



**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 2020**

*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 .....	3
2.1	OBBLIGHI COMPORTAMENTALI.....	3
	• Codice di Comportamento .....	3
2.2	MISURE PER IL PERSONALE.....	4
	• Obblighi Formativi – Piano Triennale della Formazione .....	4
	• Rotazione del Personale .....	4
	• Whistleblowing .....	4
	• Conferimento incarichi professionali .....	5
2.3	PRESIDI ORGANIZZATIVI .....	5
	• Mappatura dei processi.....	5
	• Monitoraggio Trimestrale sull'Attuazione del Piano e su obblighi di pubblicazione .	6
	• Patti d'integrità .....	6
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 2020 è stata l'emergenza pandemica da COVID-19, che ha sensibilmente modificato le modalità di lavoro aziendale.

Con delibera n.177 del 19 febbraio 2020 sono state approvate, da parte di ANAC, le Linee Guida in materia di Codici di comportamento, le quali costituiscono 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 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 fin dall'anno 2013, per quanto compatibile, il Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici di cui al D.P.R. 62/2013.

A seguito di approvazione da parte di ANAC, con delibera n.177 del 19 febbraio 2020, delle Linee Guida in materia di Codici di comportamento, So.Re.Sa. S.p.A. ha aggiornato il proprio Codice di Comportamento con integrazioni volte a rendere più chiari e dettagliati i contenuti rispetto a:

- Partecipazioni ad associazioni ed organizzazioni
- Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse
- Comportamento nei rapporti privati
- Comportamento in servizio
- Rapporti con il pubblico
- Vigilanza, monitoraggio e attività formative
- Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del codice.

L'aggiornamento del Codice di Comportamento aziendale si è reso necessario per tenere conto delle nuove Linee Guida ANAC, nonché delle necessarie modifiche di tipo organizzativo sul lavoro dipendente in materia di lavoro in modalità agile (Smart Working) che So.Re.Sa. S.p.A. sarà chiamata ad adottare nel prossimo futuro.

## **2.2 MISURE PER IL PERSONALE**

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

La programmazione dei corsi di formazione ha previsto, nel corso dell'anno 2020, un sostanziale allineamento della società all'erogazione obbligatoria prevista dal complesso normativo vigente.

A causa della pandemia da COVID-19 è stata sperimentata, con successo, l'erogazione della formazione in modalità FAD (Formazione a Distanza). Si è provveduto, quindi, alla formazione in tema di GDPR, ISO 9001-2015, Trasparenza e Anticorruzione. In relazione a questi argomenti, e alla formazione svolta, la Società ha svolto attività di monitoraggio e verifica del livello di attuazione ed efficacia dei processi di formazione che sono stati realizzati, nonché del livello di comprensione e partecipazione dei soggetti destinatari della formazione stessa.

- **Rotazione del Personale**

La rotazione del personale delle pubbliche amministrazioni e delle Società partecipate dalle P.A. costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione ed insieme un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

L'alternanza tra dipendenti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure ha lo scopo di ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni e utenti/clienti/fornitori.

Per quanto concerne la Rotazione del Personale, così come previsto nel PTPC 2020-2022, nel corso del 2020 So.Re.Sa. si è dotata di un Regolamento sulla Rotazione del Personale e sul Pantouflage al fine di predisporre un presidio di controllo sulla fattispecie in oggetto.

In merito al Pantouflage, ossia la misura concernente il divieto di assumere incarichi successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro da parte di funzionari pubblici introdotto dalla Legge 190/2012, il divieto è volto ad evitare che il dipendente sfrutti la propria posizione nell'intento di precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose, pregiudicando in tal modo, il perseguimento dell'interesse pubblico.

- **Whistleblowing**

Al fine di garantire la tutela dell'identità dell'informatore di una segnalazione d'illecito, So.Re.Sa. si è dotata di uno strumento informatico che tutela il diritto a segnalare reati o irregolarità di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto

di lavoro. I dipendenti di So.Re.Sa. trovano il link per accedere al dispositivo sul sito istituzionale, nella sezione “Società Trasparente”, sottosezione “Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione” cliccando su “Segnalazioni – Whistleblowing”.

Possono essere segnalati tutti i casi di eventuali delitti contro la P.A. (ossia le ipotesi di corruzione per l’esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio e corruzione in atti giudiziari) oppure situazioni di abuso di potere al fine di ottenere vantaggi privati o situazioni che comportino un mal funzionamento dell’amministrazione. Il Responsabile Anticorruzione ha il compito di valutare esclusivamente la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione e, ove questi manchino, può richiederne l’integrazione al segnalante (che avviene attraverso il software, in modalità riservata).

Non ha il compito di accertare l’effettivo accadimento dei fatti.

Una volta valutata l’ammissibilità della segnalazione, può:

- inviarla alla Direzione Generale;
- inviarla all’ANAC;
- inviarla alla Procura della Corte dei Conti;
- inviarla alla Procura della Repubblica.

Nel caso in cui il Responsabile Anticorruzione ravvisi manifesti elementi di infondatezza dei fatti segnalati, può archiviare la segnalazione, con adeguata motivazione.

#### • **Conferimento incarichi professionali**

In attuazione dell’articolo 19, comma 2 del D. Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica), con Delibera del Consiglio di Amministrazione della So.Re.Sa. in data 25 novembre 2020 è stato adottato il Regolamento per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza.

Detto Regolamento definisce i criteri e le modalità che la So.Re.Sa. S.p.A. adotta per il conferimento di incarichi professionali, ivi compreso l’affidamento dei servizi legali.

### **2.3 PRESIDI ORGANIZZATIVI**

#### • **Mappatura dei processi**

L’identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha avuto l’obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi svolti da So.Re.Sa. attraverso cui si potrebbe concretizzare il fenomeno corruttivo.

Pertanto, in questa fase del processo di valutazione del rischio, la Società ha provveduto a identificare gli eventi rischiosi che ipoteticamente potrebbero verificarsi

nell'ambito delle attività di competenza delle diverse strutture organizzative della Società.

Tale attività ha, quindi, portato alla creazione del "Registro degli eventi rischiosi di So.Re.Sa. 2021-2023", nel quale sono riportati gli eventi rischiosi relativi alle attività di competenza delle diverse strutture aziendali

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

Già dal 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.

- **Patti d'integrità**

So.Re.Sa. nel corso del 2020, per il continuo miglioramento delle procedure afferenti la gestione della Centrale Acquisti, ha adottato i Patti di Integrità.

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

Nel corso dell'anno 2021 si prevede di migliorare quanto già fatto nel corso dell'anno 2020, in particolare per ciò che concerne gli aspetti legati alla valutazione dei rischi aziendali soprattutto in relazione al nuovo assetto di cui all'O.d.S. n. 3/2021.

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 24 marzo 2021