

PIANO TRIENNALE
di PREVENZIONE della CORRUZIONE e TRASPARENZA
2021-2023

Aggiornamento anno 2021

1 Introduzione - Aggiornamento

L'aggiornamento 2021 al Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Piano) viene adottato in attuazione di quanto disposto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*» in cui si prevede che il PNA è un atto d'indirizzo per le amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione, ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

La Napoli Holding srl è una Società di capitali, a capitale interamente pubblico sottoposta al controllo analogo del Comune di Napoli.

Il contesto interno è caratterizzato attualmente da un'ulteriore riduzione di personale e di attività come già documentata per gli anni precedenti.

Il DUP del comune di Napoli 2020 - 2022, nell'ottica di efficientamento della gestione economica, prevede la volontà dell'Amministrazione Comunale di dar luogo alla fusione per incorporazione inversa della Napoli Holding nella controllata A.n.m s.p.a;

alla luce di quanto sopra la Società sarà incorporata in A.n.m. spa e cesserà di essere soggetto giuridico distinto da quest'ultima prevedibilmente entro il primo semestre 2021.

Allo stato la Società è impegnata quasi esclusivamente nell'espletamento delle attività per la fusione ed ha un'organizzazione del personale, anche a seguito di quanto innanzi precisato, caratterizzata da un ridottissimo numero di unità, e precisamente un totale di cinque unità, di cui tre unità dipendenti Napoli Holding (due inquadrature con livello Quadro ed una di 2° livello impiegatizio, secondo CCNL commercio) e due unità distaccate provenienti dalla Società controllata A.N.M. spa .

Durante il corso del secondo trimestre 2021, e precisamente con decorrenza 30 aprile 2021, avverrà un'ulteriore riduzione di personale dovuta alla procedura di pensionamento di un dipendente livello Quadro Napoli Holding, responsabile della UOC Gestione RU e della UOC Gestione infrastrutture, manutenzione e CDS e le funzioni afferenti alla unità dimissionaria saranno distribuite ed affidate, fino al completamento del processo di fusione inversa, alle UOC attualmente presenti in Società.

Le funzioni Societarie di fatto accorpate, vengono espletate facendo diretto riferimento all'AU della Società, nominato dal Comune di Napoli che a sua volta esercita controllo

analogo ai sensi del Disciplinare del controllo analogo approvato con deliberazione di G.C. n. 820/2016.

Il ridotto numero di personale e l'accorpamento di funzioni societarie non rendono però di fatto applicabili molti dei presidi previsti dai precedenti piani adottati dalla Società (tra cui rotazione del personale e diversi livelli di verifica).

Il presente piano intende perciò promuovere il più possibile il diretto coinvolgimento di tutti gli organismi di controllo societari ed in particolare dell'Odv e del Collegio Sindacale come di seguito meglio precisato.

In adempimento all'art. 10, commi 1 e 8, lett. a) del D.Lgs. n. 33/2013, come riformati dal D.Lgs. n. 97/2016, inoltre, il presente Piano contiene altresì una sezione dedicata alla tutela della trasparenza, in luogo del precedente Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che definisce le modalità, i tempi di attuazione, le risorse e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative e degli obblighi in materia di trasparenza.

Il PTPCT viene pubblicato sul sito istituzionale di Napoli Holding S.r.l. nella sezione "Società trasparente".

Ai dipendenti e ai collaboratori è data comunicazione della pubblicazione, affinché ne prendano atto e ne osservino le disposizioni.

Il Piano è monitorato e aggiornato annualmente, tenendo conto del progressivo stato di attuazione delle iniziative previste e dei mutamenti dell'organizzazione societaria, dando evidenza delle azioni da intraprendere, degli obiettivi e delle priorità fissati dagli organi di indirizzo e di controllo, delle indicazioni fornite dall'ANAC, delle eventuali modifiche normative e organizzative intervenute nell'assetto organizzativo della Società e delle eventuali indicazioni fornite dal RPCT.

2 Fonti normative

Il 6 novembre 2012 il legislatore italiano ha approvato la Legge n. 190 - pubblicata sulla G.U. del 13 novembre 2012 n. 265 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012 - avente ad oggetto *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.

Costituiscono un'appendice della Legge n. 190/2012 i seguenti atti normativi:

- **D. Lgs n. 33/2013** sul “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione dell’informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;

-**D. Lgs n. 39/2013** recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art.1, commi 49 e 50 L. 190”.

-**D. Lgs n. 97/2016** recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

-**D. Lgs. n. 175/2016** recante “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”.

Inoltre il presente Piano è stato redatto tenuto conto delle principali indicazioni fornite dall’Anac con il Piano approvato con delibera 1064 del 13 novembre 2019.

3 La prevenzione della corruzione nelle società partecipate – Metodologia.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza costituisce integrazione del Modello di organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato da Napoli Holding s.r.l. in data 22/12/2015 e tutt’ora in vigore.

La redazione del Piano ha quindi, tenuto conto ed assunto quale primo fondamento il Modello Organizzativo 231/2001 tuttora adottato dalla Società.

Ai fini della redazione del presente Piano e della sua successiva attività di monitoraggio, la Società con l’istituzione e la nomina dell’Organismo di Vigilanza, si è dotata di una struttura indipendente che in piena autonomia, unitamente ed organicamente, in collaborazione con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, vigilerà sull’efficacia del Modello e sulle eventuali modifiche da apportare al Modello e al Piano stesso.

4 Finalità del piano

Con il presente Piano si è inteso predisporre un programma finalizzato a:

- a. fornire strategie e strumenti per prevenire e contrastare non solo il fenomeno della corruzione in senso stretto ma anche quelle situazioni di cattiva amministrazione intesa come deviazione significativa della cura imparziale dell'interesse pubblico;
- b. valutare il diverso livello di esposizione al rischio di comportamenti corruttivi, nell'ambito delle varie attività aziendali;
- c. stabilire gli interventi organizzativi e procedurali volti a prevenire i rischi menzionati;
- d. prevedere obblighi di informazione da parte dei Responsabili di Funzione nei confronti del RPC, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- e. attivare le procedure appropriate per formare i dipendenti che operano in settori particolarmente esposti al rischio.

Le strategie di prevenzione approntate dal Piano perseguono tre obiettivi principali:

- a. ridurre le opportunità o le situazioni che possano favorire casi di corruzione o di cattiva amministrazione nel senso innanzi descritto;
- b. aumentare la capacità di far emergere casi di corruzione e/o di cattiva amministrazione;
- c. creare un contesto sfavorevole alla corruzione e alle pratiche scorrette e lesive dell'interesse pubblico, ispirato ai principi di integrità e trasparenza.

5 Analisi del contesto esterno ed interno - analisi del rischio

Nella predisposizione del Piano si è tenuto conto dell'assetto di Napoli Holding srl.

Napoli Holding srl è una società a partecipazione totalitaria del Comune di Napoli soggetta a controllo pubblico che nasce dalla trasformazione della società Napolipark srl, affidataria in house del servizio di gestione della sosta a pagamento, in una holding "pura", con funzioni di direzione e coordinamento delle partecipate comunali. Detiene il 100% delle azioni di ANM Azienda Napoletana Mobilità SpA, soggetto gestore dei servizi di trasporto pubblico e supporto alla mobilità della città di Napoli, su cui esercita le funzioni di direzione e coordinamento. Il Comune di Napoli ha inoltre assegnato alla NAPOLI HOLDING S.R.L. le funzioni di Agenzia Territoriale per la Mobilità.

Dal punto di vista strutturale è però di fatto una Società di piccole dimensioni ed il sistema di corporate governance della Società è così articolato:

Assemblea

L'Assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservata dalla legge o dallo Statuto, in particolare:

- approva il Bilancio;
- delibera in merito all'Organo Amministrativo;
- delibera sulle operazioni e su altri oggetti sottoposte al suo esame dall'Organo Amministrativo;
- delibera sulle modificazioni dello Statuto.

Organo amministrativo

La Società è amministrata da un Amministratore Unico al quale è attribuita la rappresentanza legale della Società. L'Organo Amministrativo compie tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati per legge e previsione statutaria alla competenza degli altri organi sociali;

Collegio Sindacale

La gestione sociale è vigilata da un Collegio Sindacale, composto di tre membri;

Controllo contabile

Il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

Monitoraggio MOGC

Il controllo sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Napoli Holding è svolto dall'Organismo di Vigilanza previsto dal D. Lgs. 231/01 che svolge anche le funzioni di OIV previste dal D. Lgs. 33/2013.

Organigramma

La struttura Societaria è caratterizzata da un ridotto numero di personale (tre) in cui le unità organizzative previste nell'organigramma sono classificabili in tre tipologie:

1. Unità Organizzative Complesse (UOC) di staff, la cui responsabilità è affidata ad una o più risorse con qualifica corrispondente a quella di quadro, che costituiscono uffici di diretta collaborazione con l'Amministratore Unico, destinate al presidio di funzioni di controllo e supporto direzionale con un elevato grado di complessità ed autonomia;
2. Unità Organizzative Complesse (UOC) di line, la cui responsabilità è affidata ad una risorsa con qualifica corrispondente a quella di quadro, che sono destinate al presidio di funzioni operative con un elevato grado di complessità ed autonomia;
3. Unità Funzionali Semplici (UFS), la cui responsabilità è affidata a personale con qualifica di impiegato, destinate al presidio di processi con un grado di complessità medio-bassa e caratterizzate da un livello di autonomia limitato.

Sono presenti nr. 3 Funzionari /quadri che nei prossimi mesi subiranno ulteriore riduzione a 2 come indicato in precedenza.

Le Unità funzionali semplici (UFS) sono in totale 1.

Le Unità Organizzative Complesse (UOC) di staff sono:

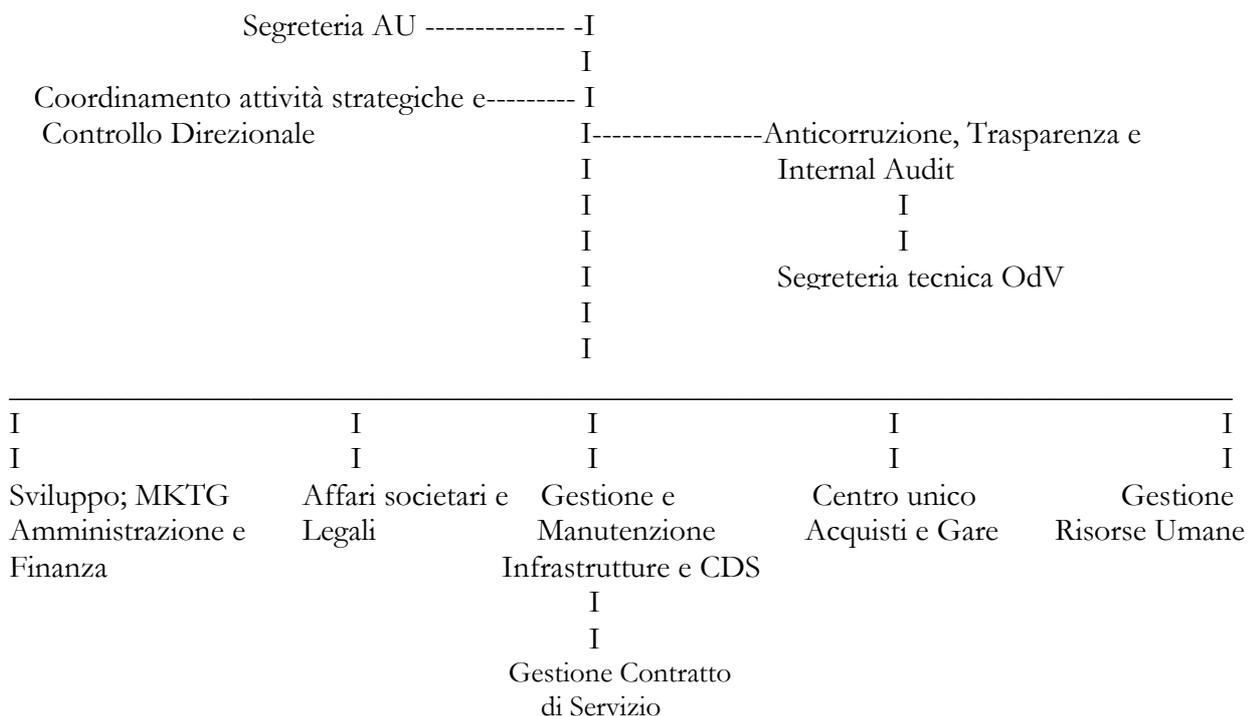
- **Anticorruzione, trasparenza ed internal audit;**
- **Coordinamento Attività Strategiche e Controllo Direzionale**
- **Amministrazione, Finanza, Sviluppo e marketing;**
- **Affari societari e legali;**
- **Centro unico acquisti e gare;**
- **Gestione risorse umane;**
- **Gestione infrastrutture, manutenzione e CDS;**

Le Unità Funzionali Semplici (UFS) sono:

- **Segreteria Amministratore Unico;**
- **Segreteria tecnica ODV;**
- **Gestione CDS (contratto di servizio).**

Di seguito la rappresentazione grafica :

Amministratore Unico



Analisi del rischio

Presupposto essenziale del Piano - e suo elemento costitutivo imprescindibile - è l'analisi del livello di esposizione al rischio di corruzione delle attività aziendali.

Il processo di definizione delle aree sensibili è stato condotto incentrando l'analisi degli eventi a rischio sulle quattro aree di rischio comuni e obbligatorie individuate dalla Legge n. 190/2012 e dal PNA (acquisizione e progressione del personale; affidamento di lavori, servizi e forniture; gestione delle entrate e delle uscite, incarichi e nomine).

6 Funzioni e compiti del Responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

L'art 1 comma 8 della Legge 190/2012 prevede l'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza aggiornato annualmente.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e RASA è la dr.ssa A. Esposito.

In termini generali il RPCT ha il compito di:

- elaborare la proposta di Piano della Prevenzione della Corruzione integrato con la sezione trasparenza;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, valutando l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione aziendale;
- prevedere se necessario - il coinvolgimento dei funzionari e del personale di Napoli Holding srl nella definizione delle misure per l'implementazione del Piano; nelle attività di analisi e valutazione delle aree soggette maggiormente a rischio commissione di illeciti contro la P.A.;
- svolgere funzioni di coordinamento e vigilanza in materia di trasparenza;
- predisporre un programma di formazione sui temi di legalità, etica e misure di prevenzione alla corruzione;
- verificare l'esistenza delle condizioni per poter eseguire la rotazione degli incarichi nelle aree in cui maggiormente è elevato il rischio di commissione di illeciti contro la P.A., fermo restando l'esigenza di salvaguardare la continuità

dell'attività aziendale, verificare l'effettiva sussistenza delle competenze professionali e tecniche in capo alle risorse destinatarie di tale turn-over, ferma altresì la possibilità di sviluppare misure organizzative alternative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, come esplicitamente suggerite dall'ANAC;

- individuare il personale, con particolare riguardo a quello che opera in settori particolarmente esposti al rischio commissione reati, da inserire nei corsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- redigere la relazione annuale sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano da pubblicare sul sito di Napoli Holding srl.

7 Funzionari Responsabili degli Uffici e RASA

I singoli Responsabili degli uffici (attualmente n. 3), ciascuno per quanto di propria competenza, partecipano attivamente all'attuazione del Piano e, sulla base delle esperienze maturate, concorrono all'elaborazione di proposte volte alla prevenzione del rischio e all'integrazione del Piano.

In particolare:

- a. attuano nei propri uffici le prescrizioni contenute nel Piano;
- b. forniscono tempestivamente le informazioni richieste dal RPC per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione;
- c. vigilano sul personale assegnato alle strutture di propria competenza, al fine di assicurare che lo stesso conformi il proprio comportamento ai principi e agli obblighi previsti nel Piano, nel MOG, nel Codice di Comportamento segnalando al RPC ogni violazione;
- d. provvedono al monitoraggio delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruzione trasmettendo al RPC ogni altra informazione e/o dato utile all'attuazione o all'aggiornamento del Piano.

8 Gestione del Rischio

Per gestione del rischio deve intendersi l'insieme delle attività finalizzate a individuare, valutare e controllare il funzionamento della Società, con l'intento di prevedere ed eludere ex ante possibili situazioni che possano comprometterne l'integrità.

La richiamata attività, oltre ad essere stata già prevista in sede di redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, viene di seguito riproposta, per la sua specificità, al fine di soddisfare la necessaria integrazione con la legge 190/2012 e ad attenersi a quanto indicato dalle Linee guida ANAC.

Le fasi seguite in detta attività sono le seguenti:

- Individuazione delle aree di rischio (Delibera CIVIT 72/13)
- Valutazione e analisi del rischio relativamente ai processi
- Trattamento del rischio al fine di ridurre il livello (individuazione dei presidi)

8.1 Individuazione delle aree di rischio

Nella stesura del presente Piano sono state considerate le aree ritenute a maggior rischio in relazione alle attività svolte dalla Società.

Nello specifico sono state considerate le seguenti aree/attività:

- a. reclutamento e gestione del personale;
- b. affidamento di lavori, forniture e servizi e la successiva fase di gestione del rapporto contrattuale con il fornitore;
- d. pagamento dei fornitori;
- e. affidamento degli incarichi esterni di collaborazione/consulenza;
- f. gestione flussi finanziari;

8.2 Analisi del rischio

In funzione della ridotta presenza di personale e dal conseguente accorpamento in poche unità delle funzioni societarie si è proceduto ad attribuire per tutte le suddette aree e per tutti i processi individuati un valore di rischio alto.

La tabella denominata: "Tabella mappatura e valutazione del rischio corruzione NAPOLI HOLDING S.R.L. 2020" riporta i processi già individuati e potenzialmente a rischio per ciascuna area per l'anno 2020.

Relativamente all'indicazione dei processi si è ritenuto di confermare quanto ivi indicato sottolineando però la criticità derivante dall'ulteriore riduzione di personale che rende di fatto attribuibile a tutti i processi un valore di rischio alto.

8.3 Trattamento del rischio

Il processo di contrasto alla corruzione coinvolge, a vari livelli, tutta l'organizzazione aziendale. Alla luce della mappatura e valutazione dei rischi di cui al punto precedente, in sede di applicazione del Piano ed in ragione di una sua profonda compenetrazione con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, il processo di trattamento del rischio è integrato con i principi generali di comportamento e con i principi procedurali specifici previsti quali presidi per la prevenzione del rischio di commissione reati di cui al D.Lgs. 231/01. Il sistema di misure anticorruzione risulta notevolmente rafforzato dall'integrazione con i presidi previsti dal MOGC e ciò contribuisce a consolidare un tipo di trattamento del rischio più efficace.

Inoltre a fronte dei rischi rilevati si intende approntare le seguenti misure di prevenzione che si sostanziano in misure organizzative e procedurali di seguito specificate.

8 La prevenzione della corruzione - Misure di prevenzione obbligatorie:

9.1 Coinvolgimento diretto Collegio Sindacale e OdV

Per tutte le operazioni di acquisizione di beni servizi e forniture e/o di conferimento incarichi consulenza e professionali sarà data preventiva informativa all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale.

Analogamente avverrà per tutti i provvedimenti relativi al personale sia in termini di acquisizione di nuovo personale che di provvedimenti riguardanti il personale già esistente.

Le suddette operazioni avverranno a cura del Responsabile Anticorruzione e garantiranno il maggiore coinvolgimento dei suddetti organismi di controllo anche a mezzo dell'acquisizione delle relative determinate societarie.

9.2 Codice di comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla l. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che si presta a regolare le condotte dei dipendenti orientandole alla migliore cura dell'interesse pubblico.

A tal fine con Deliberazione di Giunta n. 254 del 24/04/2014, è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli in cui, all'art. 18 è previsto che le norme contenute nel Codice stesso costituiscano principi normativi e criteri di

indirizzo per l'elaborazione dei Codici di comportamento e dei Codici etici degli organismi di diritto privato soggetti al controllo del Comune di Napoli.

Pertanto, Napoli Holding ha elaborato il Codice di comportamento dei propri dipendenti ed ha sottoposto tale Codice alla consultazione dei dipendenti stessi, della proprietà, della controllata e di tutti i cittadini.

Anche il Codice di comportamento dei dipendenti di Napoli Holding costituisce una sezione del Modello, cui si rinvia in questa sede.

9.3 Rotazione straordinaria e misure alternative alla rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.

Tenendo conto che quasi la totalità delle aree risultano essere sensibili al rischio corruttivo e che il numero dei quadri della Società è in numero estremamente ridotto, la professionalità specifica e l'esperienza nei singoli settori non consente invece di attuare una "rotazione periodica preventiva" di tutti i quadri responsabili delle aree a rischio.

Per tali ragioni per quanto possibile saranno attuate misure alternative alla rotazione ed in particolare:

- 1) intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti;
- 2) promozione di gruppi di lavoro all'interno dei settori con condivisione collegiale pratiche e attività dei collaboratori valorizzando il principio di rotazione nell'assegnazione delle pratiche.
- 3) verifica periodica delle singole procedure nei diversi passaggi, ed il loro rispetto da parte di tutti i dipendenti coinvolti nelle mansioni;
- 4) esercizio di forme di controllo interno all'unità organizzativa.
- 5) Coinvolgimento odv e Collegio Sindacale nelle principali attività societarie.

9.4 Astensione in caso di conflitto di interesse

Napoli Holding srl esercita la tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi.

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il dipendente e/o consulente esterno potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo.

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost. Esso è stato affrontato dalla l. 190/2012, con riguardo sia al personale interno dell'amministrazione/ente sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni/enti, mediante norme che attengono a diversi profili quali:

- l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
- le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, disciplinate dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (cfr. infra § 1.5. "Le inconferibilità/incompatibilità di incarichi");
- l'adozione dei codici di comportamento (cfr. infra § 1.3. "I doveri di comportamento");
- il divieto di pantouflage (cfr. infra § 1.8. "Divieti post-employment");
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali (cfr. infra § 1.7. "Gli incarichi extraistituzionali");
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 (cfr. infra § 1.7. "Gli incarichi extraistituzionali").

Al fine del conferimento degli incarichi saranno richieste apposite dichiarazioni volte alle verifiche circa l'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.

9.5 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Il whistleblower è uno strumento legale che disciplina la segnalazione di atti illeciti sul luogo di lavoro; recentemente è intervenuta in materia la Legge 179/2017 (pubblicata in GU n. 291 del 14.12.2017 stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

La norma prevede altresì che L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotti apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni per l'utilizzo di modalità informatiche e che promuovono il

ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Ciò premesso Napoli Holding srl è impegnata per la tutela dell'anonimato, il divieto di discriminazione e la sottrazione al diritto di accesso a mezzo della procedura come di seguito dettagliata.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è individuato quale soggetto destinatario delle segnalazioni da parte dei dipendenti, collaboratori a qualunque titolo o consulenti, che intendano segnalare illeciti o irregolarità all'interno della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

È stata attivata una casella di posta elettronica riservata alle segnalazioni da parte dei dipendenti (whistleblowing@napoliholding.it) ed è accessibile da internet portale per la gestione anonima delle segnalazioni.

10 Aggiornamento del Piano

Il Piano verrà aggiornato annualmente tenendo conto degli obiettivi strategici posti dagli Organi di vertice e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'ANAC.

AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Adempimenti ai sensi del D.lgs. 33/2013 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"

1 Modalità di vigilanza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), è chiamato a garantire il principio di trasparenza e accessibilità totale, coordinandosi con i responsabili individuati al fine di promuovere la verifica e l'aggiornamento dei dati pubblicati sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale della Società con il supporto attivo e partecipativo dei Funzionari, orienta la propria azione al monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, attraverso i seguenti strumenti:

- verifiche sulla sezione "Amministrazione trasparente" attraverso indagini a campione;

- ove ritenuto necessario, audizioni dei funzionari responsabili;
- specifici rilievi per i quali adottare interventi correttivi o adempimenti;
- circolari informative e direttive.

In particolare ai sensi dell' art. 43, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando il monitoraggio continuo della regolarità del flusso informativo, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Il RPCT si coordinerà con l'Organismo di Vigilanza in materia di attuazione delle misure di trasparenza contenute nel Piano

2 Soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati

I soggetti responsabili della individuazione, elaborazione e trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati da pubblicare, sono tutti i funzionari della società;

3 Accesso civico

L'accesso civico disciplinato dall'art 5 comma 1 dlgs 33/2013 è strumento di trasparenza e partecipazione consistente in un vero e proprio diritto nato in corrispondenza degli obblighi di pubblicazione introdotti con il medesimo decreto.

Napoli Holding srl ha adottato regolamento per l'accesso agli atti consultabile dal sezione Amministrazione trasparente della società.

È istituito il "Registro delle richieste di accesso" che il RPCT pubblicato sul sito istituzionale della Società, come previsto dalle Linee guida emanate dall'ANAC.

4. Attuazione degli obblighi di pubblicazione

La Napoli Holding srl, ai sensi dell'articolo 9 del D.Lgs. n. 33/2013 e della Determinazione n. 8 del 17/06/2015, si è dotato sul proprio sito istituzionale di una sezione *web* dedicata alla trasparenza, raggiungibile direttamente dalla Home Page del sito stesso e denominata "Amministrazione trasparente", che rappresenta il principale strumento con cui la società adempie agli obblighi di pubblicazione.

La sezione è articolata in sottosezioni di primo e secondo livello secondo lo schema allegato al presente Piano, redatto secondo quanto previsto dalla deliberazione n. 1134/2017

dell'ANAC.

Nello schema sono indicate, per ogni sottosezione, sia di primo, sia di secondo livello, le informazioni (qualora esistenti e pertinenti) pubblicate o da pubblicare, la tipologia di dati ed il dettaglio delle informazioni (quali atti, quali dati, quali documenti, quali notizie, ecc., vanno pubblicate), le disposizioni normative che rendono obbligatoria la pubblicazione e/o ne disciplinano le modalità, la tempistica di aggiornamento di ogni sottosezione con la relativa disposizione normativa nonché la Funzione competente per la produzione, raccolta aggiornamento dell'informazione.

Ogni Referente per la trasparenza deve tenere costantemente aggiornate le sezioni assegnate dal presente Piano secondo la tempistica prevista dalla norma.

In particolare i Responsabili di Funzione con il supporto del RPCT verificheranno i dati di competenza promuovendone la pubblicazione secondo la tabella ANAC **"AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.**

Napoli Holding srl

L'Amministratore Unico