



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 2018

A cura del

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

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	3
2.1	OBBLIGHI COMPORTAMENTALI	3
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 novità più importante intervenuta nel corso del 2018 e, precisamente, verso la fine dello stesso, è l'approvazione da parte di ANAC della Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 relativa all'aggiornamento al Piano nazionale Anticorruzione (PNA). L'aggiornamento costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, per gli Enti e per le Società partecipate o possedute da Enti Pubblici.

2 LO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO

Il Piano ha previsto l'attuazione, per il triennio 2018-2020, 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.

Tale Codice, sin dalla sua adozione, è rivolto non solo al personale dipendente e dirigente ma a tutti coloro che a qualsiasi titolo collaborano con la Società.

Nella determina ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, all'inizio del 2019, verranno diffuse le nuove linee guida quanto ai contenuti dei codici di comportamento che ogni amministrazione o ente dovrà adottare.

Dalla loro lettura So.Re.Sa. verificherà se e in quale misura il proprio Codice abbia bisogno di essere aggiornato.

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 e del 2018, 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. Nel 2018, inoltre, sono state attivate sessioni formative per la migliore implementazione delle procedure di monitoraggio di cui al par. 2.3.

• Rotazione del Personale

Per quanto concerne la Rotazione del Personale So.Re.Sa., nel corso del 2018 ha continuato 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.

Questo al fine di creare e potenziare, ove già esistenti, delle unità di personale altamente preparato in materie complesse quali le procedure di gare così da adempiere quanto più possibile alla logica della rotazione del personale senza, però, inficiare le attività della Società.

Ad oggi, comunque, i Direttori 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 che, come SORESA, sono soggette all'applicazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza. Nel corso del 2018 sono continuate le proficue relazioni sindacali che hanno portato alla sottoscrizione di un Testo Unico di Contrattazione Integrativa Aziendale (C.I.A.) sottoscritto con le più rappresentative organizzazioni sindacali nazionali a valere per il triennio 2018 – 2020. Il C.I.A. è

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 comprende: il Piano delle Performance, il Fondo Integrativo Conto Terzi (F.I.C.T.) e le Politiche di Welfare Aziendale. Tutte queste azioni, destinate sia ai dipendenti che ai dirigenti, si configurano come presidi di legalità per la gestione dei rapporti contrattuali.

2.3 PRESIDI ORGANIZZATIVI

- **Monitoraggio Trimestrale sull'Attuazione del Piano e sugli obblighi di pubblicazione**

Nel corso del 2018 So.Re.Sa. ha provveduto ad unire in un unico documento le informazioni relative sia al flusso di informazioni verso l'O.d.V. (previsto dalle procedure del Modello ex L.231/01) che quello relativo alla correttezza degli adempimenti in tema di trasparenza e anticorruzione mediante la certificazione sugli adempimenti previsti dal piano e sugli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 43 co.1 del d.lgs. 33/2013.

Ciò al fine di ottimizzare sia il flusso informativo che l'onere a carico dei Dirigenti e dei Referenti di Direzione sull'attuazione del Piano.

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**

In data 18 gennaio, il CdA ha approvato il mod.231/01 in Rev. 3. Si è ritenuto necessario provvedere a una nuova revisione a pochi mesi dalla precedente al fine di tenere conto delle nuove indicazioni dell'ANAC contenute nelle "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" del 20 novembre 2017. Le stesse hanno 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 è ritenuto, pertanto, opportuno trasformare il piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione da documento autonomo a parte integrante del Modello 231 in occasione dell’aggiornamento per il triennio 2018-2020 previsto per il 31 gennaio. Pur mantenendo la completezza e autonomia del Piano stilato nella sua prima emissione, il documento attuale, nella versione 2018-2020, diventa integrato e sinergico al Modello 231, al fine di aumentare la coerenza dei diversi sistemi di valutazione dei rischi e dei conseguenti processi di controllo degli stessi.

3 LE ATTIVITA’ PROGRAMMATE

Nel corso dell’anno 2019 si prevede di istituire il Registro degli accessi ed eventualmente ridefinire le relative procedure.

Si continuerà nel percorso formativo per tutto il personale dipendente e dirigente con particolare riguardo ai Referenti per la Trasparenza e l’Anticorruzione.

Si cercherà sempre più di ottimizzare il flusso informativo tra le varie componenti aziendali e il Responsabile per l’anticorruzione e la Trasparenza.

Napoli 28 gennaio 2019

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