

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

**ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE**

PARTE GENERALE

I. PARTE GENERALE

A) PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, avente ad oggetto la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (qui di seguito denominato *"D. Lgs. 231/2001"*), ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato. Il Decreto costituisce un intervento di grande portata normativa e culturale in cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge quella dell'Ente (sia che si tratti di ente fornito di personalità giuridica che di società e associazioni prive di personalità giuridica) a vantaggio o nell'interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato. Benché essa venga definita come una particolare forma di responsabilità *"amministrativa"*, essa si sostanzia in una responsabilità penale a carico degli enti, accertata dinanzi al giudice penale e completata da un sistema di severe sanzioni pecuniarie e interdittive.

La responsabilità viene, quindi, attribuita all'Ente qualora i reati, indicati dal Decreto, siano commessi nel suo interesse o vantaggio da:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (c.d. *"soggetti apicali"*);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (c.d. *"soggetti in posizione subordinata"*).

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, la responsabilità dell'Ente è espressamente esclusa qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e che non vi sia stato, inoltre, omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito *"O.d.V."*), appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del modello stesso. Al contrario, nel caso di reato realizzato da soggetti in posizione subordinata, l'Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE.

vigilanza.

La responsabilità dell'Ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra individuati di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alle ipotesi di reato previste originariamente dal Decreto e dalle successive modifiche, c.d. "Reati Presupposto".
(Elenco a pag.32 e segg.)

L'art. 9 comma 1 del Decreto, inoltre, individua **le sanzioni** che possono essere inflitte all'Ente, ossia:

i) le sanzioni pecuniarie che variano da un minimo di 25.822 € ad un massimo di 1.549.370 € e sono fissate dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente;

ii) le sanzioni interdittive, la cui durata non può essere - di norma - inferiore a tre mesi né superiore a due anni, sono: l'interdizione dall'esercizio delle attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi, il commissariamento.

Le sanzioni interdittive, inoltre, sono applicabili, anche in via cautelare, esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

iii) la confisca;

iv) la pubblicazione della sentenza.

Diversamente, la responsabilità è espressamente esclusa laddove l'Ente abbia adottato, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, "misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività stessa nel rispetto della legge" ed a verificare

e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio; nonché, laddove i suddetti soggetti abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, co. 2, D.Lgs. 231/01). Ad ogni modo, ogni eventuale imputazione all'Ente di responsabilità derivanti dalla commissione di una o più delle fattispecie di cui al Decreto non vale ad escludere quella personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

A tal proposito, il Modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- c) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- d) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

B) LE FONTI DELLA REDAZIONE DEL MODELLO: LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E LE INDICAZIONI DA ULTIMO PROVENIENTI DALL'ANAC

L'art. 6, co. 3, D.Lgs. n. 231/2001 statuisce che "i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Tra le associazioni di categoria, Confindustria ha adottato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" nelle quali indica gli elementi dei Modelli di Gestione del Rischio di Reato in ossequio ai requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001:

- una mappatura delle aree aziendali a rischio: una volta individuate le tipologie dei reati che interessano l'Ente, si procede a identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali;

- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Ente in relazione ai reati da prevenire.

Gli elementi essenziali che devono essere attuati per garantire l'efficacia del modello sono:

- un Codice Etico, che definisca principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;
- un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- le procedure operative, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- un sistema di comunicazione e formazione del personale, ai fini del buon funzionamento del modello;
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

- documentazione dei controlli.

Da ultimo, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha adottato la delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 contenente le *"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"*.

Con la determina n. 8/2015, peraltro, l'Autorità Nazionale Anticorruzione si era già espressa per l'applicazione della materia da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, alla luce delle vigenti disposizioni della legge n. 190/2012 e del D.lgs. 33/2013.

Tra le altre attività ANAC ha fatto obbligo agli Enti di:

- adottare, ove non già adottato, il documento unitario con il quale sono individuate le misure del "modello 231" e le misure integrative di prevenzione della corruzione, documento unitario comprensivo della sezione dedicata alla trasparenza e valido per tutte le tipologie di soggetti, tranne che per le associazioni e fondazioni per le quali è prevista l'adozione di protocolli di legalità;
- provvedere alla delimitazione delle attività di pubblico interesse negli enti di diritto privato partecipati;
- adottare una disciplina interna per il riscontro delle istanze di accesso generalizzato;
- nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- per le amministrazioni controllanti, partecipanti o vigilanti adeguare i propri piani alle indicazioni contenute nella delibera n. 1134.

Dunque, il nuovo impianto normativo prevede, allo stato attuale, che le società e gli enti considerati applichino e integrino il modello 231 con misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con la L. 190/2012 e nel rispetto della disciplina relativa alla trasparenza, che abbraccia con un più ampio respiro anche il nuovo Regolamento sulla privacy (GDPR).

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

C) ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE IN LIQUIDAZIONE

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE IN LIQUIDAZIONE è un ente dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, istituito con Legge della Regione Siciliana n. 18 del 7 marzo 1967 con il concorso di Regione Siciliana, Banco di Sicilia, I.R.F.I.S., Cassa Centrale di Risparmio V.E. (poi Banco di Sicilia) con lo scopo di promuovere lo sviluppo industriale nella Regione Siciliana; la costituzione di Società per azioni aventi per oggetto l'impianto, l'esercizio di attività industriali ovvero infrastrutture civili, nonché opere ed impianti costituenti coefficienti per l'incremento del turismo, con esclusione di alberghi e di villaggi turistici; la realizzazione di nuove iniziative industriali con il concorso di Enti pubblici e privati imprenditori.

Con L.R. 20 gennaio 1999 n. 5, l'ESPI è stato soppresso e posto in liquidazione. Con Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 260 del 24/04/1999, è stato nominato un Commissario Liquidatore, con il compito di procedere alla dismissione delle partecipazioni dell'Ente, al trasferimento al patrimonio della Regione delle partecipazioni azionarie non suscettibili di dismissione, dei beni mobili ed immobili per i quali non si procede alla vendita. L'ultimo Commissario Liquidatore è stato nominato con Decreto del Presidente della Regione n. 214/Serv. 1°/S.G. del 3 maggio 2018. È presente un Collegio Straordinario dei Revisori composto da tre membri nominati, nella sua ultima composizione, con Decreto dell'Assessore Regionale dell'Economia n. 13/Gab dell'1 agosto 2017.

Ai sensi dell'art. 8 della medesima L.R. n. 5/1999, il personale dipendente dell'ESPI, residuo ed ancora in servizio, viene trasferito in apposita area speciale transitoria ad esaurimento, istituita presso la RESAIS S.p.A., alle cui dipendenze permane in carico fino al conseguimento dei requisiti minimi di legge per l'ottenimento della pensione di vecchiaia o di anzianità, con assegnazione all'Ente.

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

La struttura organizzativa generale e le sue eventuali modifiche sono sottoposte all'approvazione con delibera del Commissario Liquidatore.

Attualmente ESPI in Liquidazione si articola nelle seguenti strutture:

- Commissario Liquidatore
- Servizio Personale, Contenzioso e Adempimenti normativi
- Servizio Amministrativo ed Economato

In adesione alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, e alle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione, l'Ente, con delibera del Commissario Liquidatore n. 006 de '26/07/2016, si è dotato di un Modello di organizzazione, gestione e controllo e ha provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV) monocratico composto da un professionista esterno.

La struttura organizzativa generale e le sue eventuali modifiche sono sottoposte all'approvazione del Commissario Liquidatore. La struttura organizzativa è stata definita secondo logiche finalizzate a presidiare al meglio alcuni fattori chiave, quali il raggiungimento degli obiettivi, conformità alle normative di legge e di vigilanza e presidio/gestione delle diverse aree a rischio.

I principali processi decisionali e attuativi, riguardanti le facoltà di autonomia gestionale, sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura. In particolare, ai sensi dell'art. 3 della L.R. n. 5/1999, il Commissario Liquidatore adotta le proprie determinazioni con delibere inviate per il controllo all'Assessorato Regionale all'Economia, che esercita la vigilanza, e al Presidente della Regione.

Il Commissario Liquidatore è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione di ESPI in liquidazione e delega le proprie attribuzioni al Responsabile del Servizio Personale, Contenzioso e Adempimenti normativi, al Responsabile del Servizio Amministrativo ed Economato, determinandone i rispettivi poteri coerentemente con le

diverse funzioni svolte, predeterminandone i limiti secondo procedure previamente contenute in appositi regolamenti, formulari e mansionari. Sono, inoltre, formalizzate le modalità di firma sociale per atti, contratti, documenti e corrispondenza sia interna sia esterna.

D) CRITERI E ATTIVITÀ CHE HANNO PORTATO ALLA REALIZZAZIONE DEL MODELLO

ESPI non aveva ritenuto, fino al 2016 (e in assenza di indicazioni normative vincolanti), di dotarsi di un Modello di Organizzazione e Controllo, in ragione dello stato di liquidazione, della ridotta attività residua, della mancanza di personale dipendente e soprattutto delle rigide procedure di adozione degli atti con rilevanza esterna (ed in particolare delle procedure di spesa).

L'Ente, in ossequio alle indicazioni pervenute dal Piano nazionale Anticorruzione, ove è previsto che gli enti pubblici economici adottino il piano di prevenzione della corruzione mediante estensione del modello di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e ai reati di cui alla L. n. 190/2012, e preso atto della normativa entrata in vigore e della sua valenza, ha condiviso la necessità di prevenzione dei reati manifestata dal legislatore ed è altresì consapevole del fatto che l'etica è un elemento imprescindibile per ogni azienda che intenda operare correttamente ed in modo duraturo. Invero, così come previsto dal PNA, *"al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L. n. 190/2012 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. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella l. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente"*.

Pertanto, l'Ente ha adottato dal 2016 un Modello di organizzazione, gestione e controllo, al fine di adeguare il proprio sistema organizzativo e di controllo alle previsioni del D.Lgs. 231/2001. **La presente versione rappresenta l'aggiornamento e l'integrazione del Modello rispetto alle novità normative intervenute negli ultimi anni, nonché alle modifiche della governance dell'Ente.** A tal fine, l'Ente in conformità alle sue politiche aziendali, ha adottato

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

il Modello con delibera del Commissario Liquidatore e con la medesima delibera ha istituito l'Organismo di Vigilanza, assegnandone le funzioni ad un soggetto esterno all'Ente e attribuendogli i relativi poteri.

Ai fini della predisposizione del Modello, l'Ente, con la collaborazione di un Professionista esterno, ha proceduto all'ideazione ed elaborazione del Modello, tenendo conto nella stesura dello stesso, dell'attività di direzione e coordinamento in essere.

Si è, altresì, fatto specifico riferimento al sistema di procedure ed istruzioni interne che già costituivano un adeguato indirizzo dato all'attività dell'Ente, nonché a un sistema di controllo della stessa.

L'Ente ed il Suo consulente hanno altresì tenuto in debita considerazione le prescrizioni normative del Decreto, delle Linee Guida elaborate da Confindustria, delle indicazioni provenienti da ANAC, mantenendo una specificità legata anche alle particolari attività svolte dall'Ente.

Inoltre, nell'adozione del documento ESPI in Liquidazione ha opportunamente tenuto conto della più accreditata letteratura specialistica e della giurisprudenza nazionale in tema di responsabilità amministrativa degli enti da reato. La c.d. "cultura 231" parla di *risk management* e *risk assessment* partendo dal concetto di "rischio accettabile". Il rischio è definito accettabile quando è stato approntato un sistema di prevenzione tale che non possa essere aggirato se non intenzionalmente. Secondo la dottrina, quindi, il modello organizzativo è efficiente se non può essere aggirato per negligenza o imperizia, ma unicamente per volontà dolosa. Tali indicazioni, aventi carattere generale, sono state trasposte, nella redazione del Modello tenendo conto della realtà concreta dell'Ente, della sua ridotta dimensione e del suo ristretto ambito di attività

Il presente Modello Organizzativo di ESPI in Liquidazione trova il proprio fondamento valutativo nel "Documento di Analisi e Gestione dei Rischi", redatto in ossequio all'art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. n. 231/2001, che l'O.d.V. ha ultimamente sottoposto all'attenzione dell'Ente. Nel documento di *Risk Assessment* sono stati esplicitati i criteri seguiti e la metodologia adottata dall'Organismo di Vigilanza di E.S.P.I. in Liquidazione ai fini della valutazione del rischio di commissione di reati all'atto della revisione del MOG. La metodologia utilizzata è stata quella propria delle tecniche di *Risk Assessment* maggiormente diffuse e invalse nella pratica del settore 231 e nella cultura aziendalistica. I dati hanno tenuto conto dei rilievi e

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

dei riscontri dell'attività di vigilanza svolta dall'O.d.V. nell'ultimo triennio, delle criticità riscontrate e delle procedure adottate per la loro correzione, nonché dell'avvicendamento dei titolari delle posizioni-chiave all'interno dell'Ente avvenuti nel corso dell'ultimo anno. Gli elementi utili ai fini della valutazione del rischio sono stati ottenuti a seguito della verifica dell'Organigramma dell'Ente, dei mansionari e delle procedure adottate dall'Ente nell'ambito della propria attività operativa, nonché sulla base dei riscontri ottenuti nei colloqui con i soggetti che operano in ruoli strategici tenutisi nel corso delle ispezioni effettuate presso i locali dell'Ente.

E) ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. n. 231/2001 all'art. 6 comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità conseguente alla commissione dei reati da questo indicati, l'istituzione di un c.d. *Organismo di vigilanza* (di seguito "*l'Organismo*" o "*OdV*") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di promuoverne l'aggiornamento.

Nomina dell'O.d.V.

Il Commissario Liquidatore dell'Ente, nella sua qualità di Organo amministrativo dirigente, nomina e revoca l'O.d.V. All'O.d.V. è altresì garantita la necessaria continuità di azione e, pertanto, non può essere revocato dall'incarico se non per gravi violazioni di obblighi posti a suo carico ai sensi di legge e dal Modello Organizzativo. Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal Decreto, la nomina dell'O.d.V., in attuazione di quanto previsto anche dalla giurisprudenza in materia e dalle Linee guida di Confindustria, deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo nell'Ente "*deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente*" (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito in una posizione di autonomia, con la previsione di un sistema di *reporting* al Vertice operativo aziendale. Inoltre, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza, "*è indispensabile che all'O.d.V. non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne*

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello".

- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, di consulenza, di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario).
- **continuità di azione:** tale requisito richiede un'attività continua di monitoraggio in modo da riscontrare sul campo l'efficacia del sistema di controllo interno ed entrando in diretto contatto con le aree a rischio individuate nel Modello Organizzativo adottato.

Nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, in occasione della prima adozione del Modello 231 nel 2016, l'Ente ha optato per una composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza, costituito da un Professionista esterno. Ad ogni modo, ove l'Organo amministrativo lo ritenga opportuno, per il futuro l'incarico di O.d.V. potrà essere svolto anche dal Collegio dei Revisori. Ai sensi dell'art. 2399 c.c., oltre che delle "Norme di comportamento del collegio dei Revisori" emanate dal CNDCEC, sono previste per i membri dei Collegi di Revisori stringenti cause di ineleggibilità e decadenza che assicurano il rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza. L'autonomia e indipendenza dell'iniziativa del Collegio dei Revisori, inoltre, è garantita dalla sua collocazione al vertice societario, con ampi poteri di vigilanza sullo stesso Organo Amministrativo, dalla linea di *reporting* diretta verso i soci dell'Ente, dai poteri di reazione e di denuncia previsti dal nostro ordinamento in favore dei Revisori.

Nell'esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha la facoltà di farsi coadiuvare dal personale dell'Ente ovvero, se ritenuto opportuno, da consulenti esterni dotati di competenze e professionalità specifiche avuto riguardo al tipo di attività da intraprendere, senza ulteriori oneri economici per l'Ente. L'O.d.V. e i suoi coadiutori, nello svolgimento dell'incarico, avranno l'obbligo di riservatezza nei confronti dei terzi e, in ogni caso, non potranno utilizzare le notizie di cui vengano a conoscenza per scopi diversi da quelli dell'incarico.

Compiti ed attribuzioni dell'O.d.V.

All'O.d.V. sono attribuiti i seguenti compiti:

- vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire gli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture dell'Ente e alla concreta attività svolta;
- vigilanza e controllo sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti interessati, segnalando le eventuali inadempienze e i settori che risultano più a rischio;
- acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione dell'Ente e le informazioni ritenute utili per assolvere alle proprie responsabilità;
- vigilare sull'opportunità di proporre l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni normative o legate alla realtà aziendale;
- verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello nonché del livello di conoscenza dello stesso, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni pervenute;
- analisi delle novità normative, degli orientamenti giurisprudenziali e ricognizione delle principali disposizioni dettate dall'ANAC che abbiano impatto sul sistema 231.

Poteri e facoltà dell'O.d.V.

L'O.d.V., per il pieno svolgimento delle funzioni sopra evidenziate, è fornito dei poteri necessari volti al corretto funzionamento del Modello. In particolare, spettano all'O.d.V. i seguenti poteri, la cui elencazione è da considerarsi meramente esemplificativa:

- allo scopo di assolvere alle proprie responsabilità, l'O.d.V. può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello. In particolare possono essere previste verifiche su specifiche operazioni aziendali e verifiche sulle procedure e le regole di comportamento adottate;
- l'O.d.V. verifica, inoltre, attraverso attività di controllo programmata, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni dell'Ente competenti;

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

- l'O.d.V. ha la possibilità, in ogni momento, di prendere visione della documentazione e chiedere informazioni ai Destinatari in relazione a qualsiasi Area o Attività e ad ogni anomalia che possa essere connessa alla commissione di reati;
- l'O.d.V. ha il potere di segnalare agli organi competenti l'irrogazione delle sanzioni, come disciplinate nel Sistema Sanzionatorio, per eventuali violazioni del Modello o inadempimenti agli obblighi di condotta di cui al Decreto;
- può procedere a seguito di segnalazioni anonime o a seguito di provvedimenti anche cautelari dell'autorità competente, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, ad atti di controllo e verifica in merito all'attività dei Destinatari oggetto della segnalazione o del provvedimento, nell'ambito della normativa vigente e garantendo in ogni caso il rispetto del principio del contraddittorio e della tutela della riservatezza.

F) FLUSSI INFORMATIVI ATTIVI E PASSIVI DELL'O.D.V.

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del D. Lgs. n. 231/01, impone la previsione nel "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

Obblighi di informazione immediata

I Destinatari sono tenuti a riferire senza indugio all'O.d.V. ogni notizia in merito alla commissione o possibile commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, ogni anomalia emersa nell'ambito di Aree o Attività sensibili, ovvero in altre attività ad esse connesse, l'eventuale ravvisata inadeguatezza di una determinata procedura alla effettiva prevenzione del reato, nonché i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti.

Le segnalazioni all'indirizzo dell'OdV

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'O.d.V., è stata istituita la c.d. procedura di "Whistleblowing", quale canale dedicato alle informative al di fuori della c.d. linea gerarchica provenienti dal personale assegnato all'Ente, ai sensi della L.R. n. 5/1999, che svolge l'attività di lavoro in suo favore e a tutti i soggetti terzi che, comunque, vengono

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

in contatto con l'Ente (fornitori, partecipanti alle gare di appalto, etc.).

È stata così prevista, attivata e resa pubblica sul sito web dell'Ente una casella di posta elettronica attraverso la quale l'O.d.V. riceve eventuali richieste o segnalazioni: odvESPI@arubapec.it. Sul sito dell'Ente è altresì pubblicato l'apposito *form* per l'invio delle segnalazioni da parte dei singoli (*Modulo di segnalazione all'organismo di vigilanza di E.S.P.I. in liquidazione*, Allegato C in calce al presente modello): il modulo è organizzato per sezioni, destinate a contenere una breve descrizione del comportamento oggetto della segnalazione e l'indicazione dei soggetti coinvolti, e reca altresì l'informativa a tutela della riservatezza in favore del segnalante ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 196/2003, nonché le garanzie *anti-retaliation* previste dall'art. 1, co. 51 della L. 190/2012, disposizione che, in base alle Linee Guida di ANAC adottate con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, è da ritenersi applicabile anche agli enti pubblici economici.

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne. Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'O.d.V. viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza.

Le segnalazioni pervenute all'O.d.V. sono raccolte e conservate in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'Organismo. L'Organismo ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare ed utilizzare le stesse per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D. Lgs. 231/01. In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con la normativa in materia di protezione dei dati personali.

La disciplina in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. *whistleblowing*)

L'O.d.V. garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante in buona fede e valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

Va menzionata la recente normativa in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o

irregolarità, altresì nota come disciplina del *whistleblowing*. La legge 30 novembre 2017 n. 179, reca 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. La nuova legge, oltre ad implementare la normativa già vigente per gli impiegati pubblici (includendo gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato sotto controllo pubblico) ha anche esteso per la prima volta la tutela al settore privato inserendo specifici obblighi a carico delle società nei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

L'art. *comma 2-bis* stabilisce che il Modello di organizzazione, gestione e controllo debba prevedere:

- canali - che devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante - che consentano ai soggetti in posizione apicale (persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente) o persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi di presentare segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti con riguardo a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 oppure segnalazioni su violazioni a quanto disposto nel MOG, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

È altresì disposto dallo stesso comma:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei predetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- che nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e) dello stesso art. 6 del D.Lgs. 231/2001, siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

Il *comma 2-quater*, infine, dispone la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, nonché la nullità di ogni mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante: in caso di controversia vertente su tali questioni, l'onere di dimostrare che la misura adottata nei confronti del lavoratore è fondata su ragioni estranee

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

alla segnalazione ricade sul datore di lavoro.

Alla luce di quanto precede, ESPI in Liquidazione agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone coinvolte e la reputazione del segnalato.

Flussi informativi periodici verso l'O.d.V.

I Destinatari del Modello sono tenuti altresì ad una informazione periodica nei confronti dell'O.d.V.: in particolar modo, i Responsabili delle diverse Aree e Attività sensibili, od anche singoli operatori, sono tenuti ad inviare all'O.d.V. periodicamente un aggiornamento sulla situazione della propria area.

Con riferimento infine agli specifici settori di Attività sensibili, è dunque previsto l'invio:

- di una Relazione sull'attività svolta dal Servizio Amministrativo ed Economato da parte del Responsabile con cadenza semestrale;
- di una Relazione sull'attività svolta dal Servizio Personale, Contenzioso e Adempimenti Normativi da parte del Responsabile con cadenza semestrale;
- di una relazione sull'Attività svolta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza con cadenza semestrale;
- di un Processo Verbale di Verifica delle strutture informatiche (*hardware e software*) in dotazione all'Ente con cadenza annuale;
- circa le attività in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, del documento contenente l'aggiornamento del DVR e di una Relazione sul livello di attuazione delle norme in materia di Sicurezza sul Luogo di Lavoro, ai sensi del D.lgs 81/2008 da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con cadenza annuale;
- circa gli incarichi conferiti a professionisti e società esterni, della delibera dell'Organo Amministrativo di conferimento dell'incarico, del mandato e/o del contratto di consulenza stipulato, al fine di verificare i criteri di conferimento e l'adesione del soggetto individuato al rispetto delle regole del Modello 231 dell'Ente;
- per quanto riguarda le procedure di *procurement* dell'Ente, degli atti di tutte le procedure di aggiudicazione (bandi di gara, verbali, contratti stipulati) avvenute sia mediante ricorso al M.E.P.A. che al di fuori di esso;

- delle delibere dell'Organo amministrativo dell'Ente che riguardano temi di stretta connessione con le attività di competenza dell'O.d.V. (a titolo esemplificativo: conferimento di incarichi a consulenti o legali dell'Ente, modifiche al Modello 231 o al Codice Etico, adozione dei piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza, etc.), restando sempre ferma la facoltà per l'O.d.V. di prendere visione e richiedere copia, nel corso delle attività ispettive, di ulteriori delibere aventi ad oggetto specifiche operazioni aziendali da esso specificamente e autonomamente determinate;
- di una copia del documento del Bilancio intermedio di Liquidazione approvato, comprensivo di Nota Integrativa e Relazione sulla gestione.

E' fatta comunque salva la facoltà dell'O.d.V. di chiedere ulteriori informazioni in merito in ogni momento. Tutta la documentazione relativa alle informazioni inviate o ricevute dall'O.d.V. (reports, supporti contenenti informazioni, copia di documenti contabil, etc.) verrà conservata, con le modalità di archiviazione stabilite nell'apposito Regolamento dell'O.d.V.

Flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza provvede ad informare in ordine all'attività svolta l'Organo Amministrativo ed il Collegio dei Revisori con cadenza periodica e comunque ogni volta se ne ravvisi la necessità e/o opportunità.

In particolare, l'Organismo deve predisporre una relazione annuale di sintesi delle attività svolte, indicando, tra l'altro:

- i controlli effettuati e l'esito degli stessi;
- le eventuali criticità (e spunti di miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Ente, sia in termini di efficacia del Modello;
- le raccomandazioni finalizzate a porre rimedio alle carenze ed eccezioni accertate.

Di ogni riunione dell'O.d.V. viene redatto apposito processo verbale che dovrà essere sottoscritto da tutti i componenti dell'Organo e dall'eventuale Segretario. Ulteriori aspetti operativi riguardanti il funzionamento dell'O.d.V. sono disciplinati nell'apposito regolamento che costituisce parte integrante del Modello (v. Allegato B).

G) IL CODICE ETICO E LE REGOLE DI COMPORTAMENTO E DI CONDOTTA

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs 231/2001 rappresenta un obiettivo del presente Modello. In tale ottica, l'adozione di un Codice Etico quale utile strumento di *governance* costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti a cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Tutti i Destinatari ed i Terzi, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, dovranno svolgere le proprie attività con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto di tutte le norme giuridiche vigenti nell'ordinamento italiano, ivi comprese quelle comunitarie applicabili, nonché in osservanza del Codice Etico dell'Ente e delle specifiche procedure individuate nel presente Modello. Tutti coloro che lavorano ed operano nell'Ente e per esso sono tenuti ad osservare e far osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. L'osservanza del Codice Etico e dei principi di condotta dell'Ente è espressamente richiesta anche ai Terzi che hanno rapporti con l'Ente. In caso di inadempimento troveranno applicazione le sanzioni contrattuali di cui al presente Modello. A questo proposito, l'Ente ha predisposto un adeguato sistema sanzionatorio - condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello - per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello.

Il Codice Etico adottato dall'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è allegato al presente Modello e ne costituisce parte integrante (Allegato A).

H) SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo 231 del 2001, l'effettiva operatività del Modello deve essere garantita da un adeguato Sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi. Il Sistema disciplinare è autonomo rispetto agli illeciti di carattere penalistico e non è sostitutivo di quanto già stabilito dalla normativa che regola il rapporto di lavoro, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro



ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

applicabile ai dipendenti dell'Ente.

ESPI in Liquidazione ha adottato un sistema disciplinare per sanzionare le condotte poste in essere dal personale dipendente in violazione del modello organizzativo e dei principi sanciti nel Codice Etico. Le suddette violazioni ledono il rapporto di fiducia tra ESPI in Liquidazione e il personale di Resais S.p.A. assegnato all'Ente. Il Sistema disciplinare è adottato dal Commissario Liquidatore ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) e dell'art. 7, comma 4, lettera h) del D. Lgs. 231/2001.

La violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di reato. Il sistema disciplinare definisce i criteri generali di irrogazione delle sanzioni ed individua i provvedimenti disciplinari e/o le misure di tutela applicabili ai soggetti destinatari.

Per il personale in servizio presso ESPI, trattandosi di dipendenti della Resais SpA assegnati all'Ente ai sensi della L.R. n. 5/1999, si farà riferimento anche al sistema sanzionatorio adottato dal datore di lavoro e, comunque, rimane competente il datore di lavoro, su denuncia di ESPI, all'applicazione delle relative sanzioni.

I soggetti **destinatari** dei provvedimenti previsti nel presente sistema sanzionatorio sono:

- a) i dipendenti Resais assegnati all'Ente;
- b) i collaboratori e i terzi legati da rapporti contrattuali con l'Ente;
- c) l'Organo amministrativo (Commissario Liquidatore).

La tipologia e l'entità della sanzione è determinata in proporzione alla gravità della violazione tenuto conto della *rilevanza oggettiva* della regola violata e dell'elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa).

SANZIONI

1. Per il personale dipendente Resais assegnato all'Ente.

L'integrazione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali, con i seguenti provvedimenti:

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa (entro i limiti dei rispettivi CCNL di categoria);
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (entro i limiti dei rispettivi CCNL di categoria);
- e) licenziamento.

Tali misure sono adottate dal datore di lavoro Resais SpA su richiesta dell'Ente che denuncia tempestivamente le violazioni chiedendo l'applicazione delle sanzioni.

Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del modello. Il dipendente Resais assegnato all'Ente non intende violare le procedure di prevenzione ma, per disattenzione, negligenza o imperizia, il suo comportamento si pone in contrasto con le regole del presente modello.

Richiamo scritto

La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di reiterazione di una violazione colposa.

Multa

Il provvedimento della multa dovrà essere applicato nei casi in cui il comportamento colposo assume una gravità tale da generare una situazione astrattamente idonea ad integrare una fattispecie prevista nel decreto legislativo 231/2001.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del modello organizzativo che non abbiano però generato un procedimento a carico di ESPI.

Licenziamento

La sanzione del licenziamento dovrà essere comminata nel caso di reiterazione delle violazioni dolose, ovvero quando la prima violazione dolosa abbia integrato un reato presupposto.

Il procedimento disciplinare in questo caso è autonomo dal processo a carico

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

dell'Ente, essendo il comportamento del dipendente Resais assegnato all'Ente autonomamente valutabile a prescindere dall'esito processuale.

2. Per l'Organo amministrativo

Ammonizione scritta

La violazione colposa del modello da parte del Commissario Liquidatore determina l'ammonizione scritta.

Sospensione del trattamento economico

La reiterazione colposa del modello da parte del Commissario Liquidatore comporta la sospensione del compenso fino a 2 mesi.

Revoca dalla carica

La violazione dolosa del modello organizzativo comporta la revoca dalla carica da parte dei Soci. Ciò si verifica a prescindere dalla effettiva integrazione di un reato presupposto previsto all'interno del d.lgs. 231/2001.

3. Per i collaboratori esterni

La violazione del modello organizzativo da parte dei collaboratori esterni comporta l'attivazione dell'apposita clausola risolutiva espressa contenuta nei contratti tra ESPI e tutti i soggetti esterni.

**I) TUTELA DELLA TRASPARENZA, OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE,
ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO**

Con delibera n. 1134/2017, l'ANAC ha adottato le *"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"*, dettando nuove e più dettagliate prescrizioni in ordine ai dati che gli Enti sono tenuti a pubblicare nella sezione *"Amministrazione trasparente"* dei rispettivi siti internet. In particolare, ogni anno l'Autorità pubblica una tabella contenente un elenco di tutti gli obblighi di pubblicazione e le tipologie di informazioni richieste, con differenziazioni a seconda dello specifico ambito soggettivo di applicazione e in ragione del criterio della *"compatibilità"* con la struttura dell'Ente di riferimento di cui all'art. 2-bis del D.lgs. 33/2013. Tali adempimenti sono stati generalmente posti con scadenza alla data del 31 gennaio di ciascun anno, in concomitanza con il termine per l'adozione dei Piani triennali per la Corruzione e la Trasparenza.

E.S.P.I. in Liquidazione compie una programmazione preventiva delle attività legate agli adempimenti in materia di trasparenza che normativa pone in capo agli enti pubblici economici; il documento che illustra le linee dell'attività è il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità da ultimo adottato, con riferimento al triennio 2019-2021, con delibera del Commissario Liquidatore n. 005/2018/CL del 24/10/2019. L'Ente, in stretta collaborazione con l'O.d.V., e considerata la stretta correlazione esistente tra la disciplina in materia di Trasparenza e obblighi di pubblicazione e la prevenzione della corruzione, sollecita la correzione delle criticità emerse nel più breve termine possibile, al fine di assicurare, fino alla definitiva chiusura dell'Ente, il pieno adempimento degli obblighi imposti dalla legge, pur tenendo conto dell'avanzamento della liquidazione e della limitata attività residua.

L'Ente assicura le condizioni dell'esercizio del diritto di *"accesso civico generalizzato"* introdotto dal D.lgs. n. 97 del 2016, c.d. FOIA (*Freedom of information Act*) italiano, che consente al cittadino la possibilità di richiedere dati e documenti in possesso delle pubbliche amministrazioni, senza dover dimostrare di possedere un interesse qualificato, e ciò a

ESPI

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE

differenza del diritto di accesso civico "semplice" (regolato dal d. lgs. n. 33/2013), che consente di accedere esclusivamente alle informazioni che rientrano negli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge.

In particolar modo, l'Ente cura la pubblicazione sul proprio sito istituzionale di un'apposita sezione denominata "Accesso civico" (inserita alla sezione del sito "Amministrazione Trasparente, alla macro-famiglia "Altri contenuti"), contenente indicazioni sulle modalità di esercizio dell'accesso civico e generalizzato di cui alla normativa FOIA e il Modulo di Accesso Generalizzato con cui qualunque soggetto potrà sollecitare all'Ente la pubblicazione delle informazioni richieste (Allegato D in calce al presente Modello).