P.C.T.
Stato di attuazione	in vigore		

I) Formazione

La Legge 190/2012 e il P.N.A. attribuiscono un ruolo rilevante alla formazione, quale misura di prevenzione dei fenomeni corruttivi. Il P.N.A. indica per lo svolgimento dell'attività di formazione la definizione di due livelli:

- un livello generale di informazione e sensibilizzazione che coinvolge tutto il personale al fine di potenziare le competenze relative alla prevenzione della corruzione e diffondere i principi dell'etica e della legalità;
- un livello specifico finalizzato a fornire strumenti e indicazione delle pratiche di prevenzione della corruzione rivolto al RPCT, ai responsabili di processi e servizi e a tutto il personale con funzioni di responsabilità addetto alle aree maggiormente esposte a rischio.

Pertanto, ai fini dell'attuazione della misura si renderà necessario predisporre ed approvare un programma di formazione per il personale dipendente che tenga conto dei due livelli sopra esposti. Il Piano di formazione dovrà prevedere altresì il personale da inserire nei percorsi formativi di carattere specifico.

A tal fine, il budget di previsione annuale deve prevedere, mediante appositi stanziamenti, gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire anche la formazione in materia. Vanno assicurate specifiche attività formative rivolte al personale dipendente: il programma di formazione dovrà pianificare tale attività di formazione, valutando contenuti, tempistica, destinatari, verifiche ed eventuale programmazione di percorsi formativi aggiuntivi obbligatori per il personale collocato in aree esposte a più alto rischio corruzione.

Nell'ambito dell'attività di formazione/informazione, a seguito dell'adozione del presente documento, la Società renderà noto a tutti i suoi dipendenti che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro, chiedendo la sottoscrizione di un apposito verbale di presa visione e conoscenza e che la violazione del presente documento, composto da tutte le sue parti, rappresenta illecito disciplinare ai sensi della L. 190/2012, art. 1 comma 14.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati anche per aggiornare i dipendenti in merito alle eventuali modifiche apportate al documento, nonché ad ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo.

MISURA	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Formazione	Predisposizione e comunicazione del Piano della formazione (annuale)	Documento	R.P.C.T./Responsabili
	Approvazione del Piano della formazione	Documento di approvazione	Organo Amministrativo
	Attività di prima formazione generale sui contenuti del Piano e del Codice etico comportamentale (entro due mesi dall'approvazione del documento che tiene luogo del P.T.P.C.)	Riunione informativa	R.P.C.T./Responsabili
	Erogazione attività di formazione annuale specifica	Incontri / seminari di formazione	R.P.C.T./Responsabili
Stato di attuazione	in vigore		

L) Patti di integrità negli affidamenti

L'art. 1 comma 17, della L. 190/2012, dispone che le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto del protocollo di legalità o dei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Il Piano Nazionale Anticorruzione stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione della suddetta disposizione di legge, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse.

A tal fine con delibera di CdA n. 10/2022 del 20.04.2022, su proposta del RPCT, è stato approvato lo schema di patto di integrità da inserire negli affidamenti.

Pertanto, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito occorre inserire la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

MISURA	FASIE TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Piani di integrità negli affidamenti	Inserimento delle clausole del patto di integrità nelle procedure di affidamento	Verifica degli affidamenti	Responsabili dei Procedimenti
	Monitoraggio sulla attuazione della misura (annuale)	Report dati affidamenti	R.C.P.T.
Stato di attuazione	in vigore		

M) Monitoraggio dei rapporti con soggetti esterni

Ai sensi dell'art.1, comma 9, lett. e) della L. 190/2012 devono essere definite “le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione”.

La misura può essere attuata con la richiesta ai beneficiari, in sede di affidamento di contratti e incarichi di consulenza, di una apposita dichiarazione sostitutiva relativa alla sussistenza di eventuali rapporti di parentela con amministratori/dipendenti della società.

Pertanto, con cadenza semestrale i RUP o l'Organo Amministrativo trasmettono al Responsabile della prevenzione della corruzione un report circa il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione ed i soggetti con i quali sono stati stipulati contratti al fine della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti o gli amministratori.

MISURA	FASIE TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Monitoraggio dei rapporti con soggetti esterni	Acquisizione dichiarazioni sostitutive dai beneficiari, in sede di affidamento di contratti e incarichi consulenza, relativa alla sussistenza di eventuali rapporti di parentela con amministratori/dipendenti	Verifica dichiarazioni sostitutive ed eventuali segnalazioni al R.P.C.T.	Responsabili dei Procedimenti R.C.P.T.
Stato di attuazione	in vigore		

N) Monitoraggio sull'attuazione del Piano

Completata la programmazione delle misure di prevenzione è necessario sviluppare un sistema di monitoraggio e verifica volto ad effettuare un riesame periodico sullo stato di attuazione e sull'idoneità delle misure di prevenzione e ad effettuare il riesame periodico circa lo stato complessivo di sistema di gestione del rischio.

La SRR Enna Provincia, avendo meno di 15 dipendenti, rientra tra le società cui è raccomandato di svolgere il monitoraggio almeno una volta l'anno esaminando processi selezionati in base ad un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure ed esaminando ogni anno almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 30%, salvo deroga motivata. Il sistema di monitoraggio viene svolto attraverso la compilazione di apposite schede di monitoraggio da parte del RPCT e del responsabile dell'ufficio interessato e l'acquisizione da parte del RPCT di documentazione.

MISURA	FASIE TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Monitoraggio sull'attuazione del documento che tiene luogo del PTPCT	Attività di monitoraggio dei processi e delle aree di rischio mappate (annuale)	Compilazione schede di monitoraggio	Responsabili degli uffici R.C.P.T.
Stato di attuazione	in vigore		

L'ultima attività di monitoraggio è stata svolta nel mese di dicembre 2022 e non sono emerse particolari criticità.

Qualora dall'attività di verifica emergessero elementi di criticità particolarmente significativi è previsto l'eventuale aggiornamento del documento.

Ferme restando le attività di monitoraggio relative a ciascuna misura, la responsabilità del monitoraggio complessivo sull'attuazione del PTPCT è attribuita al RPCT, che entro il 15 dicembre di ogni anno predispone una relazione sulle attività svolte e sugli esiti rilevati.

La relazione viene pubblicata sul sito web istituzionale della Società, nella Sezione "Società Trasparente".

In ogni caso, i Responsabili dei diversi Uffici, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano tempestivamente il R.P.C.T. in merito ad ogni anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente documento, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al R.P.C.T. le azioni sopra citate ove non rientrino nella propria competenza.

TERZA PARTE:

La Trasparenza

La sezione “Trasparenza”, redatta secondo quanto previsto dal D. Lgs 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. n.97/2016, e dalla delibera ANAC 1310/2016, individua le azioni che la Società è tenuta a porre in essere in materia di trasparenza e quindi di pubblicazione dei dati, di definizione dei soggetti tenuti a darvi attuazione, dei tempi di attuazione, di descrizione delle attività di monitoraggio e di controllo sugli impegni assunti.

La pubblicazione costante e tempestiva di informazioni sulle attività della società, permette, infatti, di favorire forme di controllo diffuso anche da parte di soggetti esterni e di svolgere un'importante azione di deterrente per potenziali condotte illegali o irregolari garantendo un efficace controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali della società e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

In tema di trasparenza, il nuovo art. 2 bis del D.Lgs. n. 33/2013, come introdotto dal D.Lgs. n. 97/2016, disciplina l'ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni dell'intero decreto, tanto quelle relative all'accesso civico, quanto quelle relative agli obblighi di pubblicazione.

In particolare, l'art. 2-bis comma 2 lett. b) dispone che la medesima disciplina dettata dal D.Lgs. n. 33/2013 per le pubbliche amministrazioni si applica, “in quanto compatibile”, anche a società in controllo pubblico come definite dal D.Lgs. n. 175/2016.

L'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, prevede che ogni amministrazione indichi, in un'apposita sezione nel P.T.P.C., i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati richiesti dalla normativa.

Il sito web istituzionale

L'indirizzo del sito web istituzionale è rimasto invariato e risponde al link: www.srrennaprovincia.it e assolve a quanto previsto dalla vigente normativa in materia di trasparenza.

La sezione relativa a “Società trasparente” è organizzata secondo sottosezioni di primo e secondo livello sulla base della struttura prevista dalla delibera ANAC 1310/2016 e dall'allegato 1 al D.Lgs. 33/2013 che dettaglia anche i contenuti minimi da assicurare.

Il Responsabile dell'ufficio assicura il tempestivo e regolare flusso e la completezza delle informazioni da pubblicare, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge e secondo modalità e procedure concordate con il R.P.C.T..

Processo di attuazione del programma

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza della Società, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, si basa su una forte responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi responsabili, cui compete:

- l'elaborazione dei dati e delle informazioni da pubblicare;
- la trasmissione dei dati e delle informazioni per la pubblicazione.

Ciascun responsabile, cui spetta l'elaborazione e la trasmissione dei dati, come individuato nella tabella "Adempimenti Trasparenza" - allegato n. 2, trasmette le informazioni di propria competenza, avendo cura di verificarne l'esattezza e la completezza, al Responsabile delle pubblicazioni che provvede alla loro pubblicazione nella relativa sezione del sito istituzionale. I predetti responsabili inviano i dati nel formato previsto dalla norma, oscurando, laddove necessario, i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza e pubblicazione (art. 4, comma 4 del D.Lgs. n.33/2013).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici come individuati nella tabella "Adempimenti Trasparenza", nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati.

Qualità' delle pubblicazioni

La S.R.R. Enna Provincia è tenuta ad assicurare che le informazioni pubblicate nel sito web istituzionale siano conformi alle norme e rispettose degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge.

La pubblicazione di dati, informazioni e documenti nella sezione Società Trasparente avviene nel rispetto dei seguenti criteri generali:

- completezza: la pubblicazione deve essere esatta ed accurata;
- aggiornamento e archiviazione: le pagine e i contenuti della sezione Società Trasparente sono tenuti costantemente aggiornati, nel rispetto delle norme di riferimento.
- dati aperti e riutilizzo: documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto all'art. 7 del D.Lgs. 33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore;
- trasparenza e privacy: è garantito il rispetto delle vigenti disposizioni in materia di protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. 33/2013, tenuto conto delle linee guida per il trattamento dei dati personali (Trasparenza sui siti web della PA).

La decorrenza, la durata delle pubblicazioni, la cadenza temporale degli aggiornamenti, l'archiviazione delle informazioni e dei dati o la loro eliminazione avviene secondo quanto stabilito, caso per caso, dal D.Lgs. 33/2013 o da altre fonti normative del settore.

Monitoraggio degli adempimenti

Il monitoraggio e la vigilanza sullo stato di attuazione degli adempimenti per la trasparenza sono affidati al R.P.C.T. che, con cadenza almeno semestrale, svolge un controllo sull'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, da parte dei responsabili, predisponendo apposite segnalazioni in caso di mancato riscontro o ritardato adempimento, per l'adozione da parte del CdA dei provvedimenti necessari, anche di natura disciplinare.

Tale controllo verrà attuato inoltre attraverso:

- verifiche a campione sull'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- monitoraggio delle segnalazioni eventualmente ricevute tramite richieste di accesso civico ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013.

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza è supportato dal Responsabile delle pubblicazioni.

Oltre all'esame delle richieste di accesso civico pervenute, la S.R.R. Enna Provincia raccoglie eventuali reclami o segnalazioni riguardanti la qualità delle pubblicazioni, i ritardi o le inadempienze riscontrate.

Tali segnalazioni o reclami possono essere rappresentati direttamente al RPCT, utilizzando la casella di posta elettronica rpct@srrennaprovincia.it.

L'O.I.V. attesta gli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT.

I dati aggregati relativi ai risultati della rilevazione sono pubblicati sul sito web, sezione "Società trasparente", - sottosezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione".

Accesso civico "semplice"

Chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente (art. 5, D.Lgs. n. 33/2103) nei casi in cui l'Ente ne abbia omesso la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale.

In capo al richiedente non vi è alcun onere di motivare l'istanza di accesso in quanto, oggetto della richiesta sono proprio quei documenti pubblici che devono essere pubblicati, per legge, all'interno della sezione "Società trasparente" e per questo fruibili gratuitamente.

L'istanza deve essere indirizzata al RPCT e può essere trasmessa all'indirizzo di posta elettronica rpct@srrennaprovincia.it, compilando il *modulo richiesta accesso civico* reperibile sul sito Società trasparente - Altri contenuti - Accesso Civico semplice.

Ricevuta l'istanza, la Società:

- verifica la fondatezza della richiesta;
- se il dato è pubblicato, comunica al richiedente la posizione e il collegamento ipertestuale dove poterlo visualizzare;
- se il dato risulta mancante, non aggiornato o incompleto, viene trasmessa tempestivamente la richiesta al Responsabile delle pubblicazioni, affinché provveda agli adempimenti relativi alla pubblicazione entro 30 giorni dalla richiesta, dandone riscontro;
- entro 30 giorni comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione del dato.

Il riscontro di eventuale mancata pubblicazione a seguito di richiesta di accesso civico, comporta un obbligo di segnalazione ai sensi dell'art. 43, comma 5, del D.Lgs. 33/2013 secondo il quale "in relazione alla loro gravità, il responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare a al fine dell'attivazione delle altre forme di responsabilità".

Nei casi di ritardo o mancata risposta, il richiedente può ricorrere all'O.I.V..

Accesso “generalizzato”

Il diritto all'accesso civico generalizzato riguarda la possibilità di accedere a dati, documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria previsti dal D.Lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5-bis del D. lgs 33/2013.

Tale tipologia di accesso civico è stata prevista con la finalità 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 (art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013).

La richiesta di accesso civico generalizzato non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata ed è gratuita. La richiesta deve consentire all'amministrazione di individuare il dato, il documento o l'informazione. Sono pertanto ritenute inammissibili richieste generiche.

L'istanza deve essere indirizzata alla Società e può essere trasmessa all'indirizzo di posta elettronica srr.ennaprovincia@pec.it, compilando il *modulo richiesta accesso civico* reperibile sul sito sezione trasparente – Altri contenuti - Accesso Civico generalizzato.

L'ANAC ha emanato specifiche 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

Violazione degli obblighi di trasparenza

Il mancato rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente può essere causa di responsabilità per danno all'immagine della società ed è sanzionato così come previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Obiettivi pianificazione

Obiettivi Anno 2023	1 Monitoraggio delle attività 2023
	2 Analisi delle richieste/segnalazioni raccolte nell'anno precedente al fine del miglioramento delle pubblicazioni sul sito internet
	3 Attività di formazione interna del personale dipendente sulla prevenzione della corruzione, al codice comportamentale ed etico
	4 Aggiornamento della Sezione " <i>Società Trasparente</i> " con ampliamento dei contenuti delle sottosezioni anche oltre i contenuti minimi da assicurare come previsto dalla normativa
	5 Continuo controllo del rischio di corruzione e verificarsi di condotte illecite all'interno della Società in tutte i settori e nell'ambito dell'attività lavorativa
Obiettivi Anno 2024	1 Monitoraggio delle attività 2024
	2 Analisi delle richieste/segnalazioni raccolte nell'anno precedente al fine del miglioramento delle pubblicazioni sul sito internet
	3 Attività di formazione interna del personale dipendente sulla prevenzione della corruzione, al codice comportamentale ed etico
	4 Aggiornamento della Sezione " <i>Società Trasparente</i> " con ampliamento dei contenuti delle sottosezioni anche oltre i contenuti minimi da assicurare come previsto dalla normativa
	5 Continuo controllo del rischio di corruzione e verificarsi di condotte illecite all'interno della Società in tutte i settori e nell'ambito dell'attività lavorativa
Obiettivi Anno 2025	1 Monitoraggio delle attività 2025
	2 Analisi delle richieste/segnalazioni raccolte nell'anno precedente al fine del miglioramento delle pubblicazioni sul sito internet
	3 Attività di formazione interna del personale dipendente sulla prevenzione della corruzione, al codice comportamentale ed etico
	4 Aggiornamento della Sezione " <i>Società Trasparente</i> " con ampliamento dei contenuti delle sottosezioni anche oltre i contenuti minimi da assicurare come previsto dalla normativa
	5 Continuo controllo del rischio di corruzione e verificarsi di condotte illecite all'interno della Società in tutte i settori e nell'ambito dell'attività lavorativa