

PIANO TRIENNALE
PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT)
ai sensi della Legge n. 190 del 6 novembre 2012
e del Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013

2019 | 2021

(a cura del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza)

approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21 febbraio 2019

Società soggetta a direzione e coordinamento della Regione Campania

INDICE

1. Premessa	pag. 3
2. Introduzione al Piano	pag. 3
3. Obiettivi del Piano	pag. 4
4. Destinatari del Piano	pag. 5
5. Aree a rischio	pag. 5
- Area a rischio A (selezione del personale e conferimento di incarichi)	pag. 5
- Area a rischio B (acquisizione di beni e servizi e relativi contratti)	pag. 7
6. Formazione del personale	pag. 8
7. Strategia di prevenzione del rischio dei fenomeni corruttivi	pag. 8
8. Individuazione di modalità di gestione delle risorse umane finanziarie idonee ad impedire i reati corruttivi	pag. 9
9. Aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione	pag. 10

Società soggetta a direzione e coordinamento della Regione Campania

1. Premessa

Trianon Viviani SpA è una società a capitale interamente pubblico (Regione Campania e Città Metropolitana di Napoli) ed è soggetta alla direzione ed al coordinamento del socio di maggioranza, Regione Campania.

La società, proprietaria dell'immobile (teatro Trianon Viviani) ove ha sede legale e operativa, opera nel settore artistico, attraverso la organizzazione, la realizzazione e la produzione di eventi musicali e teatrali, nonché di iniziative sociali e culturali aperte al territorio ed al mondo della scuola e della formazione.

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione di tre membri, la programmazione dell'attività artistica è affidata ad un Direttore artistico.
L'organico attualmente è composto da otto unità lavorative.

2. Introduzione al Piano

La recente normativa in materia di anticorruzione ha disposto, per le società partecipate, l'adozione di misure (definite obbligatorie ed ulteriori) per la prevenzione della corruzione.

Costituiscono il quadro di riferimento normativo la Legge 6 novembre 2012 n. 190 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione ed i seguenti decreti attuativi:

- ⇒ d. lgs 31 dicembre 2012, n. 235 - Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi a norma dell'art. 1, c. 63 della L. n. 190/2012;
- ⇒ d. lgs 14 marzo 2013, n. 33 - Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, in attuazione dell'art. 1, c. 35 e 36, della L. n. 190/2012;
- ⇒ d. lgs 8 aprile 2013, n. 39 – Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'Art. 1, c. 49 e 50, della L. n. 190/2012;
- ⇒ d.P.R. 16 aprile 2016 2013, n. 62 – Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, in attuazione dell'art. 54 del d. lgs n. 165 del 2001, come sostituito dalla L. n. 190/2012.

Società soggetta a direzione e coordinamento della Regione Campania

In attuazione di quanto disposto all'art. 1, c. 2, lett. B della legge 6 novembre 2012 n. 190, con la Delibera n. 72 dell'11 settembre 2013, la CIVIT (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche – ora Autorità Nazionale Anti Corruzione ANAC) ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) predisposto dal Dipartimento per la Funzione Pubblica.

Il PNA costituisce il primo livello del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione; al secondo livello figurano le amministrazioni pubbliche che, sulla base delle indicazioni presenti nel PNA, effettuano l'analisi e la valutazione di rischi specifici di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenirli (predisposizione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - PTPCT, adozione delle misure di prevenzione obbligatorie previste dalla Legge, sviluppo delle misure ulteriori in relazione al contesto di riferimento).

I contenuti del PNA sono inoltre rivolti agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e loro controllate, per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come "destinatari". In tal senso, il Piano Nazionale Anticorruzione ha precisato gli ambiti di interesse, le aree di rischio e le modalità attuative del processo di prevenzione dei reati.

3. Obiettivi del Piano

Il concetto di "corruzione" preso in considerazione dal presente documento, va inteso in senso lato, ossia come comprensivo di tutte le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si possa riscontrare l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati. Scopo del piano è l'individuazione, tra le attività di pubblico interesse di competenza della società, di quelle più esposte al rischio di corruzione e la previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenirne gli effetti.

Tutto ciò al fine di prevenire e contrastare eventuali fenomeni corruttivi astrattamente configurabili in Trianon Viviani SpA, promuovendo la costante osservanza, da parte del personale della Società, dei principi etici fondamentali dell'agire umano, quali, in particolare, legalità, trasparenza, correttezza e responsabilità.

La violazione da parte dei dipendenti delle disposizioni contenute nel presente Piano e nel codice di comportamento, costituisce illecito disciplinare ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 4 della Legge 190/2012.

Società soggetta a direzione e coordinamento della Regione Campania

4. Destinatari del Piano

Sono destinatari del presente Piano:

- gli Organi sociali (Presidente e Consiglieri di Amministrazione, Collegio sindacale e Assemblea dei Soci)
- il Direttore artistico
- il personale dipendente e/o a disposizione della Società
- i collaboratori, interni o esterni
- il responsabile per la trasparenza e la prevenzione della corruzione

5. Aree a rischio

Trianon Viviani SpA presenta una limitata dimensione societaria e un esiguo numero di dipendenti, per cui si ritiene quasi nullo il rischio di episodi di corruzione, in quanto anche i passaggi dell'iter amministrativo sono abbastanza brevi. Pertanto vengono individuate quali Aree di rischio comuni e obbligatorie, corrispondenti ai procedimenti "sensibili" di cui all'art. 1 comma 16, della Legge N. 190/12 solo le seguenti:

1. **Selezione del personale e conferimento di incarichi**
2. **Affidamento di lavori, servizi e forniture**

Area di rischio A) – selezione del personale e conferimento di incarichi

Processi a rischio:

- Bando di concorso e/o di procedura ad evidenza pubblica
- Previsione e determinazione dei requisiti di partecipazione
- Domande di partecipazione
- Esame delle domande
- Commissione esaminatrice e Responsabile del Procedimento
- Prove selettive

Società soggetta a direzione e coordinamento della Regione Campania

- Stabilizzazione
- Modalità di affidamento incarichi e collaborazioni

Valutazione del rischio:

- Individuazione, nell'ambito della programmazione di fabbisogno di personale, di profili professionali non coerenti con le effettive esigenze di reclutamento della società;
- Definizione e previsione, nei bandi di concorso e/o evidenza pubblica (dove vi sia l'effettiva necessità del ricorso a meccanismi concorsuali o selettivi), di requisiti specifici o troppo generici, idonei a favorire o danneggiare la partecipazione di alcuni candidati;
- Ammissione o esclusione dei candidati non coerente ai requisiti previsti dal bando e/o dalla procedura;
- Esistenza di rapporti qualificati dei componenti la Commissione e del Responsabile del Procedimento, con alcuno dei candidati, a danno dei requisiti di imparzialità e neutralità;
- Diffusione di dati e/o informazioni relativi alle prove selettive ai candidati ed inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione;
- Previsione nelle procedure di stabilizzazione, di requisiti di accesso finalizzati all'assunzione a tempo indeterminato di candidati particolari;
- Mancanza di trasparenza nella fase dell'avviso per il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato, ovvero di incarichi di collaborazione, allo scopo di agevolare soggetti particolari;
- Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento dell'incarico.

Misure di prevenzione:

- Massima diffusione degli atti delle procedure concorsuali, mediante pubblicazione sul sito web della società;
- Precisa e corretta individuazione dei requisiti di ammissione che devono essere basati e stabiliti secondo le specifiche esigenze societarie e strettamente riferiti alle mansioni da espletarsi;
- Disciplina della fase di valutazione dei requisiti di accesso al concorso e/o procedura, di garanzie organizzative e procedurali idonee ad assicurarne l'imparzialità, in particolare prevedendo la collegialità dello svolgimento dell'istruttoria;

Società soggetta a direzione e coordinamento della Regione Campania

- Verbalizzazione delle motivazioni di ammissione/regolarizzazione/esclusione delle domande;
- Individuazione delle situazioni di incompatibilità ostative all'accettazione o svolgimento dei relativi incarichi (presidente, componente commissione e responsabile del procedimento) ex art. 35 D. Lgs. 165/2001;
- Dichiarazione di ciascun componente nella quale si attesti di non trovarsi in alcuna delle condizioni di incompatibilità ex art. 6 bis L. 241/1990 e art. 35 bis D. Lgs 165/2001;
- Impiego di modalità organizzative, di informazione e di controllo volte a garantire genuinità delle prove e condizioni di parità tra i candidati;
- Definizione di azioni volte ad assicurare meccanismi di massima trasparenza e diffusione delle procedure di conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato e di incarichi di collaborazione.

Area di rischio B) – acquisizione di beni e servizi e relativi contratti

Processi a rischio:

- Definizione dell'oggetto dell'affidamento
- Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
- Requisiti di aggiudicazione
- Valutazione delle offerte
- Procedure negoziate
- Affidamenti diretti
- Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

Valutazione del rischio:

- Frazionamento delle spese al fine di poter ricorrere ad acquisti in economia, anziché procedere all'indizione di gare ad evidenza pubblica;
- Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei partecipanti;

Società soggetta a direzione e coordinamento della Regione Campania

- Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa finalizzato a favorire un'impresa;
- Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto e delle procedure negoziate al di fuori dei casi previsti dalla legge e/o affidamenti per false "urgenze";

Misure di prevenzione:

- Pianificazione dei fabbisogni al fine di minimizzare, per quanto possibile, gli acquisti in urgenza e/o rischio di frazionamento delle spese;
- Formalizzazione di un iter autorizzativo interno, con il coinvolgimento di soggetti indipendenti rispetto alla procedura di affidamento, per l'approvazione dei documenti di gara (bando, lettera di invito, etc.);

6. Formazione del personale

Ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi, la L. 190/12 sottolinea l'importanza di una adeguata formazione, per tutto il personale coinvolto. Trianon Viviani SpA intende, quindi, avviare, secondo le indicazioni fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione e nell'ambito del proprio Piano, percorsi formativi destinati a tutto il personale dipendente sui temi dell'integrità morale, della legalità, della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

I percorsi formativi, articolati su due livelli, avranno i seguenti contenuti minimi:

- Livello Generale (rivolto a tutti i dipendenti): principi di etica e legalità, riferimenti normativi;
- Livello Specifico (rivolto a RPC, Referenti e personale da questi individuato): contestualizzazione aziendale dei profili di rischio legati alle attività svolte, presidi e misure anticorruzione attivi (procedure e responsabilità), esempi concreti per riconoscere e contrastare potenziali fenomeni corruttivi.

7. Strategia di prevenzione del rischio dei fenomeni corruttivi

Trianon Viviani SpA intende prevenire i fenomeni corruttivi attraverso le ulteriori seguenti strategie e procedure:

Società soggetta a direzione e coordinamento della Regione Campania

- ✓ Pubblicazione del Piano sul sito web della Società;
- ✓ Nomina del responsabile per l'attuazione del Piano di Prevenzione per la corruzione;
- ✓ Monitoraggio specifico del Responsabile sul rispetto e l'attuazione del Piano per la Prevenzione della Corruzione;
- ✓ Ricognizione di tutte le procedure e/o specifiche attività amministrative "sensibili" in capo ai responsabili dei diversi settori aziendali interessati;
- ✓ Verifica dell'efficienza del Piano, con periodicità annuale ed eventuale conseguente suo aggiornamento ed implementazione, qualora necessario.

8. Individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire i reati corruttivi

Trianon Viviani SpA individua quali idonee misure di prevenzione dei reati in questione, le seguenti modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie:

- ✓ Separazione delle funzioni e dei ruoli di responsabilità, decisionali, esecutivi, di realizzazione e di controllo;
- ✓ Formalizzazione delle fasi dei diversi procedimenti;
- ✓ Tracciabilità degli atti;
- ✓ Tracciabilità dei flussi finanziari;
- ✓ Trasparenza, completezza e veridicità della rendicontazione;
- ✓ Puntuale definizione dei poteri e delle deleghe.

Riguardo alla rotazione del personale, indicata dal Piano Nazionale come un deterrente anticorruzione, occorre riaffermare, come già esposto in premessa, che, stante le ridotte dimensioni societarie, l'organigramma è limitato. Pertanto, data l'esiguità del personale, ai fini del presente Piano anticorruzione non è possibile prevedere l'assegnazione di funzioni specifiche alle diverse figure che collaborano tutte al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi statutari.

Altrettanto difficoltosa risulta la previsione di una effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Società soggetta a direzione e coordinamento della Regione Campania

Nel contesto societario, infatti, tale rotazione incontra limiti oggettivi essendo di fatto difficile, per le figure infungibili e per le risorse umane a disposizione.

Le suddette modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie, nei predetti limiti e termini, saranno verificate e, se del caso, ulteriormente programmate e calendarizzate, di concerto con il Presidente ed eventualmente con i Responsabili dei servizi.

9. Aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione

Il Responsabile dell'attuazione del Piano per la prevenzione della corruzione, provvederà, con cadenza annuale, a verificarne l'adeguatezza, proponendo le necessarie modifiche ed implementazioni che verranno approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Società soggetta a direzione e coordinamento della Regione Campania