

**SISSA MEDIALAB S.R.L.**

**PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA  
(ad integrazione del Modello di  
organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs.  
231/01)**

**Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del: 08 06 2020**

## SOMMARIO

<b>1. CONTESTO NORMATIVO.....</b>	<b>pag. 4</b>
<b>2. IL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA DI SISSA MEDIALAB S.R.L.....</b>	<b>pag. 5</b>
<b>2.1 Finalità del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.....</b>	<b>pag. 5</b>
<b>2.2 Contenuto minimo del piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.....</b>	<b>pag. 6</b>
<b>3. LA SOCIETÀ.....</b>	<b>pag. 6</b>
<b>4. INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE.....</b>	<b>pag. 6</b>
<b>4.1 Mappatura delle aree a rischio.....</b>	<b>pag. 6</b>
<b>5. SISTEMI DI CONTROLLO E MISURE DI PREVENZIONE.....</b>	<b>pag. 7</b>
<b>5.1 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.....</b>	<b>pag. 7</b>
<b>5.2 Misure specifiche per area.....</b>	<b>pag. 8</b>
<b>5.3 Codice di comportamento.....</b>	<b>pag. 9</b>
<b>5.4 Verifica di insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità.....</b>	<b>pag. 11</b>
<b>5.5 Sanzioni.....</b>	<b>pag. 11</b>
<b>6. TRASPARENZA.....</b>	<b>pag. 11</b>
<b>6.1. Riferimento normativo.....</b>	<b>pag. 11</b>
<b>6.2 Attività di Sissa Medialab definibili “di pubblico interesse” ai fini degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013.....</b>	<b>pag. 12</b>
<b>6.3 Adempimenti del RPCT.....</b>	<b>pag. 12</b>

<b>6.4</b>	<b>Adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.....</b>	<b>pag. 13</b>
<b>6.5</b>	<b>Accesso civico.....</b>	<b>pag. 14</b>
<b>6.6</b>	<b>Risorse.....</b>	<b>pag. 15</b>
<b>6.7</b>	<b>Strumenti di verifica dell'efficacia.....</b>	<b>pag. 15</b>
<b>6.8</b>	<b>Sistema delle Responsabilità e Sanzioni.....</b>	<b>pag. 15</b>
<b>7.</b>	<b>MISURE ULTERIORI.....</b>	<b>pag. 15</b>
<b>7.1</b>	<b>Formazione.....</b>	<b>pag. 16</b>
<b>7.2</b>	<b>Tutela del dipendente che segnala gli illeciti.....</b>	<b>pag. 16</b>
<b>7.3</b>	<b>Rotazione del personale.....</b>	<b>pag. 16</b>
<b>8.</b>	<b>ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO.....</b>	<b>pag. 17</b>
<b>9.</b>	<b>DISPOSIZIONI FINALI.....</b>	<b>pag. 17</b>

## 1. CONTESTO NORMATIVO

La legge 6 novembre 2012 n.190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” (di seguito anche “la Legge” o “Legge n. 190/2012”), è stata emanata con l’obiettivo di:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Essa ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni, a livello nazionale e poi a livello decentrato, debbano adottare un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC o Piano). Il PTPC rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione.

Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi. Oltre a fissare gli ambiti e le modalità di realizzazione del Piano, la Legge ha previsto la nomina di un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

La Legge ha creato inoltre effetti anche sull’applicazione del D.Lgs. 231/2001 sotto diversi aspetti, ampliando la gamma dei reati presupposto.

Il PTPC riguarda anche le società partecipate in ambito pubblico. Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato in data 11 settembre 2013 dall’Agenzia Nazionale Anti Corruzione (ANAC), ha stabilito che “anche gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali” ai fini del contrasto e della prevenzione della corruzione.

In questo senso si è anche espressa la determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, indicando che le misure introdotte dalla L. n. 190 del 2012 si applicano alle società controllate, direttamente o indirettamente dalle Pubbliche Amministrazioni, anche qualora le società abbiano già adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Come ulteriormente sottolineato nella determinazione, infatti, l’ambito di applicazione della legge n. 190 del 2012 e quello del D.Lgs n. 231 del 2001, nonostante l’analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, non coincidono: il D. Lgs 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società, o che comunque siano stati commessi anche nell’interesse di questa, mentre la L. 190/2012 è volta a prevenire i reati commessi in danno della società.

Inoltre, ad avviso dell’ANAC, la legge n. 190 del 2012 fa riferimento ad un concetto più ampio di corruzione rispetto a quello preso in considerazione dal D. Lgs. 231/2001, in cui rileva non solo l’intera gamma dei reati contro la p.a. disciplinati dal titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di “cattiva amministrazione”, nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa dei comportamenti e delle decisioni dalla cura imparziale dell’interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali gli interessi privati condizionino impropriamente l’azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

In ogni caso, si è ritenuto che tali misure possano essere adottate anche estendendo l’ambito di applicazione dei modelli di organizzazione e gestione del rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001 non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti da quest’ultimo ma “anche a tutti quelli

considerati nella legge n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale)".

Ne consegue che dunque tale modello dovrà essere integrato con una sezione apposita, chiaramente identificabile, dedicata alle misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della L. 190/2012.

L'orientamento in parola è stato recepito e confermato dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016, che, aggiungendo il co. 2-bis all'art. 1 della l. 190/2012, prevede che tanto le pubbliche amministrazioni quanto "gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 2013" siano destinatari delle indicazioni contenute nel PNA, ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPC, i secondi devono adottare "misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2011, n. 231".

## **2. IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA DI SISSA MEDIALAB S.R.L.**

Il presente documento rappresenta il piano di prevenzione della corruzione di SISSA Medialab s.r.l. (d'ora in avanti, per brevità Sissa Medialab o "la Società") e costituisce parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Società, il quale altresì comprende:

1. Protocolli operativi in allegato al Modello;
2. Organismo di Vigilanza;
3. Sistema di flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza;
4. Sistema disciplinare;
5. Codice Etico;
6. Piano di formazione e comunicazione concernente il Modello.

### **2.1 Finalità del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza**

Il presente Piano rappresenta uno degli strumenti attraverso i quali Sissa Medialab si impegna a prevenire e combattere il fenomeno corruttivo.

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 9, L. 190/2012, il presente documento risponde alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività' individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i 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;

- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

## **2.2 Contenuto minimo del piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza**

Secondo le determinazioni ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 e n. 1134/2017, il contenuto minimo del documento dovrà essere:

- individuazione e gestione dei rischi di corruzione;
- sistema di controlli;
- codice di comportamento;
- inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;
- formazione;
- tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. “whistleblower”);
- rotazione del personale o misure alternative;
- una apposita sezione “trasparenza”;
- monitoraggio.

## **3. LA SOCIETÀ**

Sissa Medialab è una società a responsabilità limitata, con sede legale a Trieste, avente per oggetto:

- la pubblicazione e diffusione di pubblicazioni aventi ad oggetto materie scientifiche;
- la progettazione e realizzazione di attività di educazione e di divulgazione scientifica;
- attività di comunicazione istituzionale, ufficio stampa e organizzazione di eventi pubblici.

## **4. INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE**

### **4.1 Mappatura delle aree a rischio**

È di fondamentale importanza, perché l'attività di prevenzione del fenomeno corruttivo, così come delineata in apertura, possa essere svolta in maniera efficace, che siano individuate le aree operative della Società maggiormente esposte al rischio di concretizzazione di fattispecie di tal guisa.

Per questo motivo si è proceduto preliminarmente ad un'attività di mappatura delle aree a rischio. La stessa L. 190 del 2012 individua determinate aree come maggiormente esposte ai fenomeni corruttivi; la stessa legge prescrive poi che vengano individuate ulteriori e diverse aree sensibili avuto riguardo alle peculiarità dell'attività tipica della società in concreto, di modo che la mappatura del rischio che ne si ricavi sia la più completa possibile.

Ciò premesso, le aree a rischio per Sissa Medialab sono così individuate:

1. Aree elencate dall'art. 1 comma 15 della L. 190/2012:

a) autorizzazione o concessione:

*non applicabile a Sissa Medialab che non svolge tali attività;*

b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163:

*applicabile a Sissa Medialab;*

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati:

*non applicabile a Sissa Medialab che non svolge tali attività;*

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera:

*applicabile a Sissa Medialab;*

2. Aree di rischio in forza dell'attività tipica di Sissa Medialab:

e) area dell'attività primaria:

*rischi connessi alla incorretta gestione delle attività di progettazione e realizzazione di mostre ed eventi promozionali in materia scientifica, partecipazione a progetti di studio finanziati pubblicamente in materia di comunicazione scientifica, corsi di formazione e sviluppo di processi di formazione e aggiornamento basati sulla tecnologia dell'e-learning, pubblicazione di riviste scientifiche;*

f) rapporti coi clienti e i loro dipendenti:

*in particolare rischi connessi all'incorretta gestione dell'affidamento di servizi prestati in outsourcing;*

## **5. SISTEMI DI CONTROLLO E MISURE DI PREVENZIONE**

Individuatisi dunque le aree operative della Società maggiormente esposte al rischio di concretizzazione di fenomeni corruttivi, capaci dunque di minarne il buon andamento, dovranno essere adottati efficaci sistemi di controllo e misure di prevenzione del realizzarsi di tali fattispecie.

## 5.1 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

La Società ha individuato nella persona del sig. [REDACTED] la figura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (d'ora in avanti: RPCT). La nomina è avvenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione di Sissa Medialab del .....

Il RPCT svolgerà i seguenti compiti:

- elabora il piano per la prevenzione della corruzione e lo propone al Consiglio di Amministrazione di Sissa Medialab per l'approvazione;
- predispone altresì gli interventi di aggiornamento del suddetto piano, qualora ne ravvisi la necessità;
- verifica l'efficace diffusione e attuazione del Piano, curando in particolare che sia rispettata la normativa vigente in ambito di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, contestando all'interessato, laddove ne abbia avuto notizia, l'esistenza o l'insorgenza di cause di inconfiribilità e/o incompatibilità, nonché segnalando la possibile violazione della normativa in materia agli organi competenti;
- individua e seleziona il personale che opera nei settori maggiormente esposti al rischio corruttivo, da inserire nei programmi di formazione;
- individua altresì le procedure più idonee alla formazione dei dipendenti così individuati;
- redige, entro il 15 gennaio di ogni anno, una relazione-rendiconto annuale sull'attività svolta nell'anno precedente;
- presenta la suddetta relazione-rendiconto annuale al Consiglio di Amministrazione;
- provvede alla pubblicazione nell'apposita sezione dell'area del sito di Sissa Medialab dedicata alla "Amministrazione Trasparente" la suddetta relazione annuale.

Affinchè il RPCT possa svolgere i sopra elencati compiti al meglio, si è ritenuto di dotarlo dei seguenti poteri:

- verificare e chiedere delucidazioni in forma orale e/o scritta, nonché acquisire documentazioni da tutti i dipendenti in merito a comportamenti potenzialmente esposti al rischio di illegalità;
- effettuare ispezioni e verifiche, all'interno di tutti gli uffici e settori della Società al solo fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità di attività in corso o già concluse.

Laddove il RPCT individui un rischio, ancorché solo astratto, di concretizzazione di fattispecie corruttive, propone al Consiglio di Amministrazione misure idonee a prevenire la realizzazione delle stesse, anche, se necessario, attraverso modifiche del Piano atte a migliorarlo o implementarlo.

Il nominativo del RPCT è pubblicato, con adeguata evidenza, all'interno dell'apposita sezione dell'area del sito di Sissa Medialab dedicata alla "Amministrazione Trasparente".

## 5.2 Misure specifiche per area

La Società ha adottato, mediante gli specifici protocolli operativi allegati al proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, di cui il presente documento costituisce parte integrante, opportune e specifiche misure atte a impedire la realizzazione di fattispecie corruttive nello svolgimento delle diverse attività.

## 5.3 Codice di comportamento

Sissa Medialab si è dotata di un “Codice etico”, che è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Società e pubblicato nell’apposita sezione dedicata alla “Amministrazione Trasparente” del sito della stessa.

La Società riconosce che rispetto delle norme di comportamento indicate in tale documento è fondamentale al fine di favorire lo sviluppo di un ambiente inadatto al realizzarsi di fattispecie illecite.

## 5.4 Verifica di insussistenza di cause di incompatibilità e inconferibilità

Il legislatore ha adottato con il D. Lgs. 39 del 2013 misure in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e incarichi di responsabilità amministrativa di vertice negli enti di diritto privato in controllo pubblico, in attuazione delle deleghe conferite dalla L. 190 del 2012 all’art. 1, commi 49 e 50.

Lo stesso decreto citato definisce “enti di diritto privato in controllo pubblico” quelle “società e altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell’art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria. Poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi”.

I casi di inconferibilità che riguardano Sissa Medialab sono quelli previsti all’art. 3, comma 1, lett. c), d), nonché all’art. 7, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 39/2013.

*Art. 3, comma 1, D. Lgs. 39/2013*

*“A coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, non possono essere attribuiti:*

*(...)*

*c) gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale;*

*d) gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;”*

*Art. 7, comma 2, D. Lgs. 39/2013*

*“A coloro che nei due anni precedenti siano stati componenti della giunta o del consiglio della provincia, del comune o della forma associativa tra comuni che conferisce l’incarico, ovvero a coloro che nell’anno precedente abbiano fatto parte della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni*

*avente la medesima popolazione, nella stessa regione dell'amministrazione locale che conferisce l'incarico, nonché a coloro che siano stati presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte di province, comuni e loro forme associative della stessa regione, non possono essere conferiti:*

*(...)*

*d) gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico da parte di una provincia, di un comune con popolazione superiore a 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione.”*

I casi di incompatibilità, invece, per quanto concerne la Società, sono descritti ai seguenti artt.: art. 9, commi 1 e 2, art. 12, commi 1 e 4, art. 13, commi 1 e 4 del sopra citato Decreto.

*Art. 9, commi 1 e 2, D. Lgs. 39/2013*

*"1. Gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, che comportano poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico, sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione o ente pubblico che conferisce l'incarico.*

*2. Gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, gli incarichi di amministratore negli enti pubblici e di presidente e amministratore delegato negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con lo svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico.”*

*Art. 12, commi 1 e 4, D. Lgs. 39/2013*

*"1. Gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di componente dell'organo di indirizzo nella stessa amministrazione o nello stesso ente pubblico che ha conferito l'incarico, ovvero con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di presidente e amministratore delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.*

*(...)*

*4. Gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello provinciale o comunale sono incompatibili:*

*a) con la carica di componente della giunta o del consiglio della regione;*

*b) con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, ricompresi nella stessa regione dell'amministrazione locale che ha conferito l'incarico;*

*c) con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione della stessa regione.”*

*Art. 13, commi 1 e 3, D. Lgs. 39/2013*

*"1. Gli incarichi di presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale, sono incompatibili con la carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e di commissario straordinario del Governo di cui all'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, o di parlamentare.*

*(...)*

*3. Gli incarichi di presidente e amministratore delegato di ente di diritto privato in controllo pubblico di livello locale sono incompatibili con l'assunzione, nel corso dell'incarico, della carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia o di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della medesima regione."*

La verifica della insussistenza delle nominate cause di inconferibilità e incompatibilità è demandata all'attività di controllo effettuata dal RPCT, nello svolgimento delle proprie funzioni.

## **5.5 Sanzioni**

I comportamenti e le fattispecie di reati rilevanti ai fini della L. 190 del 2012 saranno considerati ai fini della responsabilità disciplinare, secondo quanto previsto dai Contratti Nazionali di Lavoro e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 di cui la società è dotata e di cui il presente documento costituisce parte integrante.

## **6. TRASPARENZA**

### **6.1. Riferimento normativo**

D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33

Art. 1, comma 1.

“La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”

Il D. Lgs. 33/2013, evidentemente concepito per le pubbliche amministrazioni, era inizialmente solo in parte applicabile alle società partecipate, tenute all'adempimento di cui ai commi da 15 a 33 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n.190.

Successivamente, l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (d'ora in poi: ANAC) e il Ministero della Pubblica Amministrazione sono intervenuti a più riprese in materia (vd. delibera n. 50/2013 ANAC, e circolare Prot. n. 593 del 14/02/2014 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione) estendendo alcuni obblighi previsti in materia di trasparenza anche alle società partecipate dalla pubblica amministrazione.

Il legislatore ha dunque provveduto a modificare il D. lgs. 33/2013 con l'art. 25 bis del D.L. 24 giugno n. 90 (convertito in legge con L. 114/2014), includendo nell'ambito soggettivo di applicazione delle norme in oggetto gli enti di diritto privato in controllo pubblico, incluse le società in controllo pubblico che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle p.p.a.a. o di gestione dei servizi pubblici, ma “limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dall'Unione Europea”.

Anche laddove non svolga alcuna attività di pubblico interesse, la società sarà comunque obbligata a pubblicare i dati relativi alla propria organizzazione e rispettare gli altri eventuali obblighi di pubblicazione derivanti da normative di settore.

Le misure di trasparenza confluiscono in un'apposita sezione del documento contenente le misure di prevenzione della corruzione integrative del “modello 231”, ovvero dell'unico documento contenente insieme misure integrative e misure del “modello 231”.

In questa sezione sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità e indicando i nominativi dei responsabili della trasmissione e di pubblicazione sia dei dati, delle

informazioni e dei documenti la cui pubblicazione è espressamente prevista da norme di legge, sia quelli “ulteriori” individuati dalla medesima Società in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali.

## **6.2 Attività di Sissa Medialab definibili “di pubblico interesse” ai fini degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013**

La determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 definisce come “attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dall’Unione Europea” quelle così qualificate da una norma di legge o dagli atti costitutivi e dagli statuti degli enti e delle società, nonché quelle previste dall’art. 11, comma 2 del D. Lgs n. 33 del 2013, ovvero le attività di esercizio funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle p.p.a.a. o di gestione dei servizi pubblici.

Sono inoltre sottoposte alla normativa sulla trasparenza tutte le attività espressione di funzioni strumentali allo svolgimento di attività di pubblico interesse (a titolo esemplificativo: acquisto di beni, gestione di risorse umane e finanziarie), salvo specifiche indicazioni contrarie da parte della società.

Per quanto riguarda Sissa Medialab, dunque rilevano le seguenti attività:

- 1) comunicazione istituzionale;
- 2) ufficio stampa;
- 3) organizzazione della presenza della S.I.S.S.A. ad eventi di comunicazione;
- 4) attività strumentali alle sopraelencate;

Non rilevano invece:

- 1) (co)edizione di riviste elettroniche a carattere scientifico e libri;
- 2) attività di divulgazione scientifica;
- 3) attività strumentali alle sopraelencate.

## **6.3 Adempimenti del RPCT**

Con riguardo agli adempimenti in materia di Trasparenza, il RPCT:

- verifica l’appropriata identificazione e definizione delle attività di pubblico interesse svolte da Sissa Medialab;
- svolge stabilmente un’attività di controllo sull’adempimento da parte dell’amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all’organo di indirizzo politico, all’Organismo indipendente di Valutazione, all’Autorità Nazionale Anti Corruzione e, nei casi più gravi, all’ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- compie attività di monitoraggio, ricevendo, da parte di qualsiasi soggetto, segnalazioni e esposti su eventuali inadempimenti o inesatti adempimenti degli obblighi di pubblicazione, nonché provvede alla verifica di tali segnalazioni;

- provvede all'individuazione dei dipendenti che dovranno essere inseriti nei programmi di formazione e individua altresì le procedure più idonee alla formazione dei suddetti dipendenti;
- provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- redige la relazione-rendiconto annuale sull'attività svolta;
- presenta la suddetta relazione-rendiconto annuale al Consiglio di Amministrazione;
- provvede alla pubblicazione sul sito di Sissa Medialab della relazione-rendiconto annuale, approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Per assicurare al RPCT la possibilità di svolgere diligentemente i propri compiti e le proprie funzioni, tutti gli organi della Società, i Dipendenti e/o i Collaboratori a qualunque titolo sono tenuti a cooperare con questo e a non ostacolare la sua attività in alcun modo, nonché ad adoperarsi per attuare le iniziative suggerite come necessarie dal RPCT al fine di adempiere in maniera perfetta agli obblighi di pubblicazione cui è sottoposta Sissa Medialab.

In particolare, i Dirigenti hanno il compito di raccogliere e trasmettere al Responsabile dell'ufficio rapporti con i media e informazione i dati, le informazioni e i documenti la cui pubblicazione è obbligatoria per legge.

#### **6.4 Adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente**

La Società provvede all'inserimento dei documenti e dei dati interessati dalla normativa nell'apposita sezione del sito di Sissa Medialab denominata "Amministrazione Trasparente".

In particolare andranno pubblicati:

- dati reddituali e patrimoniali relativi ai componenti degli organi di indirizzo politico-amministrativo (art. 14, D. Lgs 33/2013);
- compensi relativi agli incarichi dirigenziali (art. 15, co. 1, lett d), D. Lgs 33/2013);
- compensi relativi agli incarichi di collaborazione e consulenza (art. 15, co. 1, lett d), D. Lgs 33/2013);
- gli estremi dell'atto di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione, nonché incarichi professionali, inclusi quelli arbitrari, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata, il curriculum vitae del destinatario dell'incarico, i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto e il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura (art. 15-bis, D. Lgs 33/2013);
- personale (art. 16, 17 e 21, D. Lgs 33/2013);

Dovrà essere data notizia, su base annuale, del numero e del costo del personale a tempo indeterminato e determinato in servizio e i dati sui tassi di assenza. Inoltre dovrà sempre rendersi disponibile, sul sito, il contratto nazionale di categoria del personale della società.

- selezione del personale (art. 19, D. Lgs 33/2013);

Dovranno esser pubblicati i regolamenti e gli atti generali che disciplinano la selezione del personale e i documenti e le informazioni relativi all'avvio di ogni singola procedura selettiva e all'esito della stessa.

- valutazione *performance* e distribuzione di premi al personale (art. 20, D. Lgs 33/2013);

Dovrà essere data notizia dei sistemi di premialità esistenti, dei criteri di distribuzione, nonché dell'ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti annualmente.

- bilancio (art. 29, D. Lgs 33/2013)

Si provvederà alla pubblicazione annuale del bilancio consuntivo, rendendolo disponibile in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche.

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria saranno pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti producono i loro effetti (art. 8, comma 3, D. Lgs. 33/2013).

I dati, le informazioni e i documenti relativi al Consiglio di Amministrazione saranno pubblicati entro tre mesi dalla nomina e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico, salve le informazioni concernenti la situazione patrimoniale e, ove consentita, la dichiarazione del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, che vengono pubblicate fino alla cessazione dell'incarico (art. 14, comma 2, D. Lgs. 33/2013).

I dati, le informazioni e i documenti relativi ai consulenti e collaboratori e ai dirigenti saranno pubblicati entro tre mesi dal conferimento e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico (art. 15, comma 4, D. Lgs. 33/2013).

I dati, le informazioni e i documenti relativi a incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, saranno pubblicati entro 30 giorni dal conferimento dell'incarico e per i due anni successivi alla loro cessazione (art. 15-bis, D. Lgs. 33/2013).

Decorsa la durata degli obblighi di pubblicazione, i dati, le informazioni e i documenti che sono stati pubblicati nel sito web vengono trasferiti in un archivio denominato "archivio trasparenza", a cura del RPCT.

Le informazioni concernenti la situazione patrimoniale dei consiglieri e dei loro coniugi e parenti entro il secondo grado vengono soltanto cancellate e non vengono trasferite nell'"archivio trasparenza".

Nota sulla privacy: questa società ha recepito le "Linee guida in materia di trattamento dei dati personali, contenuti in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" emanate dall'Autorità garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 243 del 15 maggio 2014.

Sissa Medialab dunque provvederà all'adempimento degli obblighi di pubblicazione, cui è sottoposta, nelle forme e con le modalità raccomandate dalle Linee guida sopracitate.

## **6.5 Accesso civico**

L'art. 5, D. Lgs. n.33 del 2013, impone che la Società garantisca a chiunque il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati, che siano oggetto degli obblighi di pubblicazione cui è sottoposta Sissa Medialab, e di cui sia stata, invece, omessa la pubblicazione.

A tal fine, Sissa Medialab garantisce opportuna visibilità, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet della Società al recapito e-mail del soggetto individuato quale Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza al quale sarà possibile inoltrare, gratuitamente, le richieste di accesso civico.

Stessa visibilità è assicurata al recapito e-mail del titolare del potere sostitutivo individuato, cui ricorrere in caso di ritardo o mancata risposta alla richiesta da parte del Responsabile.

## **6.6 Risorse**

Per le attività di formazione connesse al rispetto della disciplina in materia di trasparenza la società destina annualmente **l'importo di euro**, suscettibile di incremento in caso di sopravvenute esigenze, previa deliberazione del Consiglio di amministrazione.

Ulteriori risorse verranno destinate nel caso in cui si rendesse necessario affidare a soggetti terzi il materiale aggiornamento del sito e dei documenti da pubblicare.

## **6.7 Strumenti di verifica dell'efficacia**

Al fine di assicurare il puntuale e continuo monitoraggio e controllo dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione, nonché di attestare l'assolvimento degli stessi, il soggetto individuato quale Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è tenuto a presentare al Consiglio di Amministrazione, entro il 15 gennaio di ogni anno, una relazione dettagliata che illustri l'attività svolta nell'anno precedente in funzione dei compiti assegnatigli al punto 6.3 del presente documento. La relazione dovrà altresì rendere conto della attività di formazione del personale svolta. Nella stessa relazione, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dovrà inoltre dare notizia di tutte le eventuali segnalazioni a lui pervenute da parte di qualsiasi soggetto in ordine al non perfetto adempimento degli obblighi di pubblicazione a cui è tenuta Sissa Medialab, nonché specificare quali verifiche abbia effettuato a seguito di tali segnalazioni e con quali esiti.

## **6.8 Sistema delle Responsabilità e Sanzioni**

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è soggetto deputato a verificare il perfetto adempimento di tutti gli obblighi di pubblicazione a cui è sottoposta la Società.

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

Il Responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui sopra se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Sono altresì previste sanzioni amministrative per casi specifici (art. 47 D.Lgs 33/2013).

## **7. MISURE ULTERIORI**

### **7.1 Formazione**

Sissa Medialab assicura che ogni dipendente, anche a tempo determinato e a distacco sia adeguatamente formato e informato in materia della prevenzione della corruzione, trasparenza, pubblicità, legalità e integrità.

Ai fini dell'attuazione del presente Piano, i dipendenti di Sissa Medialab saranno progressivamente coinvolti, a partire dai funzionari apicali, in specifiche iniziative dedicate alla formazione del personale.

Il RPCT garantisce che il livello di formazione sia adeguato e consono anche in relazione alle attività e ai compiti svolti da ogni dipendente.

### **7.2 Tutela del dipendente che segnala gli illeciti**

Sissa Medialab riconosce la necessità di garantire ai propri dipendenti la possibilità di proporre segnalazioni d'illecito in assoluta libertà e anonimato, sicché tali denunce non siano omesse per un sentimento di timore per ripercussioni discriminatorie e/o pregiudizievoli.

La Società si impegna a garantire, nel rispetto delle prescrizioni formalizzate dalla L. 190 del 2012, al dipendente che effettui la segnalazione di illecito (c.d. whistleblower):

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del dipendente segnalante;
- che la denuncia non possa essere conosciuta al di fuori dei soggetti deputati a prenderne conoscenza, fatta eccezione per le ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165 del 2001, in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del dipendente che effettua la segnalazione non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione sia fondata in tutto, o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al RPCT dall'interessato, che ne dà notizia circostanziata.

Il RPCT valuta la sussistenza degli elementi in suo possesso ed effettua ulteriori accertamenti, laddove lo reputi necessario. Se ritiene che la discriminazione sussista, il RPCT presenta rapporto sull'accaduto al Dirigente dal quale dipende il lavoratore interessato dalla misura, ovvero al superiore gerarchico del Dirigente, proponendo di adottare atti e/o provvedimenti idonei a ripristinare la situazione e rimediare agli effetti negativi della discriminazione, nonché per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha effettuato la discriminazione.

Il protocollo "Whistleblowing" è adottato al fine di disciplinare le modalità per la comunicazione delle segnalazioni agli organi competenti.

### **7.3 Rotazione del personale**

Il numero di dipendenti impiegati da Sissa Medialab non è compatibile, in ragione della sua esiguità, con l'adozione di misure di rotazione del personale.

Stante l'impossibilità oggettiva di porre in essere misure di rotazione del personale, la Società ha individuato un'efficace misura alternativa nella chiara distinzione delle competenze, così come definita nei protocolli operativi allegati al proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, di cui il presente documento costituisce parte integrante, i quali attribuiscono, nell'ambito delle diverse procedure, a soggetti diversi i compiti di:

- svolgere istruttorie e accertamenti;
- adottare decisioni;
- attuare le decisioni prese;
- effettuare verifiche.

### **8. ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO**

L'attività di monitoraggio e di controllo sulla diffusione del Piano e di attuazione delle misure previste dallo stesso è demandata al RPCT, il quale, entro il 15 gennaio di ogni anno, propone una relazione-rendiconto al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta nel corso dell'anno precedente.

L'RPCT ha, in ogni caso, il potere di procedere a controlli, mirati e/o a campione, soprattutto nei settori più esposti al rischio corruttivo: dei controlli effettuati e degli esiti degli stessi sarà, ogni caso, sempre dato conto nella succitata relazione-rendiconto.

Tale relazione darà inoltre notizia delle misure nuove e ulteriori che il RPCT ritiene utili affinché sia assicurato il rispetto delle prescrizioni di legge in materia da cui è interessata Sissa Medialab.

La relazione sarà inoltre tempestivamente pubblicata nel sito della Società, nell'apposita sezione, sempre a cura dello stesso RPCT.

### **9. DISPOSIZIONI FINALI**

Il Piano è pubblicato nell'apposita sezione del sito di Sissa Medialab dedicata alla "Amministrazione Trasparente".

Inoltre ne sarà garantita la conoscenza a dipendenti e collaboratori mediante segnalazione via mail e/o orale, affinché ne sia preso atto e osservate le disposizioni.

Gli aggiornamenti e le proposte di adeguamento sono redatti dal RPCT. Di tutti gli aggiornamenti del Piano sarà data la stessa evidenza garantita per il Piano stesso. Versione aggiornata del Piano sarà dunque pubblicata nell'apposita sezione del sito della Società.