RELAZIONE ANNUALE SULLA ATTUAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI SVILUPPO LAZIO SPA

- Anno 2014 -

1. La presente Relazione interviene in una fase di generale riordino dell'assetto societario di Sviluppo Lazio s.p.a. (d'ora in poi anche SL) secondo la legge regionale di riordino l.r. 10/13 e dunque di assetto delle procedure e di cambiamenti generali di referenti, uffici e attività e anche di riallocazione degli uffici per l'accorpamento delle diverse sedi delle società incorporate, dunque di evoluzione complessiva. Tale situazione ha inevitabilmente reso necessario il consolidamento di alcune posizioni prima dell'adozione delle procedure definitive e dell'espletamento delle opportune verifiche.
2. In ottemperanza ai precetti contenuti all'art. 1, comma 34 della L. 190/12 (c.d. Legge Anticorruzione) laddove si prevede che le disposizioni di cui dal comma 15 al 33 dello stesso articolo <<*si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dall'Unione Europea*>> Sviluppo Lazio s.p.a. ha osservato il Piano Nazionale Anticorruzione (d'ora in avanti PNA) adottato con delibera ANAC 72/2013.

   Tale Piano, nell'individuare specifiche misure di prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo, ha previsto misure vincolanti anche nei confronti degli enti di diritto privato in controllo pubblico, delle società partecipate e loro controllate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ. e degli enti pubblici.

   SL ha ritenuto opportuno sensibilizzare il personale all'osservanza dei principi etici dell'agire umano e accogliere l'indicazione offerta dal PNA secondo la quale il Piano della Prevenzione della Corruzione possa essere parte del Modello Organizzativo e il

Responsabile anticorruzione possa essere individuato anche in un componente dell'Organismo di Vigilanza, ex d. lgs. 231/01.

In tale ottica il Consiglio di Amministrazione della Società ha proceduto a dicembre 2013 alla nomina del Responsabile Anticorruzione identificandolo nel Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex d. lgs. 231/01.

Nel mese di gennaio 2014 SL ha provveduto alla elaborazione del Piano di Prevenzione della Corruzione (d'ora in poi PPC), nell'ambito della più ampia politica aziendale intesa alla adozione di prevenzione degli illeciti. Il Piano è stato inviato alla Regione Lazio - in qualità di Amministrazione pubblica vigilante - pubblicato sul sito internet aziendale: www.agenziasviluppolazio.it e diffuso, all'interno della struttura aziendale, mediante Ordine di Servizio n. 2/2014 del 6 febbraio 2014.

Al Responsabile Anticorruzione è stata assegnata una casella di posta elettronica dedicata, denominata anticorruzione@agenziasviluppolazio.it finalizzata alla ricezione di segnalazioni su eventuali irregolarità.

La Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 maggio 2014, ha stanziato a favore del Responsabile Anticorruzione un *budget* di € 20.000,00 per l'annualità 2014, per le attività di coordinamento delle misure di prevenzione. Tale *budget*, che appare allo stato adeguato, non è stato al momento utilizzato.

3. Il Responsabile Anticorruzione è stato supportato e assistito nell'espletamento dei suoi compiti dall'*Internal Audit*.

   In merito, si segnala che detta funzione (ora denominata *Internal Audit* e Controllo di I Livello) – la cui esigenza di implementazione è stata diverse volte segnalata da questo Responsabile – inizialmente dotata di una sola risorsa, è stata recentemente rafforzata con l'inserimento di una risorsa *part-time* e l'individuazione di un Responsabile, dottor Rau, già Responsabile Amministrazione Finanza e Controllo.

   Si ritiene opportuno che la stessa funzione venga ulteriormente rafforzata, anche in vista della incorporazione di Bic s.p.a. e si auspica che questo venga fatto in tempi brevi.

   Per l'anno 2015, all'esito del processo di riordino, la funzione intende predisporre un Piano di *Audit* aziendale che ottemperi alle esigenze di effettuare i prescritti controlli nell'ottica di razionalizzare e ottimizzare le verifiche e condividerne gli esiti con tutti

gli organi preposti al controllo ed alla vigilanza (Collegio sindacale, Organismo di Vigilanza e Responsabile Anticorruzione).

4. Al fine di snellire il Piano adottato a gennaio 2014 e armonizzarlo con il Modello Organizzativo oggetto di revisione ed aggiornamento nei mesi scorsi, anche in vista della riorganizzazione societaria, il Responsabile anticorruzione ha proceduto, di concerto con i vertici aziendali e all'esito di una serie di incontri di confronto e discussione delle misure e degli interventi da adottare, ad una sua rivisitazione.

   Il Responsabile ha sottoposto il Piano nella sua nuova formulazione, prima della sua adozione, al Direttore ed ai Responsabili, all'Ufficio legale e all'*Audit*, al fine di sollecitarne eventuali commenti, notazioni e integrazioni, di cui ha tenuto conto.

   Il nuovo Piano è stato adottato, quale parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 16 ottobre 2014.

   Il Modello, nella sua interezza, è stato diffuso mediante specifico Ordine di Servizio ed è stato pubblicato sul sito e affisso nella bacheca aziendale.

   Il Modello è stato altresì trasmesso alla Regione Lazio in qualità di Amministrazione vigilante.

   Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è soggetto ad ulteriori modifiche ed integrazioni, anche all'esito della incorporazione di Filas s.p.a.

   Il Responsabile anticorruzione ha incontrato il Collegio sindacale e in particolare il suo Presidente, nonché il Presidente del Consiglio di amministrazione, sempre nell'ottica dello scambio di valutazioni sull'adeguatezza del Piano.

   A chiarimento del Piano il Responsabile ha in ultimo emesso una Circolare, n. 1/2014, comunicata mediante Ordine di Servizio n. 21/2014 a firma del Presidente e pubblicata sul sito, con la quale ha illustrato che il Responsabile riferisce solo al Consiglio, che ha poteri di indagine, che deve essere avvisato di ogni situazione di deroga al Piano; che il divieto di percezione di regali di valore superore a euro 150,00 debba estendersi a qualsivoglia vantaggio economico o risparmio di spesa e non di meno che i beni aziendali debbano essere usati nel rispetto dell'interesse pubblico e evitando sprechi.

5. Il Piano in vigore ha inteso prima di tutto contribuire alla sensibilizzazione del personale e di tutti coloro che entrano in contatto e interagiscono con SL alla buona

condotta e ad operare nell'interesse di SL. Esso è stato strutturato in modo tale che il Direttore e i Responsabili riferiscano costantemente al Responsabile Anticorruzione circa le misure adottate in esecuzione del Piano, l'implementazione delle stesse, in merito all'attività di formazione dei dipendenti ed in particolare dei dipendenti delle rispettive aree di direzione e responsabilità e segnalino eventuali inadeguatezze o necessità di deroga al Piano; non di meno, in modo tale da onerare i Direttori e Responsabili di una serie di verifiche e controlli costanti.

6. Il Responsabile ha sollecitato il Direttore e i Responsabili a dare un riscontro sulle misure adottate in recepimento del Piano, pur a distanza di due mesi dalla adozione del medesimo e in una fase generale di riorganizzazione di cui alla l. r. 10/13, di cui si è dato conto.

   All'esito delle informazioni ricevute con la Relazione di SL del 12 dicembre 2014 a firma del Direttore Generale dottor Ciampalini, si evidenzia quanto segue:

   Punto a. Principio generale di buona condotta

   Il Codice Etico della Società adottato nel 2003 è stato recentemente modificato, in armonia con il Piano anticorruzione, nell'ottica di evitare inutili duplicazioni ed enfatizzare il principio dell'agire nell'interesse della Società. Il Codice è improntato alla enunciazione di principi di buona condotta e rispetto della cosa pubblica e dell'interesse pubblico, anche al di fuori dei locali di lavoro.

   Punto b. Procedure interne

   Ad oggi, in merito alle procedure interne, i Responsabili del Servizio Acquisti e Affari Generali e Risorse Umane e Organizzazione hanno integrato la contrattualistica sugli incarichi affidati a risorse esterne (contratti a progetto, contratti occasionali, incarichi di collaborazione, consulenza ecc.) al fine di prevenire fenomeni di corruzione.

   La Società ha inoltre adottato un nuovo Regolamento interno per il rilascio e la gestione delle garanzie a valere su Fondi regionali, in virtù della introduzione delle attività conseguenti al processo di incorporazione delle società Banca Impresa Lazio e Unionfidi Lazio. Tale procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 8 settembre 2014.

   In ordine ai beni aziendali, anche a seguito di una verifica effettuata sulla dotazione di beni e strumenti a favore del personale dipendente, è stato emanato l'Ordine di

servizio della Direzione Generale del 18 luglio 2014 che regola l'assegnazione di utenze e apparati telefonici a favore del personale della Società.

Come sopra anticipato, la Circolare n. 1 del Responsabile ha chiarito che in ordine ai beni aziendali sussista un principio generale di rispetto della cosa pubblica e di evitare sprechi di qualsiasi genere.

Per quanto riguarda le altre procedure interne la Società ha in programma una generale rivisitazione all'esito del processo di riordino.

L'adeguatezza delle misure adottate e la verifica di quelle ancora da adottare verrà via, via esaminata.

Punto c. Collaborazione dei Dirigenti e Responsabili

La struttura aziendale ha dato la propria collaborazione e assistenza nello sviluppo del Piano e ha confermato di procedere all'attuazione delle prescrizioni, verifiche e dei controlli ivi previsti.

Questo Responsabile si è raccomandato diverse volte di segnalare condotte o situazioni che abbiano comunque rilevanza sotto il profilo della prevenzione o della repressione della corruzione, anche a prescindere della indicazione analitica del Piano e invitato il Direttore e i Responsabili a mantenere una stretta e costante collaborazione.

Come anticipato, questo Responsabile ha chiarito anche con apposita Circolare di dover essere informato in via preventiva in ogni situazione di deroga alle prescrizioni del Piano.

Allo stato non sono state fatte segnalazioni di opportuna implementazione o di deroga alle indicazioni del Piano o di violazione di qualche genere.

In merito, vale rilevare che la Società sta ancora attraversando una fase molto impegnativa di riorganizzazione societaria e in ultimo anche di gestione del trasferimento e accorpamento delle sedi e che alcuni controlli e verifiche dovranno essere ulteriormente strutturati e implementati all'esito della riorganizzazione.

Punto d. Procedure per la selezione del personale/consulenti e conferimento incarichi

La Società ha approvato un nuovo Regolamento sul reclutamento del personale e sul conferimento degli incarichi, in sostituzione di quello già in vigore, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 settembre 2014.

La Società ha altresì emesso l'Ordine di Servizio n. 6/2014 che prevede la verifica della sussistenza delle professionalità interne, prima dell'affidamento di un incarico ad un collaboratore esterno.

Anche queste misure verranno via, via verificate sempre nel coordinamento con il Direttore e i Responsabili delle varie aree.

Punto e. Astensione nei casi di interesse

La Società ha emesso in data 15/7/2014 l'Ordine di Servizio n. 9/14 per disciplinare il comportamento del personale dipendente in situazione di conflitto e/o interesse durante lo svolgimento delle attività lavorative, introducendo un generale Obbligo di Astensione nonché un Obbligo di Comunicazione in merito a domande di contributo/beneficio/sovvenzione/rilascio di garanzie presentate a valere su fondi gestiti dalla società sia da parte del dipendente stesso che dal coniuge, convivente, parente e/o affine entro il secondo grado inteso sia come beneficiario persona fisica che titolare di impresa o socio di controllo della società.

Alla redazione di tale Ordine di Servizio ha partecipato direttamente questo Responsabile che ne verificherà l'implementazione durante la concreta fase applicativa.

Punto f. Tracciabilità degli atti

La Società è dotata di un Protocollo informatizzato che è stato implementato durante la fase della riorganizzazione, con l'adozione di un sistema finalizzato a garantire la tempestiva tracciabilità e reperibilità di tutti i documenti in entrata e in uscita.

Gli archivi cartacei risultano gestiti dal personale addetto secondo le competenze riservate a ciascun Servizio.

Punto g. Separazione delle competenze

La Società risulta mantenere la distinzione e separazione delle competenze rispetto alle attività svolte. Anche sotto questo aspetto verranno svolte opportune verifiche.

Punto h. Rotazione del personale

A tale riguardo si precisa che il processo di riordino di cui alla L.R. 10/2013 ha determinato alcuni rilevanti cambiamenti nell'assetto organizzativo aziendale con l'avvicendamento di diversi soggetti nei ruoli di responsabilità. In particolare, con l'ultimo organigramma approvato, sono stati incaricati i seguenti nuovi Responsabili:

- *Internal Audit* e Controllo di I° livello > dott. A.P. Rau (ex Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo);
- Progettazione e Promozione Programmi di Aiuto > dott. R. Savini (risorsa proveniente da società incorporata);
- Comunicazione > dott.ssa A. Tomeo (risorsa interna);
- Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo > dott. R. Colcerasa (risorsa proveniente da società incorporata);
- Amministrazione, Acquisti e Controllo di Gestione > dott. P. Flaviani (risorsa proveniente da società incorporata);
- Gestione dei programmi di Aiuto > dott. F. Panci (ex Responsabile Personale e Acquisti);
- Sostegno al Credito e Garanzie > dott.ssa A. De Benedictis (Servizio di recente introduzione, risorsa proveniente da società incorporata);
- Internazionalizzazione, Reti e Studi > dott. L. Campitelli (ex Direttore Affari Industriali).

L'avvicendamento effettuato è di significativa portata e non può che ritenersi positivo ai fini della rotazione prevista dal Piano e della prevenzione del consolidamento di posizioni di controllo o potere che impediscano il controllo e la verifica altrui.

Punto i. Divieto di produzione di documenti alterati o influenzare testimoni

Allo stato non si sono verificate situazioni di rilievo sotto questo profilo.

Punto j. Uso oculato dei beni e strumenti della Società

Relativamente al punto in oggetto, come precisato, anche a seguito di una verifica effettuata sulla dotazione di beni e strumenti a favore del personale dipendente, è stato emanato l'Ordine di servizio della Direzione Generale n. 11/14 dell'11 luglio 2014 che regola l'assegnazione di utenze e apparati telefonici a favore del personale della Società.

Questo Responsabile ha altresì invitato al rispetto costante della cosa pubblica e ad evitare sprechi.

In merito vale rilevare che questo Responsabile ha riscontrato alcune anomalie nell'uso di beni strumentali da parte del personale di Unionfidi s.p.a., prima della sua incorporazione, cui si è posto prontamente rimedio.

Punto k. Divieto di percezione/offerta di regali

Come rilevato sopra, a chiarimento del Piano questo Responsabile ha illustrato che l'indicazione del divieto di percezione di regali di valore superiore a euro 150,00 debba intendersi riferito a qualsiasi vantaggio economico.

Non sono state fatte segnalazioni in merito da parte di alcuno.

Punto l. Divieto di percezione di utilità

Non risultano segnalazioni da parte del Direttore o Responsabili in merito alla percezione di utilità da parte delle persone interessate. Ad ora non sono state effettuate verifiche sul punto.

Punto m. Programmazione della formazione

Per quanto riguarda la formazione del personale si rappresenta che, nelle more del completamento del processo di riordino di cui alla L.r. 10/2013, è stata organizzata nel mese di luglio 2014, una sessione formativa di una giornata rivolta ai Direttori e Responsabili di Servizio e di Ufficio delle aree a maggiore rischio di tutte le società del gruppo, presso la sede di Sviluppo Lazio.

La valutazione sul personale da coinvolgere è stata effettuata in accordo con la Direzione Generale e il Responsabile Risorse Umane di Sviluppo Lazio. All'incontro ha partecipato anche l'avvocato Cuccurullo, membro dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001.

La sessione ha visto la partecipazione del Consigliere della Corte dei Conti M. Atelli, che ha affrontato le tematiche dei vari interventi legislativi e di rango inferiore sul tema e della situazione particolare della Società. La sessione ha avuto una vasta partecipazione dei soggetti coinvolti con solo 4 assenti rispetto ai 33 previsti.

Ciascun Responsabile, e il Direttore, hanno a propria volta assunto l'impegno di sensibilizzare il personale assegnato al proprio Servizio sugli argomenti trattati dalla legge 190/2012 e dal PPC aziendale.

Al momento questo Responsabile non ha ricevuto comunicazioni specifiche sulla effettiva formazione da parte dei Responsabili nell'ambito delle rispettive aree.

In ogni caso, è in atto l'esame di un programma di formazione specifica per tutto il personale, anche attraverso l'acquisto di corsi di formazione *on line* o l'adeguamento del corso già in precedenza utilizzato. La formazione del personale si attuerà per evidenti ragioni una volta terminato il processo di riordino.

Punto n. Denunce

Si segnala che all'Organismo di Vigilanza di Sviluppo Lazio, unitamente al Direttore Generale dottor Ciampalini è pervenuta una segnalazione anonima in merito ad asseriti conflitti di interesse di un dipendente nella concessione e gestione delle garanzie. Ad essa si è dato seguito con sollecitudine con la convocazione del dipendente interessato innanzi al Direttore Generale, all'organo gestorio interessato e a questo Responsabile e l'esame della documentazione sottomessa e con ricerche specifiche, condotte dallo stesso Direttore Generale e dall'organo amministrativo. Le verifiche condotte non hanno confermato la fondatezza della segnalazione.

Nel proseguo verrà considerata l'opportunità di effettuare nuove verifiche.

Punto o. Ispezioni

Come rilevato sopra, con la Circolare n. 1, questo Responsabile ha chiarito di avere ampi poteri di indagine e verifica e di operare in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione.

In relazione alla denuncia anonima sopra indicata, questo Responsabile ha ritenuto di partecipare alla convocazione del dipendente il cui comportamento è stato denunciato e di demandare all'organo gestorio interessato e al Direttore l'accurata verifica delle situazioni, anche con estrazione delle singole concessioni di garanzia interessate al dipendente. Le risultanze non hanno dato contezza del conflitto segnalato. Come detto, nel proseguo verrà considerata l'opportunità di effettuare nuove verifiche.

Punto p. Trasparenza

La Società, ottemperando agli obblighi previsti dal D.Lgs.33/2013, ha nominato il Responsabile della Trasparenza, ha creato la sezione "Amministrazione Trasparente" sul proprio sito aziendale procedendo alla pubblicazione degli atti, dei documenti e

delle informazioni di cui all'Allegato n. 1 della delibera ANAC n. 50/2013 rientranti nell'ambito soggettivo di applicazione.

7. Si segnala che non sono state adottate sanzioni per la mancata osservanza del Piano, né sono stati segnalati comportamenti che avrebbero meritato l'adozione di sanzioni.
8. Nell'ottica di mantenere un più stretto contatto con la struttura aziendale, il Responsabile Anticorruzione prevede di effettuare per l'anno 2015 specifici incontri e riunioni sia con il Direttore che con i Responsabili al fine di verificare l'adeguatezza del PPC, analizzando le eventuali disfunzioni e ricevendo gli indispensabili suggerimenti, ferme restando le prescritte relazioni trimestrali redatte, a cura del Direttore e Responsabili, sullo stato di attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione adottato.

   Verranno poi eseguite le opportune verifiche sull'osservanza delle prescrizioni del Piano.

Il Responsabile anticorruzione

Avv. Priscilla Pettiti

Roma, 23 dicembre 2014