



**RELAZIONE**

**sullo stato di attuazione del**

**Piano Triennale**

**per la Prevenzione della Corruzione**

**e della Trasparenza e Integrità**

**e sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione**

**Anno 2017**

***A cura del***

***Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza***

[www.soresa.it](http://www.soresa.it)

SO.RE.SA. S.p.a. con unico Socio  
Sede legale: Centro Direzionale Isola F9 80143 Napoli  
Tel. 081 21 28 174 - Fax 081 75 00 012



## Sommario

1	NOVITÀ INTERVENUTE NEL CORSO DELL'ANNO.....	3
2	LO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO .....	4
2.1	OBBLIGHI COMPORTAMENTALI.....	4
2.2	MISURE PER IL PERSONALE.....	4
2.3	PRESIDI ORGANIZZATIVI .....	5
3	LE ATTIVITA' PROGRAMMATE .....	6

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e l'Integrità di So.Re.Sa. prevede, tra gli altri adempimenti, che il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza relazioni annualmente sullo stato di attuazione dello stesso e sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

## **1 NOVITÀ INTERVENUTE NEL CORSO DELL'ANNO**

La pubblicazione delle *“Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”* dell'ANAC del 20 novembre 2017 richiederà un ulteriore lavoro di aggiornamento del documento, in quanto è stato chiarito che le società a controllo pubblico, così come individuate dal nuovo art. 2 bis co.2 D.Lgs. 33/2013, debbano adottare per la prevenzione della corruzione *“misure integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs.231/01”*.

Si ritiene opportuno, pertanto, trasformare il piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione da documento autonomo a parte integrante del Modello 231.

In particolare si rafforza l'assunto per il quale le Società dotate del Modello ex D.Lgs.231/01 possano integrarne il contenuto con il PTPC e PTTI per le parti di specifica competenza. Nello specifico relativamente alla rilevazione e gestione dei rischi da corruzione non previsti dal Modello 231 l'orientamento normativo suggerisce inserirli nella mappatura dei rischi (RISK Assessment) dandone specifica evidenza.

SORESA, pertanto, in occasione della revisione del Modello 231, resasi necessaria dopo le ulteriori attività assegnate dal Socio Unico, attuata durante tutto il 2017 e approvata dal C.d.A. il 20 ottobre u.s. ha già previsto questa forma di integrazione così da poter predisporre un documento unitario in vista del prossimo aggiornamento del PTPC e del PTTI previsto per il 31 gennaio p.v.

## **2 LO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO**

Il Piano ha previsto l'attuazione, per il triennio 2017-2019, di una serie di misure specifiche, distinte tra obblighi comportamentali, misure relative al personale e predisposizione di presidi organizzativi.

### **2.1 OBBLIGHI COMPORTAMENTALI**

- **Codice di Comportamento**

So.Re.Sa., pur essendo una Società per Azioni e quindi soggetto di natura privatistica, ha adottato, per quanto compatibile, il Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici. Inoltre, nel corso del 2017 sono state apportate delle significative modifiche al Regolamento per le Progressioni Interne e al Regolamento per il Personale Dipendente.

### **2.2 MISURE PER IL PERSONALE**

- **Obblighi Formativi – Piano Triennale della Formazione**

La programmazione dei corsi di formazione, iniziati nel dicembre 2016, ha previsto, nel corso dell'intero 2017, un sostanziale allineamento della società all'erogazione obbligatoria prevista dal complesso normativo vigente. Si è provveduto, quindi, alla formazione in tema di Mod. 231, Trasparenza e Anticorruzione. In relazione a questi argomenti, la formazione ha assunto diverse modalità, informative e generiche per i dipendenti, specifiche per direttori e referenti di Direzione per le materie in oggetto che, per il ruolo rivestito, avevano bisogni di maggiori approfondimenti.

- **Rotazione del Personale**

Per quanto concerne la Rotazione del Personale è necessario per So.Re.Sa. continuare nell'investimento in formazione di figure specifiche in settori particolarmente complessi quali l'e-procurement (RUP, Commissari di Gara, Componenti di Seggio), l'Ufficio Legale, la CUP, i Sistemi Informatici, etc. In quest'ottica, nel mese di novembre u.s., il C.d.A. ha deliberato circa la possibilità di finanziare Master e Corsi di Formazione per i dipendenti impegnati nelle attività di cui sopra. Pertanto, applicare oggi un criterio di rotazione che non tenga conto di alcune figure che per il momento risultano infungibili inficerebbe la qualità della produzione. Ad oggi, comunque, i Direttori e i Responsabili di Area, laddove possibile, effettuano la rotazione del personale in base alle unità disponibili.

- **Relazioni Sindacali**

Le Relazioni Sindacali di II livello sono un supporto necessario alle Società, come SORESA, che sono soggette all'applicazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza. Pertanto, nel corso del 2017 sono continuate le proficue relazioni sindacali che dovrebbero portare, nel brevissimo termine, alla sottoscrizione di un Testo Unico di Contrattazione Integrativa Aziendale (C.I.A.) da sottoscrivere con le più rappresentative organizzazioni sindacali nazionali a valere per il triennio 2018 – 2020. Il C.I.A. sarà composto da due parti: Normativa ed Economica. La parte Normativa è tesa al miglioramento dei flussi informativi e di trasparenza sull'organizzazione aziendale, sui percorsi di carriera del personale, sulle strategie di lungo periodo della Società, etc. La parte economica invece comprenderà: il Piano delle Performance, il Fondo Integrativo Conto Terzi (F.I.C.T.) e le Politiche di Welfare Aziendale.

### **2.3 PRESIDI ORGANIZZATIVI**

- **Monitoraggio Trimestrale sull'Attuazione del Programma e sullo stato di attuazione**

Nel corso dell'anno è iniziato il monitoraggio trimestrale sullo stato di attuazione del programma e sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione affidato ai Responsabili e ai Referenti di Direzione così come individuati dall'O.d.S. n.16 del 30 novembre 2016. Tale attività, per le Direzioni che hanno risposto, non ha prodotto alcuna segnalazione al Responsabile per la Corruzione e Trasparenza. Si auspica che nel corso del 2018 vi sia una maggiore partecipazione e sensibilità da parte di tutti gli attori coinvolti stante il superamento della fase di conoscenza e introduzione della nuova procedura.

- **Il Modello 231/01**

Nel corso del 2017 il Modello 231/01 è stato oggetto di revisione per: la parte generale, la parte speciale, il Risk Assessment, le procedure direzionali, la verifica di compatibilità degli allegati già esistenti. Tutte le parti del modello sono state aggiornate anche per tener conto soprattutto dei recenti aggiornamenti normativi, ma anche e soprattutto delle modifiche alla struttura organizzativa aziendale. Il CdA ha approvato la Revisione del Modello in data 20/10/2017.

- **PA33**

La Società, dopo un breve periodo di applicazione del nuovo Sistema Informativo denominato PA33, pur apprezzandone la validità ha ritenuto l'applicazione rigida rispetto alle esigenze operative di So.Re.Sa..

### **3 LE ATTIVITA' PROGRAMMATE**

#### **• Sistema di Gestione Anticorruzione ISO 37001:2016**

So.Re.Sa., nel corso dell'anno, ha scelto di adottare un Sistema di Gestione Anticorruzione ai sensi della norma ISO 37001 quale ulteriore passo per la creazione di un sistema organico e coerente di modelli e processi che, oltre a garantire un sistema produttivo sempre più efficiente, disponga di validi strumenti per contrastare e ridurre al minimo il rischio di fenomeni corruttivi. Il Sistema di Gestione 37001 non rappresenta un sostituto, e non potrebbe esserlo per la differente origine normativa, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità, ma è un supporto organizzativo che, grazie alla definizione di alcune scelte organizzative mirate, consente di valorizzare e rafforzare i presidi individuati dai Piani Triennali. La costruzione del sistema nasce come estensione al Piano Triennale di Formazione del Personale perché la natura di soggetto aggregatore di So.Re.Sa. impone uno stringente percorso formativo che, per divenire pienamente efficace, si basi su un solido sistema proceduralizzato e universalmente riconosciuto.

Le attività di implementazione del Sistema sono iniziate il 6 settembre u.s. e hanno riguardato, in questa prima fase, i seguenti momenti:

- ✓ Analisi della situazione esistente e del contesto interno ed esterno.
- ✓ Analisi del rischio e individuazione dei processi.
- ✓ Individuazione della Politica Anticorruzione ai fini della 37001 e stesura documenti.

L'implementazione del sistema è, al momento, in piena fase evolutiva e prevede, per l'anno 2018, la presentazione del Manuale e degli allegati per una prima valutazione da parte della Governance.

Napoli 11 dicembre 2017

Il Responsabile della Prevenzione della  
Corruzione e della Trasparenza  
(dott. *Virgilio Barbati*)