



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2021 – 2023

Predisposto da:	Responsabile Prevenzione Corruzione
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione
Data approvazione:	25 febbraio 2021

Indice

1. PREMESSA	4
1.1. Obiettivi del documento e fonti normative	4
2. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO IN AMCO.....	5
2.1. Applicabilità ad AMCO della normativa anticorruzione ed esclusione dall'applicazione del D.lgs. 33/2013.....	6
2.2. La nozione di “corruzione” ai sensi della Legge n. 190/2012.....	7
3. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	9
4. IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO IN AMCO: ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	10
4.1. Il contesto esterno	10
4.2. Il contesto interno.....	10
5. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO: SOGGETTI INTERNI	13
5.1. Consiglio di Amministrazione	13
5.2. Collegio Sindacale.....	14
5.3. Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/01	14
5.4. Responsabile Prevenzione Corruzione	14
5.4.1. Compiti e funzioni del RPC.....	14
5.4.2. Poteri di interlocuzione e controllo.....	15
5.4.3. Supporto operativo.....	16
5.4.4. Misure poste a tutela dell'operato del RPC.....	16
5.4.5. Responsabilità del RPC	16
5.5. La Direzione HR, Transformation & Internal Communication	16
5.6. I Responsabili delle Direzioni/Funzioni.....	17
5.7. I dipendenti della Società e i collaboratori	17
6. PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE	18
6.1. Revisione della mappatura delle aree di rischio	18
6.2. Risk Assessment dei processi afferenti alle aree di rischio e trattamento dei rischi	23
6.2.1. Trattamento dei rischi	24
6.3. Aggiornamento del PTPC	24
7. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO e CODICE ETICO	25
8. Ulteriori misure di prevenzione della corruzione	26
8.1. Conflitto di Interessi	26
8.2. Tutela per la segnalazione degli illeciti – Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. “whistleblower”).....	28
8.3. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	29

8.4.	Formazione in materia di anticorruzione	30
8.5.	Gestione di Omaggi e Regalie	31
8.6.	Rotazione del Personale	32
9.	MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPC E DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	33
10.	SISTEMA SANZIONATORIO	33
11.	PRINCIPALI FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	34

1. PREMESSA

1.1. Obiettivi del documento e fonti normative

Al fine di attuare le disposizioni di cui alla Legge n. 190/2012 in tema di prevenzione e repressione dei fenomeni di corruzione e di illegalità, AMCO S.p.A. (di seguito anche “Società” o “AMCO”) adotta un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (di seguito anche “Piano” o “PTPC”) che integra le misure previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (inclusivo del Codice Etico adottato dalla Società), estendendone l’ambito di applicazione anche a tutte le più ampie fattispecie di reato contemplate dalla Legge n. 190/2012.

Il presente Piano ha natura programmatica ed è atto a definire i presidi e le azioni che la Società adotta in tema di anticorruzione.

In particolare, gli obiettivi del presente documento sono:

- la predisposizione di specifiche misure organizzative aventi lo scopo di prevenire fenomeni corruttivi e di promozione dell’integrità, attraverso l’individuazione delle situazioni in cui possono presentarsi ipotesi di illecito e di conflitto di interessi, nonché fattispecie di “*maladministration*”;
- l’adozione di un sistema di monitoraggio nel continuo, volto alla prevenzione del rischio corruzione;
- la sensibilizzazione dei soggetti destinatari del presente Piano ad un impegno attivo e costante nell’osservanza delle procedure e delle disposizioni interne in materia e nell’attuazione delle misure di mitigazione del rischio corruttivo;
- la realizzazione di programmi di formazione e di informazione sulla normativa e sullo stato di attuazione nella Società.

Il presente Piano è redatto in conformità alle indicazioni contenute nella normativa vigente.

In particolare, la Legge n. 190/2012 si inserisce nel più ampio quadro dei provvedimenti normativi finalizzati alla lotta alla corruzione, in adempimento agli obblighi imposti dal diritto internazionale. La Legge ha introdotto novità in tema di prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità che riguardano, tra l’altro:

- l’adozione di un Piano di prevenzione della corruzione, che contenga una valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione ed indichi gli interventi organizzativi volti a prevenire tale rischio;
- la nomina di un “Responsabile Prevenzione Corruzione” che abbia, tra gli altri, il compito di verificare l’idoneità e l’efficace attuazione del Piano e di supervisionare l’effettiva rotazione del personale negli uffici a più alto rischio;
- la definizione da parte dell’Organo di indirizzo degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano;
- l’introduzione di misure a garanzia della trasparenza delle attività delle Pubbliche Amministrazioni e degli altri soggetti sottoposti alla normativa.

Per quanto concerne la disciplina relativa all’accesso civico ed agli obblighi di pubblicità e trasparenza da parte delle PP.AA. ex D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. - che AMCO aveva applicato in una prima fase su base volontaria, sia pure adottando principi di compatibilità e calibrazione in ragione della propria natura di Intermediario Finanziario ex art. 106 TUB - nel corso del 2020 la Società ha condotto un percorso di approfondimento giuridico, supportata da un autorevole studio legale specializzato sulla materia, culminato nella delibera di esclusione dall’applicabilità alla Società del decreto in parola, assunta dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 luglio 2020 (per approfondimenti sul tema, si rimanda al successivo paragrafo 2.1).

Inoltre, il Piano tiene conto delle indicazioni contenute:

- nel PNA, adottato nel 2013 ed aggiornato da ultimo con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019;
- nelle linee guida adottate dall'ANAC¹; tali documenti costituiscono atto di indirizzo per le amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione;
- nella delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 avente ad oggetto le nuove linee guida per l'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione applicabile alle società ed enti di diritto privato in controllo pubblico;
- nella delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018, con cui l'Autorità ha fornito ulteriori indicazioni sul ruolo e sui poteri del Responsabile Prevenzione Corruzione con indicazioni interpretative ed operative in merito ai poteri di verifica, controllo e istruttori in capo allo stesso;
- nella delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, con cui l'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2018 al sopra citato Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- nella delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'ANAC ha approvato il PNA 2019 e che ad oggi costituisce l'atto di indirizzo da seguire per le Amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione.

2. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO IN AMCO

Il Piano di Prevenzione della Corruzione è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di AMCO.

Il primo Piano di AMCO è stato approvato in data 10 maggio 2018.

Come previsto dalla vigente normativa, il Piano è stato aggiornato, con cadenza annuale², dal Responsabile Prevenzione Corruzione (di seguito anche "RPC"), dott.ssa Claudia Mangione (Responsabile Direzione Internal Audit). Gli aggiornamenti annuali del Piano sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione di AMCO nelle seguenti date:

- 25 gennaio 2019;
- 24 gennaio 2020.

Il presente Piano è adottato da AMCO con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2021.

Il Piano è pubblicato all'interno del sito internet istituzionale di AMCO <http://www.amco.it> nella sezione "Presidi Anticorruzione" e viene promosso e divulgato a tutti i dipendenti attraverso appositi canali ed iniziative di comunicazione.

Il Piano ha valenza triennale e viene aggiornato annualmente, anche tenendo conto dei seguenti fattori:

- aggiornamenti normativi che impongono ulteriori adempimenti;
- cambiamenti nell'assetto organizzativo e/o di *business* della Società;
- rilevazione di nuovi rischi successivamente all'adozione del Piano;

¹ In particolare, con riferimento alla delibera n. 831 del 3 agosto 2016 contenente il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e gli aggiornamenti 2017 emanati con delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017.

² Nell'aggiornamento del Piano, il RPC si è attenuto alle disposizioni contenute nel Comunicato del Presidente dell'ANAC in data 16/03/2018.

- nuovi indirizzi o direttive ANAC;
- indicazioni rivenienti dai Piani Nazionali Anticorruzione.

Il presente Piano, inoltre, tiene conto di tutta l'attività svolta nel corso del 2020 e, in particolare, delle risultanze emerse dal monitoraggio periodico dell'implementazione delle misure anticorruzione individuate di concerto con i Responsabili delle Aree di Rischio (di seguito "RAR") nonché delle nuove finalità, istituti e linee di indirizzo che il RPC ha elaborato sulla base delle informazioni e notizie rese dai Responsabili di Direzione aziendale competenti nella fase di auto-valutazione del livello di rischio corruttivo (c.d. *Risk Self Assessment*) per il 2021.

2.1. Applicabilità ad AMCO della normativa anticorruzione ed esclusione dall'applicazione del D.lgs. 33/2013

La Società, Intermediario Finanziario ex art. 106 TUB, controllata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), ha precedentemente operato nell'ambito degli interventi normativi di salvataggio del Banco di Napoli di cui alla Legge n. 588/1996.

Ai sensi dell'art. 5 del D.L. 25 giugno 2017, n. 99, convertito in legge 31 luglio 2017, n. 121, AMCO è stata designata quale Società cessionaria degli attivi di problematica recuperabilità e connessi rapporti attivi e passivi della Banca Popolare di Vicenza S.p.A. e di Veneto Banca S.p.A., ambedue in Liquidazione Coatta Amministrativa (LCA).

Altresi, in data 30 gennaio 2018, la Società è stata sottoposta al controllo della Corte dei Conti ai sensi dell'art. 12 della legge 21 marzo 1958, n. 259.

Le discipline in materia di prevenzione della corruzione e in tema di trasparenza sono contenute rispettivamente nella Legge n. 190/2012 e nel D. Lgs. n. 33/2013 e successivi aggiornamenti.

Con riguardo alla normativa in materia di trasparenza, nel 2018 la Società ritenne di auto-vincolarsi all'applicazione del d. lgs. 33/2013, in un'ottica conservativa e cautelativa ed applicando principi di calibrazione in relazione alle proprie peculiarità di soggetto costituito in forma privatistica ed operante sul mercato di riferimento.

Successivamente, la Società ha ritenuto di rivalutare tale posizione, anche in considerazione della sua natura di Intermediario Finanziario ai sensi dell'art. 106 TUB. A partire dal secondo semestre del 2019, in particolare, è stata avviata una riflessione più approfondita su una possibile revisione dell'approccio sino ad allora seguito, anche in considerazione del fatto che il legislatore stesso risulta avere riconosciuto tratti peculiari della Società, escludendola espressamente dall'applicazione del D. Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 (c.d. TUSP).

In tale contesto, anche a seguito del coinvolgimento nelle riflessioni dell'Organismo di Vigilanza 231 e del Collegio Sindacale per i profili di competenza, gli approfondimenti giuridici svolti hanno determinato il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 23 luglio 2020, a ritenere quest'ultima esclusa dall'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 33/2013. Ciò anche in considerazione della sostanziale coincidenza, sul piano soggettivo, dei destinatari delle norme di tale decreto con i destinatari delle norme del TUSP, dal quale AMCO è esclusa ex-lege.

Ulteriori argomentazioni ineriscono al fatto che AMCO è sottoposta, anche per ciò che concerne il regime della pubblicità e della trasparenza, alle norme contenute nel codice civile e nelle norme di diritto privato³ oltre agli

³ Cfr., ad esempio, gli artt. 2188 cod. civ. e ss., sul registro delle imprese; gli artt. 2330 e 2331 cod. civ. su deposito dell'atto costitutivo e iscrizione delle società nel registro delle imprese; l'art. 2336, co. 2 cod. civ. sulla pubblicità dell'avviso di convocazione dell'assemblea; l'art. 2375, co. 3 cod. civ., su deposito e pubblicazione del verbale dell'assemblea; l'art. 2383, co.4 cod. civ., su obbligo di iscrizione degli amministratori nel registro delle imprese; l'art. 2400, co. 4 cod. civ., su iscrizione nel registro delle imprese dei sindaci; l'art. 2435 cod. civ., su deposito di copia del bilancio nel registro delle imprese; l'art. 2436 cod. civ., su deposito, iscrizione nel registro delle imprese delle modifiche dello statuto.

specifici adempimenti in materia di trasparenza previsti dal TUB e dalla Circolare della Banca d'Italia n. 288 del 3 aprile 2015 e ss.mm., recante «Disposizioni di vigilanza per gli Intermediari Finanziari».

Si segnala per completezza che nel I semestre 2020 il RPC ha comunque portato a compimento tutte le previste attività in materia di trasparenza inerenti al precedente ciclo. A tal proposito, ha pertanto rilasciato apposita attestazione sugli esiti della verifica svolta in merito alla “pubblicazione, completezza, aggiornamento ed apertura del formato di ciascun documento oggetto di attestazione alla data del 30 giugno 2020”, come previsto dalle delibere ANAC n. 1134/2017 e 213/2020. Tale dichiarazione è stata pubblicata sul sito istituzionale della Società nelle tempistiche previste dall'ANAC.

Conseguentemente alla citata delibera del Consiglio di Amministrazione, la sezione “Società Trasparente” precedentemente istituita sul sito internet istituzionale, che raccoglieva le principali notizie ed informazioni in ordine all'attività e all'organizzazione della Società oggetto di pubblicazione ai sensi del suddetto decreto, resterà consultabile quale archivio storico e rimarrà aggiornata alla data del 30 giugno 2020.

È stata altresì creata una nuova sezione denominata “Presidi Anticorruzione”, volta ad accogliere la pubblicazione del Piano e dei riferimenti del RPC nonché le eventuali ulteriori informazioni rivenienti dalle norme di settore alle quali la Società rimane sottoposta, anche per ciò che concerne il regime della pubblicità e della trasparenza.

Parimenti, dal presente Piano sono stati espunti la sezione relativa agli adempimenti di Trasparenza ed i relativi riferimenti nell'ambito dell'intero documento.

2.2. La nozione di “corruzione” ai sensi della Legge n. 190/2012

Nell'ambito della Società – tenuto conto della propria natura e dell'attività da essa esercitata – non si riscontrano figure aziendali che possano assumere la qualifica di Pubblico Ufficiale o di incaricato di pubblico servizio ai sensi degli artt. 357 e 358 c.p.⁴. Pertanto, si è ritenuto che le fattispecie di reato (c.d. reati propri) che prevedono la possibile commissione dell'illecito esclusivamente da parte di tali soggetti non siano concretamente integrabili per mezzo di condotte poste in essere da soggetti che operano nell'ambito della Società stessa.

Si evidenzia, altresì, che l'ANAC, nella Determinazione n. 12/2015, ha espresso una nozione di corruzione “in senso ampio”, riferita alla c.d. *maladministration*, “intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse”.

A tal fine, poiché la Società non svolge attività volta specificamente alla cura dell'interesse pubblico generale, si ritiene che possano essere considerati rilevanti, ai fini della c.d. *maladministration*, da un lato quei processi aziendali che, se mal gestiti, possono pregiudicare, in astratto, l'interesse dell'azionista pubblico e, per altro verso, quei processi che, se mal gestiti, possono condurre ad illeciti e violazioni di altre tipologie, tali da cagionare danni economici o reputazionali alla Società e/o pregiudicare anche interessi di altri *stakeholder* (a titolo esemplificativo e non esaustivo, clienti, fornitori, ecc.). In tal senso, assumono rilevanza quelle condotte

⁴ Ai sensi dell'art. 357 cod. pen., per pubblici ufficiali si intendono “coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”. Ai sensi dell'art. 358 cod. pen., per incaricati di pubblico servizio si intendono “coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.

che violino normative di riferimento tipiche dell'attività di intermediario finanziario, quali, a titolo esemplificativo, la normativa antiriciclaggio, la normativa antiusura, la normativa sulla *privacy*, ecc.

Ciò detto, si riportano di seguito le principali norme rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione nell'attuale contesto aziendale, che vanno ad integrarsi con le ulteriori norme penali rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, come richiamate nel relativo Modello.

a) *Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui chiunque, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute ottenga, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri Enti pubblici o dalla Comunità europea. In questo caso, a nulla rileva l'uso che viene fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento delle erogazioni. Il reato potrebbe ad esempio configurarsi nel caso in cui l'erogazione venga concessa a seguito dell'utilizzazione di documentazione falsa.

b) *Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)*

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'art. 319-ter e nell'articolo 320 c.p. in relazione alle ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o altra utilità⁵. La norma, in sostanza, punisce chiunque ponga in essere condotte illecite per far sì che il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio commetta i fatti previsti e puniti nelle norme sopra richiamate.

c) *Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui sia formulata la promessa o l'offerta di una somma di denaro o di un'altra utilità nei confronti di un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, qualora la promessa o l'offerta non siano accettate e riguardino, in via alternativa, il compimento di un atto d'ufficio, l'omissione o il ritardo di un atto d'ufficio, o il compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio. Perché sia integrato il reato è necessario che la promessa di denaro o di altra utilità non siano accettate.

d) *Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)*

Tale norma, così come modificata dalla Legge n. 190/2012, stabilisce che, salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi, nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato, esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al

⁵ Si riporta la descrizione delle fattispecie di reato richiamate dall'art. 321 c.p.:

- Art. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione. Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a sei anni.
- Art. 319 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio. Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni.
- Art. 319-bis - Circostanze aggravanti. La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi.
- Art. 319-ter - Corruzione in atti giudiziari. Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.
- Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio. Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

precedente periodo. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. Chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, è punito con le pene ivi previste. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'art. 116 del Testo Unico delle Disposizioni in Materia di Intermediazione Finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. Fermo quanto previsto dall'articolo 2641, la misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle utilità date, promesse o offerte.

e) Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)

Tale norma, inserita dal D. Lgs. n. 38/2017 art. 4 co. 1, prevede che chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 2635, ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, che sollecitano per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata.

3. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Come precisato, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha l'obiettivo di formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. Più in particolare, "è uno strumento per l'individuazione di misure concrete da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione". Presupposto per l'individuazione di dette misure concrete è l'adeguata **gestione del rischio corruttivo**, che richiede:

- l'**analisi del contesto esterno**, finalizzata a rilevare come le caratteristiche ambientali (ad esempio, contesto economico, culturale, portatori e rappresentanti di interessi esterni) possano potenzialmente favorire fenomeni corruttivi;
- l'**analisi del contesto interno**, finalizzata anch'essa ad evidenziare gli aspetti organizzativi e gestionali che possono potenzialmente favorire fenomeni corruttivi;
- la **mappatura dei processi aziendali**, con identificazione di quelli a rischio corruttivo;
- la **valutazione del rischio corruttivo** mediante idonee metodologie;
- il **trattamento del rischio**, che si attua mediante l'individuazione e l'adozione di misure organizzative finalizzate a mitigare o eliminare rischi corruttivi;
- il **monitoraggio** sull'attuazione del PTPC nonché delle misure individuate.

L'intero processo di gestione del rischio è coordinato dal Responsabile Prevenzione Corruzione, con il coinvolgimento dei Responsabili di Direzione e di Funzione, ognuno per la propria area di competenza.

4. IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO IN AMCO: ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

4.1. Il contesto esterno

Il mercato dei crediti *Non Performing*⁶, nel quale la Società si colloca quale operatore specializzato, ha registrato negli ultimi anni una decisa e forte crescita dovuta ad un perdurante scenario economico negativo ed alla necessità del comparto bancario nazionale di porre in essere tutte le misure necessarie per attuare un processo di *de-risking* dei portafogli di crediti deteriorati generando, a livello sistemico, un elevato ricorso ad operazioni di cessione ed all'affidamento a *Servicer* specializzati nella gestione del recupero del credito.

In questo panorama, la Società si configura come uno dei principali *player* sia per quote di mercato detenute che per tipologia di business; infatti, oltre al recupero dei crediti "in sofferenza", la Società svolge attività di gestione e ristrutturazione per le posizioni classificate come *Unlikely To Pay* (UTP), cioè quei crediti di soggetti ed aziende ancora operative che, mediante adeguate azioni di risanamento, potrebbero tornare a generare *performance* positive ed eventualmente essere riclassificate come "in bonis".

La rilevante porzione di portafoglio di posizioni UTP detenute richiede ad AMCO un'attenzione particolare nel gestire i debitori che si trovano in situazioni di temporanea difficoltà, anche mediante la messa a disposizione di misure a sostegno della ripartenza delle attività imprenditoriali, ove siano funzionali al migliore recupero dei crediti ceduti. Inoltre, anche nel recupero dei crediti a sofferenza, l'obiettivo assegnato ad AMCO è di massimizzare i recuperi con efficienza e con responsabilità, in modo da ottenere la massima estrazione di valore dai portafogli gestiti.

Questo contesto di *business* ha tempo per tempo subito profondi interventi da parte delle Autorità di Vigilanza, sia europea che nazionale, che, negli ultimi anni, hanno aumentato l'attenzione ed intensificato sia le attività di rafforzamento del *framework* normativo di riferimento che i controlli ed il monitoraggio degli attori appartenenti al settore.

Nel contesto esterno fin qui accennato, è opportuno aggiungere che, in quanto controllata dal MEF, la Società è sottoposta, ai sensi dell'art. 12 della L. 259/1958, al controllo sulla gestione finanziaria da parte della Corte dei Conti e applica la disciplina di prevenzione della corruzione, come già anticipato. Tale disciplina, negli ultimi anni, ha profondamente mutato il contesto esterno, impattando in maniera significativa sugli assetti del governo aziendale ed il relativo sistema dei controlli interni di tutte le Società rientranti, direttamente o indirettamente, nel dettato del quadro normativo di riferimento.

4.2. Il contesto interno

Come anticipato in precedenza, a partire dal 1997, la Società ha operato nell'ambito degli interventi legislativi e regolamentari di cui alla Legge n. 588/1996 finalizzati al salvataggio del Banco di Napoli, con lo scopo di recuperarne i crediti in sofferenza.

A seguito dell'emanazione del D. L. n. 59/2016, convertito in Legge n. 119/2016, è stato consentito ad AMCO, precedentemente controllata da soggetti privati e poi controllata dal MEF, di estendere la propria area di operatività alla gestione e recupero di crediti ed attività finanziarie appartenenti a soggetti diversi dal Banco di Napoli.

⁶ Le *Non Performing Exposure*, sono esposizioni verso soggetti che, a causa di un peggioramento della loro situazione economica e finanziaria, non sono in grado di adempiere in tutto o in parte alle proprie obbligazioni contrattuali.

Conseguentemente, visto il positivo *track record* ventennale della Società, con il D. L. n. 99/2017, convertito in Legge n. 121/2017, è stata affidata ad AMCO la gestione ed il recupero di tutti i crediti deteriorati appartenenti alla Banca Popolare di Vicenza ed a Veneto Banca (poste in Liquidazione Coatta Amministrativa), avviando perciò un nuovo ciclo operativo nella storia della Società.

Con l'acquisizione dei suddetti portafogli di attivi deteriorati dalle Liquidazioni Coatte Amministrative delle due Banche Venete sopra citate, AMCO ha avviato un cambiamento storico nella gestione dei crediti problematici da parte di una Società ad intera partecipazione pubblica, la cui operatività, storicamente focalizzata sulla gestione dei crediti classificati a sofferenza, si è ampliata e diversificata con la gestione dei crediti classificati come UTP.

In particolare:

- le masse gestite hanno visto un cospicuo aumento, passando da un portafoglio residuale di sofferenze dell'ex Banco di Napoli (circa 2,3 € mld) all'acquisizione del secondo portafoglio italiano di crediti deteriorati più grande nel corso del 2018 (circa 18,5 € mld), con un elevato numero di posizioni distribuite sull'intero territorio nazionale. L'acquisizione di nuovi portafogli, unita allo sviluppo di nuove iniziative di business, è proseguita per tutto il 2019 ed il 2020 portando gli *Asset Under Management*, a seguito dell'operazione con Banca Monte dei Paschi di Siena, a superare quota 34 € mld di crediti deteriorati in gestione;
- il modello di *business*, precedentemente focalizzato sul recupero "massivo" ed esclusivamente *in-house* di crediti già classificati come sofferenze, si è profondamente evoluto attraverso la gestione anche di posizioni "*going concern*" (inadempienze probabili, ovvero UTP), in ottica di ripristino e/o salvaguardia della continuità di soggetti ed aziende ancora vitali.

In questa nuova fase avviata a partire dal 2018, AMCO rappresenta un "unicum" nel panorama nazionale dei *Servicer* di *Non Performing Loans* e risulta destinataria sia della regolamentazione indirizzata agli Intermediari Finanziari ex art. 106 TUB, sia di taluna normativa pubblicistica riveniente dalla natura di soggetto a controllo pubblico, considerate le dovute eccezioni derivanti dalla natura stessa del *business* e dal posizionamento della Società all'interno del libero mercato.

I suddetti profondi cambiamenti di assetto societario e di *business* hanno richiesto il completo ridisegno della *governance* aziendale, della struttura organizzativa e del Sistema dei Controlli Interni, secondo modelli più consoni al posizionamento di AMCO come uno dei principali *player* nel mercato dei *Servicer* e *leader* nel comparto UTP.

Nel corso del triennio 2018 - 2020, la Società ha realizzato rilevanti progetti in ambito organizzativo, operativo e tecnologico, tra i quali si segnalano:

- la revisione e l'adeguamento del corpus normativo interno, in coerenza con la nuova dimensione ed i nuovi connotati operativi e regolamentari;
- una profonda ed articolata revisione organizzativa, attraverso la costituzione di nuove Direzioni aziendali, Funzioni e Team per adeguare la struttura della Società al mutato contesto di *business* ed in ottica di efficientamento dei presidi operativi;
- il significativo incremento dell'organico aziendale, sia con riguardo alle strutture di Direzione che relativamente alle filiere di *core business*, in funzione dei fabbisogni necessari per fronteggiare i nuovi volumi di attività e la maggiore complessità organizzativa;
- la revisione dei sistemi informativi aziendali, volta a realizzare la riconduzione delle diverse piattaforme informatiche delle Banche *originator* e di quello presente in AMCO, ad un unico ambiente *target*, dotato delle necessarie caratteristiche di completezza ed affidabilità;

- la mappatura dei processi aziendali, anche al fine di identificare le priorità in termini di completamento del *framework* normativo e dei presidi organizzativi;
- il consolidamento del Sistema dei Controlli Interni della Società, attraverso il rafforzamento della dotazione di dimensionamento delle Funzioni Aziendali di Controllo, la predisposizione di *policy* di governo dei rischi, la pianificazione ed esecuzione di controlli di secondo e terzo livello;
- la messa a regime del Modello ex D. Lgs. 262/2005, volto ad attuare il Regolamento del Dirigente Preposto attraverso l'attivazione di un sistema di controllo focalizzato su processi operativi che registrano impatti sull'informativa contabile/finanziaria.

Il modello operativo della Società è fondato su una puntuale analisi e segmentazione del portafoglio al fine di prevedere strategie gestionali differenziate per *cluster* omogenei di portafogli (es. status contabile, tipologia di controparte, *ticket size*, *secured/unsecured*, ecc.) ed indirizzare con maggiore efficacia le azioni di recupero/regolarizzazione.

Oltre a gestire i crediti "*in-house*", AMCO affida in *outsourcing* la gestione di alcuni Portafogli (posizioni di minor valore), per far leva sulle economie di scala di *Servicer* specializzati nel recupero dei crediti e consentire alle strutture interne di focalizzarsi sulle posizioni più complesse e di maggior valore.

Il modello operativo prevede, inoltre, il ricorso ad un *Network* qualificato di Legali Esterni, distribuiti sull'intero territorio nazionale, a supporto dell'attività dei gestori interni, sia nelle fasi giudiziali del recupero del credito che nella definizione e stesura di contratti di rifinanziamento per la ristrutturazione del debito.

Da tale contesto emerge come nelle attività di *core business*, in ottica di prevenzione e mitigazione del rischio di corruzione e di fenomeni di illecito, vada prestata particolare attenzione alle attività di interazione con i debitori e gli obbligati, in quanto svolte sia direttamente, sia mediante soggetti esterni (*Servicer* e Legali).

Inoltre, vanno considerate le relazioni che la Società intrattiene a vario titolo e finalità con il MEF, con gli Organi delle Liquidazioni Coatte Amministrative, con Società di *rating*, Pubbliche Amministrazioni, Tribunali, Curatori Fallimentari e con ulteriori Soggetti coinvolti nelle fasi di recupero stragiudiziale e giudiziale del credito.

L'analisi del contesto interno, oltre a tutti i profili generali sopra indicati, è basata sulla puntuale rilevazione e analisi dei processi organizzativi, ovvero sulla mappatura dei processi che individua in modo razionale tutte le attività della Società per fini diversi. In questa sede, come previsto nel PNA, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Con più specifico riguardo all'interrelazione con il MOG 231/01, si evidenzia come, già nel 2019, il Modello è stato oggetto di una profonda rivisitazione che ha implicato significativi cambiamenti per riflettere adeguatamente l'evoluzione dell'assetto societario e di *business* che hanno contraddistinto la Società nel nuovo ciclo organizzativo ed operativo sopra illustrato. Inoltre, alla fine del 2020, il MOG 231/01 è stato oggetto di ulteriore aggiornamento, conclusosi ad inizio 2021, alla luce dei recenti cambiamenti organizzativi della Società, anche al fine di:

- adeguare la mappatura delle attività sensibili per le nuove Direzioni aziendali nel frattempo istituite;
- integrare i presidi di mitigazione del rischio per allinearli pienamente all'aggiornato *framework* normativo aziendale

oltre a recepire alcuni nuovi reati-presupposto rilevanti per AMCO.

In tale contesto, l'attività di aggiornamento del Modello ha tenuto in debito conto le disposizioni dell'ANAC attinenti al coordinamento tra le misure adottate e programmate rispettivamente ai sensi del Decreto e della Legge n. 190/2012 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione") nonché il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che ne costituisce

parte integrante. Le attività svolte in materia di aggiornamento del Modello 231 hanno notevoli riflessi, in ottica di reciproca integrazione, rispetto all'*assessment* svolto in materia di prevenzione della corruzione.

La mappatura ex D. Lgs. n. 231/2001 della Società prevede, inoltre, al suo interno una riconciliazione tra i processi mappati ex Legge n. 190/2012 e le attività sensibili identificate attraverso il *Risk Assessment* ex D. Lgs. n. 231/2001 al fine di garantirne una gestione coordinata nell'ambito dell'operatività aziendale, come precisato nel Modello e in linea con le indicazioni dell'ANAC, tese ad assicurare il raccordo tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al Decreto e quelli per la prevenzione dei rischi di corruzione di cui alla Legge n. 190/2012.

Infatti, in coerenza con tali premesse, una volta identificate le Attività sensibili ex D.Lgs. n. 231/2001, è stata condotta un'analisi puntuale della Mappatura 190, volta anche a verificare che nella stessa fossero presenti le suddette Attività sensibili 231, ove risultate rilevanti anche al rischio di commissione di fattispecie corruttive (sia pure con le differenze connesse al diverso perimetro normativo ed approccio utilizzato in termini di denominazione e/o declinazione delle attività).

Ad esito dell'analisi condotta nei termini indicati, sono emerse alcune minime esigenze di allineamento, che sono state indirizzate attraverso l'eliminazione di n. 5 processi all'interno della mappatura in materia di anticorruzione, in quanto per gli stessi, a fronte di ulteriori approfondimenti e valutazioni fatte all'interno della Mappatura 231, non sono stati ravvisati concreti rischi in materia; si è altresì ravvisata la necessità di integrare n. 1 nuovo processo all'interno della mappatura ex Legge n. 190/2012 ("Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza ed altri enti pubblici"), per allineamento con il rischio in materia corruttiva riscontrato all'interno del Modello 231.

5. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO: SOGGETTI INTERNI

Il PNA raccomanda di prevedere, nel processo di adozione del PTPC, il più largo coinvolgimento degli Organi di Vertice e dell'organizzazione.

Di seguito sono indicate le attività in capo ai soggetti che intervengono nel processo di formazione ed attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

5.1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione svolge la propria funzione di indirizzo, coordinamento, gestione e governo della Società e riveste un ruolo centrale nel Sistema dei Controlli Interni e di gestione dei rischi, definendone le linee di indirizzo, affinché i rischi afferenti alla Società risultino correttamente identificati, gestiti e monitorati.

Con riferimento alle attribuzioni rivenienti dalla normativa anticorruzione, il Consiglio di Amministrazione:

- designa il Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC);
- adotta il Piano di Prevenzione della Corruzione ed approva i suoi aggiornamenti, su proposta del RPC;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e adotta gli atti di indirizzo a carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione del rischio corruttivo;
- riceve i flussi informativi dal Responsabile Prevenzione Corruzione in merito all'attività svolta per la prevenzione della corruzione, ovvero in merito all'attuazione del PTPC, nonché le eventuali segnalazioni relative ai casi di violazione accertati.

5.2. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, in qualità di Organo con funzione di controllo, ha la responsabilità di vigilare sull'osservanza della normativa interna ed esterna alla Società, sulla corretta amministrazione e sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Società, con particolare riguardo al Sistema dei Controlli Interni.

A tale Organo sono attribuiti i seguenti compiti:

- collaborare con il Consiglio di Amministrazione ed il RPC nel perseguimento delle finalità anticorruzione;
- formulare eventuali proposte di integrazione del Piano.

5.3. Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/01

L'Organismo di Vigilanza di AMCO ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "OdV"), nominato dal Consiglio di Amministrazione, ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione e gestione di cui si dota la Società per prevenire i reati rilevanti ai fini del medesimo decreto legislativo. In tale ambito, l'OdV:

- partecipa al processo di gestione del rischio, considerando i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- collabora con il Responsabile Prevenzione Corruzione ai fini dell'elaborazione, dell'implementazione e del monitoraggio del funzionamento, dell'efficacia e osservanza del Piano, allo scopo di prevenire le fattispecie di reato;
- elabora le misure volte alla prevenzione dei reati di corruzione ricompresi fra quelli presupposto ex D. Lgs. n. 231/2001, in stretto coordinamento con il RPC;
- formula eventuali proposte di integrazione del Piano.

5.4. Responsabile Prevenzione Corruzione

La Società ha designato il Responsabile Prevenzione Corruzione, come previsto dalla Legge n. 190/2012, nella persona del Responsabile della Direzione Internal Audit di AMCO, quale ruolo apicale, in posizione di stabilità e a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione della Società.

La suddetta nomina, perfezionata nella seduta consiliare dell'11 giugno 2018 mediante conferimento dell'incarico alla dott.ssa Claudia Mangione, assicura i requisiti richiesti di indipendenza ed autonomia nonché di assenza da parte del RPC di responsabilità diretta di aree operative e di subordinazione gerarchica a tali aree.

5.4.1. Compiti e funzioni del RPC

- Elabora/aggiorna la proposta di PTPC da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione; tale proposta di piano è elaborata sulla base delle informazioni e notizie rese dai Responsabili delle Direzioni/Funzioni;
- definisce, in accordo con il Responsabile della Direzione HR, Transformation & Internal Communication e con l'OdV, nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, per quanto di interesse, iniziative appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;

- elabora le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex Legge n. 190/2012, in stretto coordinamento con l'OdV ex D. Lgs. n. 231/2001, con il quale effettua incontri periodici al fine di sviluppare le necessarie sinergie;
- verifica l'attuazione del PTPC;
- redige ed assicura la pubblicazione della relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, entro i termini previsti dalla normativa vigente;
- propone modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- effettua incontri periodici, almeno annuali, con il Collegio Sindacale;
- segnala al Consiglio di Amministrazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.

Le funzioni attribuite al RPC non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali.

5.4.2. Poteri di interlocuzione e controllo

Al RPC sono assegnati idonei e congrui poteri per lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, ivi inclusi i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure previste nel PTPC.

A tal fine sono garantiti al RPC i seguenti poteri:

- effettuare controlli sulle procedure e sui processi aziendali che abbiano un impatto in materia di anticorruzione, proponendo le modifiche ritenute necessarie e, nel caso di mancata attuazione, segnalare le eventuali criticità al Consiglio di Amministrazione;
- partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare sull'adozione del PTPC o sul suo aggiornamento;
- interfacciarsi con il Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza e qualsiasi altro Responsabile di Direzione/Funzione aziendale, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni necessarie per il miglior espletamento dei propri compiti.

Per le proprie attività di indagine, analisi e controllo, il RPC dispone della libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali, potendo quindi richiedere informazioni, rilevanti per le attività di competenza, a qualunque Direzione e/o Funzione aziendale, che è tenuta a rispondere.

Il RPC ha, inoltre, la libertà di effettuare interviste al personale, salvo quanto diversamente stabilito dalla normativa vigente.

Al RPC non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, il RPC può avvalersi del supporto delle altre Direzioni/Funzioni interne, qualora necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione, nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate nell'esercizio dell'attività cui il RPC è tenuto.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il RPC si avvale:

- del Responsabile della Direzione Legale e Affari Societari, in ordine all'interpretazione della normativa rilevante ed alle verifiche in ordine all'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità per incarichi di amministratore e per incarichi dirigenziali ex D. Lgs. n. 39/2013, per quanto applicabile;

- del Responsabile della Direzione HR, Transformation & Internal Communication, in ordine alla formazione del personale e ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del PTC;
- del Responsabile della Direzione Compliance e Antiriciclaggio e del Chief Risk Officer, per la valutazione dell'adeguatezza e dell'efficacia delle procedure e dei controlli interni adottati dalla Società al fine di ridurre i rischi di corruzione.

Il RPC, nonché i soggetti dei quali lo stesso a qualsiasi titolo si avvalga, è tenuto a rispettare l'obbligo di riservatezza e il segreto d'ufficio su tutte le informazioni delle quali è venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione sono tenuti a fornire la necessaria collaborazione, fornendo le informazioni richieste per l'adeguato espletamento dell'incarico da parte del RPC, sia nella fase di aggiornamento del PTPC, sia nelle successive fasi di verifica e controllo dell'attuazione delle misure.

5.4.3. Supporto operativo

Il RPC deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentire l'espletamento dei compiti e delle funzioni allo stesso attribuite in condizioni di indipendenza e garanzia, anche rispetto all'Organo di indirizzo della Società che lo ha individuato.

Pertanto, il RPC deve essere fornito di appropriate risorse umane, nonché di una congrua dotazione di mezzi finanziari, definita annualmente ed approvata dal CdA, da impiegare per lo svolgimento dei compiti e delle attività assegnati.

Nella seduta dell'11 dicembre 2020, nell'ambito della deliberazione in materia di Budget aziendale per l'anno 2021, il CdA ha stabilito una congrua dotazione di mezzi finanziari a supporto dell'attività del RPC.

5.4.4. Misure poste a tutela dell'operato del RPC

Il RPC deve poter svolgere i compiti affidatigli in modo imparziale e al riparo da possibili ritorsioni. A tal fine, la Società adotta le seguenti misure ritenute necessarie per garantire tali condizioni:

- il RPC può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa;
- rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del Responsabile, siano stati avviati procedimenti penali per condotte di natura corruttiva.

5.4.5. Responsabilità del RPC

In caso di inadempimento degli obblighi connessi al ruolo di RPC, si applicano le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL di riferimento, oltre alle altre responsabilità previste dalla normativa vigente, ove applicabili.

5.5. La Direzione HR, Transformation & Internal Communication

La Direzione HR, Transformation & Internal Communication:

- cura la pianificazione e l'erogazione della formazione in materia di anticorruzione, di concerto con il RPC;
- propone l'aggiornamento del Codice Etico;
- cura l'aggiornamento del Sistema Sanzionatorio;

- valuta e attua i procedimenti disciplinari, ove ne sussistano i presupposti.

5.6. I Responsabili delle Direzioni/Funzioni

I Responsabili delle Direzioni/Funzioni di AMCO, con particolare riferimento a quelle a maggior rischio corruttivo e ciascuna per la rispettiva area di competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPC in tema di prevenzione della corruzione, assicurando la completezza e tempestività dei flussi informativi;
- partecipano al processo di rilevazione, identificazione e valutazione del rischio;
- propongono al RPC l'adozione di ulteriori misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza delle misure contenute nel PTPC nonché nel Codice Etico e verificano gli eventuali casi di violazione;
- partecipano attivamente ai processi di formazione e aggiornamento definiti dal RPC e dal Responsabile della Direzione HR, Transformation & Internal Communication.

Inoltre, i Responsabili delle Direzioni/Funzioni, nel caso in cui si verificano episodi di corruzione o situazioni di illegalità nell'ambito del settore di competenza, hanno l'obbligo di darne immediata comunicazione al RPC ed al Responsabile della Direzione HR, Transformation & Internal Communication.

I Responsabili delle Direzioni/Funzioni interessate hanno il compito di procedere periodicamente:

- all'aggiornamento dei processi mappati in quanto considerati "a rischio";
- alla revisione del livello di rischio identificato per ciascun processo;
- all'individuazione, per i processi a rischio, di eventuali ulteriori misure da adottare.

Essi forniscono, su richiesta del Responsabile Prevenzione Corruzione, in relazione al settore di propria competenza, informazioni:

- sullo stato di attuazione delle misure individuate nel PTPC, con particolare riferimento a quelle destinate a presidiare le aree a più elevato rischio;
- sulle segnalazioni di eventuali incongruenze nell'attuazione delle previsioni del PTPC;
- su proposte di interventi per la modifica delle misure di prevenzione;
- su segnalazioni di casi di inconferibilità e incompatibilità, nonché del mancato rispetto delle regole in materia di conferimento di incarichi esterni, per quanto applicabili;
- su segnalazione dei casi di violazione degli obblighi comportamentali, previsti dal Codice Etico, anche per quanto attiene alla eventuale conseguente azione disciplinare;
- su ogni altro aspetto che possa riguardare l'applicazione del presente PTPC.

5.7. I dipendenti della Società e i collaboratori

Tutti i dipendenti di AMCO coinvolti nelle attività della Società mantengono, ciascuno per quanto di propria competenza, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Tutti i dipendenti, nel loro complesso:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel PTPC;

- segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile e/o al RPC;
- segnalano i casi di possibile conflitto di interesse.

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio, ivi compresi anche gli eventuali dipendenti a tempo determinato o i collaboratori esterni, è decisivo per la qualità del PTPC e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della lotta alla corruzione e dei valori che sono alla base del Codice Etico della Società.

6. PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE

Al fine di un'adeguata mitigazione dei fenomeni corruttivi, il RPC svolge annualmente un processo di gestione del rischio corruzione che si compone di diverse attività, ovvero:

- la **revisione della mappatura delle Aree di Rischio** che consiste nella puntuale identificazione dei processi a rischio corruzione nella specifica operatività di AMCO, a partire dall'analisi della mappatura dei processi a rischio corruzione censiti dall'ANAC e di quella predisposta dalla Società;
- il **Risk Assessment** dei processi afferenti alle aree di rischio, che si concretizza:
 - nell'identificazione degli eventi rischiosi per ciascun processo rilevante;
 - nell'analisi delle cause associabili al singolo evento corruttivo;
 - nella valutazione del rischio specifico di ciascun processo;
- il **trattamento del rischio**, volto all'identificazione delle misure di prevenzione e mitigazione del rischio corruzione. Tali misure rispondono a 3 requisiti:
 - efficacia nella neutralizzazione o mitigazione delle cause del rischio;
 - sostenibilità economica ed organizzativa;
 - adattabilità alle caratteristiche specifiche di AMCO;
- l'**aggiornamento del PTPC**, mediante l'integrazione del Piano vigente con le risultanze emerse nelle fasi precedenti.

Oltre alle attività sopra elencate, il RPC:

- monitora lo stato di implementazione delle misure da adottare a presidio dei rischi di corruzione, formalizzate nel PTPC precedente;
- monitora la presa visione del PTPC da parte dei dipendenti mediante flussi informativi strutturati e canali di comunicazione ufficiali;
- svolge un ruolo attivo nell'ambito dei processi relativi alla formazione in materia di anticorruzione del personale AMCO, in collaborazione con il Responsabile della Direzione HR, Transformation & Internal Communication.

6.1. Revisione della mappatura delle aree di rischio

L'identificazione delle aree di rischio è volta a consentire l'emersione delle attività che, nell'ambito dell'operatività complessiva della Società, devono essere maggiormente presidiate. Rispetto a tali aree, l'organizzazione aziendale deve prevedere presidi e controlli costanti circa l'applicazione di *best practice* e comportamenti virtuosi, nonché individuare ed implementare azioni e strumenti per la prevenzione dei rischi di commissione di reati, illeciti o violazioni.

L'attività di revisione della mappatura delle aree di rischio svolta in AMCO mira a **identificare e censire le attività potenzialmente ad elevato rischio corruzione** mediante:

- l'**analisi delle aree a maggior rischio**, indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione pro-tempore vigente;
- l'**analisi dell'articolazione organizzativa e dei processi** aziendali di AMCO;
- l'**identificazione** e la **mappatura dei processi a rischio** corruzione, specifici e peculiari dell'operatività di AMCO;
- il **coinvolgimento dei Responsabili delle Aree di Rischio (RAR)**, volto a confermare la completezza dei processi a rischio corruzione identificati, al fine di apportare, ove necessario, le dovute integrazioni e identificare le misure di mitigazione del rischio, a presidio degli stessi.

La metodologia utilizzata si basa su un'autovalutazione dei processi e dei rischi da parte dei Responsabili di Direzione/Funzione, individuati e coinvolti nelle aree/processi emersi come potenzialmente sensibili sulla base di una preliminare analisi delle fattispecie di reato, illeciti e violazioni, considerate in senso "ampio", in ragione della duplice natura di soggetto a controllo pubblico ed Intermediario Finanziario ex art. 106 TUB mantenendo il focus sulle peculiarità operative e di business di AMCO.

In particolare, a partire dall'Organigramma aziendale e dall'analisi del Regolamento Interno, sono state approfondite le *mission* e le attività di competenza di ciascuna Direzione/Funzione, identificando conseguentemente i Responsabili ai quali somministrare le "schede di autovalutazione del rischio corruttivo" (questionario di *Risk Assessment*) correlate ai processi svolti da ciascuna articolazione organizzativa della Società.

L'individuazione delle attività ritenute maggiormente sensibili vede il diretto coinvolgimento dei ruoli apicali della Società, in stretta sinergia con il RPC, utilizzando, quali strumenti di confronto, adeguandoli alla realtà della Società, i suggerimenti e le indicazioni contenute nel PNA e negli allegati, nelle Linee guida e determinazioni ANAC ed in qualunque provvedimento ritenuto di utilità.

Seguendo tale approccio, si è proceduto all'elaborazione di una tassonomia delle aree a rischio, strutturata su 3 livelli di alberatura, come di seguito descritti e rappresentati in un prospetto esemplificativo:

- **I Livello – Macro Area:** riflette la tripartizione applicata nella tassonomia ABI-LAB riferita ai processi bancari/finanziari e raggruppa le Aree di II Livello in 3 insiemi;
- **II Livello – Area:** ricalca la tassonomia fornita dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, che fornisce delle aree c.d. "generali", ovvero applicabili ad ogni amministrazione/ente (es. Affari legali e contenzioso; Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio). Come richiesto dallo stesso PNA, le aree generali sono state integrate con altre aree, denominate "specifiche", per meglio riflettere gli ambiti di attività peculiari della Società, in cui possono annidarsi dei rischi specifici (es. Gestioni dei crediti Workout; Gestione dei Crediti UTP/PD; Outsourcing; Portfolio Analysis & Monitoring). Nell'ultima versione aggiornata nel mese di dicembre 2020, le Aree raggruppano i Processi di III Livello in 30 insiemi;
- **III Livello – Processo:** si sostanzia nell'elenco dei processi della Società emersi come "sensibili". Per ogni processo sono stati individuati uno o più rischi specifici ed i relativi fattori abilitanti. I processi omogenei per rischio specifico e fattore abilitante, ove presenti, sono confluiti nel medesimo raggruppamento di II Livello – Area. Tale livello, più granulare, conta, nell'attuale mappatura, 53 elementi complessivi.

I LIVELLO	II LIVELLO	III LIVELLO
MACRO AREA	AREA	PROCESSO
Governance	Affari legali e contenzioso	Gestione Reclami
Governance	[...]	[...]
Business	Special Servicer	Gestione e monitoraggio SS
Business	[...]	[...]
Supporto	Ciclo passivo - fatture	Gestione dei pagamenti
Supporto	[...]	[...]

La mappatura complessiva ottenuta è suddivisa in singole schede per ciascuna Direzione aziendale, in cui confluiscono le evidenze emerse da un lato dall'analisi dei processi, dei rischi e dei fattori abilitanti e dall'altro dal confronto con i Responsabili delle Direzioni stesse, tenendo sempre conto della specifica operatività di AMCO.

La mappatura riporta, per ognuno dei processi identificati:

- la descrizione del processo;
- la Direzione aziendale a cui si riferiscono le attività descritte nel processo;
- il RAR identificato;
- i rischi specifici;
- i fattori abilitanti;
- il livello di rischio identificato;
- le misure obbligatorie (generali e specifiche) adottate;
- le ulteriori misure in corso di adozione.

L'identificazione del RAR avviene per ognuna delle Direzioni aziendali in essere alla data della mappatura, ovvero, in relazione all'ultimo aggiornamento della stessa:

- Direzione Chief Financial Officer;
- Direzione Chief Operating Officer;
- Direzione Chief Risk Officer;
- Direzione Compliance e Antiriciclaggio;
- Direzione HR, Transformation & Internal Communication;
- Direzione Legale e Affari Societari;
- Direzione UTP/PD;
- Direzione Workout;
- Direzione Real Estate & Garanzie Sussidiarie;
- Direzione NPE Investment & Business Development;
- Direzione Portfolio Analysis e Monitoring.

All'interno di ciascuna Direzione, in presenza di più strutture organizzative a riporto, il RAR viene identificato dal Responsabile di Direzione e coinvolto nel processo di auto-valutazione del rischio. Quindi, di concerto con

ogni RAR di Direzione, per ognuno dei processi di III Livello mappati, sono identificati i rischi specifici ed i fattori abilitanti il rischio di corruzione.

Sono, inoltre, censite tutte le misure (sia obbligatorie che non) adottate dalla Società e che possono essere assunte alla stregua di misure di mitigazione già in essere.

Di seguito, una panoramica della numerosità dei processi, ripartiti per Direzioni aziendali e Macro Area di riferimento, con riguardo all'ultima versione della mappatura delle aree di rischio AMCO:

DIREZIONI AMCO	Totale Processi per Direzione	Responsabile Area di Rischio (RAR)	Totale Processi per RAR
Direzione CFO	8	Responsabile Direzione CFO	3
		Responsabile Funzione Amministrazione/Dirigente Preposto	4
		Responsabile Funzione Pianificazione Strategica, P&C	1
Direzione Compliance e Antiriciclaggio	5	Responsabile Direzione Compliance e Antiriciclaggio	5
Direzione COO	10	Responsabile Direzione COO	2
		Responsabile Funzione Fornitori e Logistica	3
		Responsabile Funzione Servizi Operativi	4
		Responsabile Funzione Legal Network	1
Direzione CRO	2	Responsabile Direzione CRO	1
		Responsabile Funzione Risk Opinion	1
Direzione HR	5	Responsabile Funzione HR Development	3
		Responsabile Funzione HR Operations	2
Direzione Real Estate e Garanzie Sussidiarie	4	Responsabile Direzione Real Estate e Garanzie Sussidiarie	4
Direzione Legale e Affari Societari	3	Responsabile Direzione Legale e Affari Societari	2
		Responsabile Funzione Reclami	1
Direzioni di Business	10	Responsabile Direzione UTP/PD	5
		Responsabile Direzione Workout	5
Direzione Workout	1	Responsabile Direzione Workout	1
Direzione NPE Investment & Business Development	3	Responsabile Direzione NPE Investment & Business Development	3
Direzione Portfolio Analysis e Monitoring	2	Responsabile Direzione Portfolio Analysis e Monitoring	2
11	53	19	53

La numerosità dei processi per i quali si è rilevato un potenziale rischio corruttivo è sinteticamente rappresentato nel seguente prospetto⁷, con riferimento alla relativa area:

⁷ Per il dettaglio completo dei processi a rischio corruzione si rimanda all'Allegato 1.

Macro Area (I livello)	Area (II livello)	# Processi (III livello)
Governance	Gestione dei rapporti con stakeholder esterni	1
	Gestione dei rapporti con certificatori esterni	1
	Gestione delle entrate, delle spese e del Patrimonio	2
	Strategia, Pianificazione e Controllo	1
	Conflitti di interesse	1
	Controlli di II livello	5
	Outsourcing	2
	Salute e Sicurezza	1
	Affari legali e Contenzioso	2
	Gestione degli adempimenti societari	1
Totale Processi di Governance		17
Business	Back Office	1
	Gestione UTP Going Concern/PD	5
	Gestione crediti Workout	6
	ReoCo	4
	Gestione rapporti con Special Servicer	1
	Strategia, Pianificazione e Controllo	1
	Monitoraggio Special Servicer	1
	Portfolio Analysis & Monitoring	1
Totale Processi di Business		20
Supporto	Ciclo passivo - fatture	1
	Gestione delle entrate, delle spese e del Patrimonio	2
	Monitoring della liquidità del patrimonio	1
	Affidamento di lavori, servizi e forniture	1
	Back Office	3
	Gestione amministrativa	1
	Gestione immobili	1
	Incarichi e nomine	1
	Acquisizione e progressione del personale	1
	Gestione amministrativa del personale	1
	Gestione delle risorse umane	2
	Cartolarizzazione	1
Totale Processi di Supporto		16
Totale Complessivo		53

6.2. Risk Assessment dei processi afferenti alle aree di rischio e trattamento dei rischi

Al fine di individuare le misure di prevenzione e contrasto al rischio corruzione, è stata applicata un'apposita metodologia di valutazione del rischio corruzione (*Risk Assessment*), utilizzata per svolgere l'esercizio di valutazione del rischio per ciascuno dei processi mappati.

L'obiettivo della metodologia è quello di guidare il RAR nella valutazione complessiva del rischio, mettendo in relazione la valutazione della probabilità che il rischio si concretizzi e le conseguenze che il rischio produce (impatto), per giungere alla determinazione del livello di rischio, rappresentato in una scala qualitativa.

La stima della probabilità è data dalla valutazione dei seguenti fattori che possono caratterizzare un processo:

- discrezionalità del processo;
- rilevanza esterna;
- complessità del processo;
- valore economico;
- controlli in essere.

La valutazione dell'impatto è, a sua volta, fondata sui seguenti elementi:

- aspetti organizzativi quali-quantitativi (in quale misura la competenza tecnica e la numerosità delle risorse nonché la ripartizione dei compiti tra le stesse sono idonee a presidiare il rischio corruzione);
- impatto reputazionale;
- livello dell'impatto (livello organizzativo al quale si colloca la posizione/ruolo del potenziale autore).

La valutazione dei fattori di probabilità ed impatto viene eseguita attraverso la predisposizione di un questionario di *Risk Assessment* che il RAR compila per ognuno dei processi a rischio corruzione di competenza.

Il livello di rischio del processo è dato dalla combinazione tra il valore medio della **probabilità** che il rischio corruzione si concretizzi ed il valore medio dell'**impatto** derivante dal rischio di corruzione, stimati come sopra esposto.

Tale valutazione è guidata dalla **matrice di valutazione complessiva del rischio**, espressa attraverso una **scala qualitativa a 4 livelli**, ovvero: **Alto, Medio-Alto, Medio-Basso, Basso**, rappresentata di seguito:

MATRICE VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO					
Valutazione dell'impatto ↑	Alto	Medio-Basso	Medio-Alto	Alto	Alto
	Medio-Alto	Medio-Basso	Medio-Alto	Medio-Alto	Alto
	Medio-Basso	Basso	Medio-Basso	Medio-Alto	Medio-Alto
	Basso	Basso	Basso	Medio-Basso	Medio-Basso
		Basso	Medio-Basso	Medio-Alto	Alto
		Valutazione della probabilità →			

La fase di *Risk Assessment* viene realizzata attraverso la predisposizione di un questionario di valutazione “a risposta multipla”, declinato a partire da quello fornito dall’ANAC⁸, che ciascun RAR ha compilato per ciascun processo a rischio di propria competenza, anche confrontandosi con il RPC.

6.2.1. *Trattamento dei rischi*

A valle della fase di *Risk Assessment* ha luogo quella di trattamento dei rischi, nella quale, per ognuno dei processi delle Aree di Rischio, il Responsabile di Direzione/RAR, condivide con il RPC le misure più adatte a prevenire e contrastare il rischio di corruzione, concordando il relativo piano di implementazione.

In linea con le indicazioni del PNA, per ciascuna misura sono riportati i seguenti elementi:

- Tempistica di attuazione;
- Responsabile della mitigazione del rischio corruzione;
- Responsabile dell’implementazione della misura;
- *Output* della misura.

Le risultanze complessive del processo di gestione del rischio illustrato nelle fasi sopra descritte nonché il Piano di azione con le priorità di trattamento, vengono condivise con tutto il *Senior Management* aziendale e sono riportate nel documento “**Mappatura delle attività a rischio reato e delle misure di prevenzione della corruzione**” (**Allegato 1 al Piano**) approvato dal CdA, conservato presso la Società a cura del RPC e tenuto a disposizione delle competenti Autorità.

Con riguardo agli sviluppi realizzati nel corso del 2020, si evidenzia che, in una logica di integrazione delle misure e dei sistemi di controllo interno, l’attività di aggiornamento del Modello ha tenuto in debito conto le disposizioni dell’ANAC attinenti al coordinamento tra le misure adottate e programmate rispettivamente ai sensi del Decreto e della Legge n. 190/2012 nonché il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che costituisce parte integrante del Modello e rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all’interno di ciascuna organizzazione, incorporando tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori.

In tale ambito, come anticipato, è stata pertanto svolta un’attività di raccordo tra:

- i processi emersi quali “sensibili” ex D. Lgs. n. 231/2001 individuati in fase di *Risk Self Assessment*;
- i processi definiti nell’ambito della tassonomia aziendale;
- i processi “a rischio” ex Legge n. 190/2012 ed il relativo *Risk Assessment*,

che ha condotto a confermare la sostanziale adeguatezza della metodologia utilizzata nonché l’adeguatezza e completezza della mappatura svolta ai fini anticorruzione ed oggetto di aggiornamento a fine 2020.

Gli esiti del Progetto di aggiornamento del Modello eseguito nel 2020 sono stati condivisi con l’Organismo di Vigilanza ed il Collegio Sindacale, assicurando anche i necessari raccordi e sinergie con il RPC.

6.3. **Aggiornamento del PTPC**

Una volta conclusa la fase di *Risk Assessment*, e sulla base degli input ricevuti dai RAR, il RPC valuta l’idoneità del Piano a prevenire il rischio corruzione. In particolare:

- aggiorna il Piano di Prevenzione della Corruzione (PPC);

⁸ I driver utilizzati sono stati identificati a partire da quelli indicati nell’Allegato 5 del PNA 2013, calibrati sulla base di una valutazione di concreta applicabilità al modello organizzativo e di business della Società.

- predisporre la Relazione annuale, da pubblicare sul sito istituzionale nei termini previsti.

Nel valutare l'idoneità del PTPC, il Responsabile Prevenzione Corruzione accerta:

- la corretta applicazione dei presidi di controllo, valutando eventuali esigenze di integrazione/modifica degli stessi;
- eventuali esigenze di aggiornamento del Piano a seguito di:
 - aggiornamenti normativi e/o nuovi indirizzi ANAC e MEF;
 - rilevazione di nuovi rischi e/o necessità di revisione del *Risk Assessment* sulle aree già censite;
 - mutamenti nel contesto organizzativo aziendale (es. ampliamenti nell'organico ovvero costituzione di nuove Direzioni/Funzioni, in ottica di allineamento della struttura organizzativa al mutato contesto di business).

Una volta aggiornato il PTPC, il RPC sottopone lo stesso all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

7. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

I Responsabili delle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle aree "a rischio reato" e/o in quelle "strumentali" sono tenuti, nell'ambito della propria attività, al rispetto di norme di comportamento conformi ai principi dettati dal Modello ex D. Lgs. n. 231/2001 e dal Codice Etico di AMCO, pubblicati nella sezione "Governance" del sito istituzionale, nonché da tutte le procedure aziendali tempo per tempo vigenti.

È fatto assoluto divieto di:

- porre in essere condotte tali da integrare le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001 e qualsiasi forma di corruzione così come definita dalla Legge n. 190/2012 e dal PNA;
- porre in essere qualsiasi comportamento che, pur non integrando in concreto alcuna delle ipotesi criminose sopra delineate, possa in astratto configurarsi come condotta criminosa;
- porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse - effettivo o potenziale - con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico;
- elargire, offrire o promettere denaro a Pubblici Ufficiali o incaricati di pubblico servizio per indurli a compiere o omettere un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri del proprio ufficio (a prescindere dal fatto che tale atto venga poi compiuto);
- distribuire, offrire o promettere omaggi e regali che non siano di modico valore, in violazione di quanto previsto dal Codice Etico e dalle procedure aziendali;
- accordare, offrire o promettere altri vantaggi, di qualsiasi natura essi siano, in favore di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- accettare la promessa o la dazione di denaro e/o altra utilità/vantaggio di qualsiasi natura, per sé o per terzi, al fine di compiere (o omettere) un atto del proprio ufficio (o contrario ai propri doveri);
- effettuare prestazioni in favore di consulenti e/o dei fornitori che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo con essi costituito;
- riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;

- presentare dichiarazioni e/o documenti e/o dati e/o informazioni non rispondenti al vero o incompleti ad organismi pubblici nazionali, comunitari o esteri, tanto meno al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, per scopi differenti da quelli cui erano destinati originariamente.

Inoltre, ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- occorre garantire il rispetto delle previsioni contenute nel Codice Etico e nelle procedure aziendali;
- nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione (o con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio) e con privati, deve essere garantito il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni devono essere anch'essi redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito, ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in natura;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione in ordine agli adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

Su qualsiasi operazione realizzata dai soggetti sopra indicati e valutata potenzialmente a rischio di commissione di reati, l'Organismo di Vigilanza ed eventualmente il RPC avranno facoltà di effettuare i controlli ritenuti più opportuni, dei quali dovrà essere fornita evidenza scritta.

8. ULTERIORI MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

8.1. Conflitto di Interessi

La Società ha adottato delle regole specifiche in relazione alle ipotesi di conflitto di interessi.

A tal proposito, è stata emanata un'apposita "**Politica del conflitto di interessi**" approvata dal CdA in data 10/09/2018 ed aggiornata in data 28/01/2021 che, in conformità alla normativa vigente e sulla base di *best practice*, disciplina le attività e le modalità di individuazione e gestione delle situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, che possono coinvolgere la Società nella prestazione della propria attività.

In particolare, è considerato conflitto di interesse la situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non) di un soggetto tende ad interferire o potrebbe potenzialmente tendere ad interferire con l'interesse primario di un altro soggetto, verso cui il primo ha precisi doveri e responsabilità (conflitto di interesse reale o potenziale).

La Società individua preventivamente le principali circostanze che potrebbero generare, anche solo potenzialmente, i conflitti d'interesse. Tali circostanze, con associate le relative fattispecie di conflitto, sono state dettagliate nell'aggiornamento della "Politica dei conflitti di interesse" e sono state ricondotte alle tre seguenti macro-categorie elaborate sulla base dell'operatività della Società:

- a) conflitti che sorgono nell'ambito della normale **attività di recupero del credito** effettuata dalla Società;
- b) conflitti che sorgono nell'ambito di **operazioni straordinarie** (che includono oltre alle operazioni di rilievo strategico per come definite dall'omonima procedura vigente – ovvero acquisizione di

nuovi portafogli, assunzione di un nuovo mandato di *servicing*, operazioni di cartolarizzazione, ecc. – anche l'emissione di prestiti obbligazionari);

- c) conflitti che sorgono nell'ambito delle attività **diverse dal recupero del credito e dalle operazioni straordinarie** (a titolo esemplificativo, nei rapporti con i fornitori esterni).

Di seguito, le misure ed i presidi che la Società adotta per la gestione dei conflitti di interesse:

- mappatura dei conflitti di interesse;
- adozione di un Codice Etico e di un Piano Triennale Anticorruzione;
- definizione di misure volte ad assicurare *ownership* delle diverse fasi dei processi ed il *Four-eyes Principle*;
- specifiche dichiarazioni interne di conflitto di interesse;
- specifici presidi volti a presidiare le collaborazioni esterne, tra i quali il processo di selezione, la stipula di accordi di servizio che prevedano una disciplina degli eventuali conflitti di interesse tra il collaboratore esterno incaricato (es. legale, perito, *outsourcer* e altri fornitori) e la Società, nonché presidi attivati nella gestione del rapporto e monitoraggio delle collaborazioni;
- istituzione del ruolo della Funzione Compliance nella valutazione delle misure di gestione dei conflitti;
- specifiche regole d'imputazione e allocazione dei pagamenti ricevuti (o offerti) dai Clienti comuni dei Patrimoni Destinati, del patrimonio generale della Società e dei Portafogli gestiti da AMCO su mandato di terzi;
- adozione di una politica di remunerazione e incentivazione strutturata in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con gli interessi della Società e/o dei Portafogli gestiti dalla Società e dei Patrimoni Destinati;
- definizione di misure volte a disciplinare le operazioni tra Parti Correlate e la Società;
- istituzione di un registro delle persone che hanno accesso a informazioni privilegiate della Società.

Ulteriori presidi maggiormente specifici sono:

- adozione, nell'ambito del **processo di esternalizzazione**, da parte del Responsabile *Outsourcing* (RO) di specifici accorgimenti volti alla verifica della congruità delle Politiche e delle modalità di gestione dei conflitti di interesse da parte dei *Servicer*;
- nell'ambito della **selezione di professionisti esterni** sono previsti specifici presidi per le fasi di selezione, stipula degli accordi di servizio e gestione del rapporto e monitoraggio.

Nel **Codice Etico**, inoltre, sono dettati principi e regole di condotta specifica che i referenti della Società devono adottare, in relazione alle ipotesi, anche potenziali, di conflitto di interesse, compreso l'obbligo di astensione.

In particolare, è fatto obbligo operare in modo equo ed imparziale, evitando di incorrere in situazioni di conflitto d'interesse, sia effettivo sia anche solo potenziale. Occorre, pertanto, evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse che possa intaccare l'indipendenza di giudizio e di scelta e che risulti incompatibile con i propri doveri. Fra le ipotesi di conflitti d'interesse, oltre a quelle previste dalla legge, si intende anche il caso in cui un soggetto operi per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello della Società.

Coloro che si trovino costretti ad agire in situazioni di conflitto d'interesse, anche solo potenziale, devono attenersi al rigoroso rispetto delle leggi che disciplinano tali fattispecie e, in generale, al principio di

trasparenza, intesa come preventiva comunicazione del conflitto, all'ottenimento preventivo dell'autorizzazione all'esecuzione e, da ultimo, alla successiva comunicazione dei termini dell'operazione realizzata.

La Società, infine, conserva e aggiorna regolarmente un registro dei conflitti di interesse che si sono effettivamente presentati nell'ambito della conduzione del business e in tutte le altre operazioni effettuate dalla Società. In particolare, nel "Registro Conflitti" sono registrate le operazioni (comprehensive delle relative caratteristiche, dettagli ed evidenze emerse) poste in essere dalla Società in cui sono state individuate situazioni di conflitto di interesse riferibili anche al Personale della Società. La conservazione e l'aggiornamento continuo del Registro Conflitti è affidata alla Funzione Compliance. Nella rendicontazione annuale delle proprie attività, la Funzione Compliance sottopone al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale gli aggiornamenti di tale Registro.

8.2. Tutela per la segnalazione degli illeciti – Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. "whistleblower")

L'art. 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 (c.d. Legge Anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del D. Lgs. n. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota come "whistleblowing".

Tale disciplina è stata successivamente aggiornata dall'art. 1 della Legge n. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e si estende agli Enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, nel novero dei quali si colloca AMCO.

La suddetta Legge n. 179/2017 ha, inoltre, innovato le previsioni relative alla tutela del dipendente che segnala illeciti nel settore privato di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente di un'Amministrazione Pubblica o di una società di diritto privato che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, della Società o dei dipendenti della stessa.

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il "whistleblower" contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione Pubblica o per la Società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il "whistleblowing" è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e ad assicurare delle forme di tutela, proprio in ragione della sua funzione sociale, al "whistleblower". La Legge Anticorruzione ha introdotto una specifica tutela del dipendente che segnala condotte illecite di cui lo stesso è venuto a conoscenza all'interno dell'ambiente di lavoro, di modo che questi possa agire senza il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Partendo dall'assunto che non esiste un elenco ben definito ed esaustivo di reati o di irregolarità che esauriscono il perimetro del "whistleblowing", vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, della Società e dei suoi dipendenti (dal malfunzionamento della Società a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite fino ad arrivare a fatti di corruzione e altri reati contro la Società), consumate o tentate.

La Società ha calibrato la disciplina del *Whistleblowing* sul proprio modello organizzativo e sulla propria operatività, adottando specifiche **Linee Guida in materia di Whistleblowing**, che tengono conto tanto della natura pubblica della Società, prevedendo coerentemente che il destinatario delle segnalazioni sia il Responsabile Prevenzione Corruzione, quanto della natura di Intermediario Finanziario ex art. 106 TUB, ricomprendendo pertanto, nel perimetro delle possibili segnalazioni, anche violazioni di norme o di previsioni regolamentari proprie dell'attività bancaria e finanziaria.

In particolare, la segnalazione può riguardare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: corruzione, furto, estorsione, frode interna, falso, ecc.);
- poste in essere in violazione del Codice Etico;
- suscettibili di arrecare un danno o pregiudizio sotto il profilo patrimoniale o dell'immagine di AMCO;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

Inoltre, considerata la specifica connotazione di AMCO quale Intermediario Finanziario ex art. 106 TUB, si ritengono rilevanti anche le seguenti condotte (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- violazioni di norme disciplinanti tale attività (come disciplinata dall'art. 106 TUB e richiamata nello Statuto di AMCO);
- violazioni o irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- violazioni o irregolarità in materia di Antiriciclaggio, *Privacy*, Usura;
- casi di conflitto di interesse, potenziale o reale;
- violazioni del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o della normativa interna.

Resta ben inteso che il "*whistleblowing*" non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

Le Linee Guida sopra citate disciplinano in dettaglio⁹:

- il contenuto della segnalazione;
- i canali attivi per la segnalazione e i destinatari della stessa;
- i ruoli e le responsabilità nell'ambito di AMCO;
- il processo di raccolta e gestione della segnalazione;
- le forme di tutela del *whistleblower*;
- le responsabilità del *whistleblower*.

Nel mese di agosto 2018, le Linee Guida in materia di *whistleblowing*, approvate dall'Amministratore Delegato, sono state divulgate a tutti i Dipendenti della Società mediante apposita pubblicazione nel *repository* normativo aziendale e sono state pubblicate sul sito internet istituzionale, unitamente ad un apposito modello volto ad agevolare l'effettuazione della segnalazione. Nel mese di ottobre 2018, sono state sottoposte al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito di una più ampia Informativa in materia di Prevenzione della Corruzione. Il suddetto documento di Linee Guida è attualmente pubblicato nella sezione "Presidi Anticorruzione" del sito web AMCO.

8.3. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

La Società si attiene a quanto previsto dal 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*,

⁹ Per i contenuti di dettaglio delle Linee Guida, si rimanda alla consultazione del sito istituzionale www.amco.it – Sezione "Presidi Anticorruzione" - Linee-Guida-Whistleblowing.

a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190", per quanto applicabile e adottando un approccio di compatibilità e calibrazione in relazione alla propria natura e specificità. Di seguito sono riportati i casi di inconferibilità ed incompatibilità applicabili nelle società private in controllo pubblico.

A) Inconferibilità degli incarichi

È vietato conferire incarichi dirigenziali, interni ed esterni, comunque denominati nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale e gli incarichi di amministratore a coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti al capo I, titolo II del libro secondo del codice penale.

B) Incompatibilità degli incarichi

- Gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, che comportano poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico, sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione o ente pubblico che conferisce l'incarico.
- Gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, gli incarichi di amministratore negli enti pubblici e di presidente e amministratore delegato negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con lo svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico.
- Gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di componente dell'organo di indirizzo nella stessa amministrazione o nello stesso ente pubblico che ha conferito l'incarico, ovvero con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di presidente e amministratore delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.
- Gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale sono incompatibili con l'assunzione, nel corso dell'incarico, della carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Viceministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario del Governo di cui all'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, o di parlamentare.
- Gli incarichi di presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale, sono incompatibili con la carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Vice-Ministro, sottosegretario di Stato e di commissario straordinario del Governo di cui all'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, o di parlamentare.

All'atto del conferimento dell'incarico, l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al presente decreto. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

Criteri e perimetri di applicazione della suddetta disciplina sono oggetto di costante monitoraggio e approfondimento con specifico riferimento agli assetti organizzativi della Società, al fine di assicurarne un'applicazione coerente con le peculiarità della stessa.

8.4. Formazione in materia di anticorruzione

La formazione riveste un ruolo fondamentale nell'ambito del *framework* delle misure di prevenzione del rischio corruzione e dei fenomeni di illegalità. Pertanto, la Società ha adottato un approccio che, tra gli altri, contempla

l'erogazione di una formazione dedicata e destinata a tutte le proprie risorse, oltre che specifiche iniziative di sensibilizzazione per i Responsabili delle Aree a Rischio.

Di concerto con la Direzione HR, Transformation & Internal Communication, con la Direzione Compliance e Antiriciclaggio e con l'OdV ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 per quanto di interesse, il RPC individua le modalità più opportune per la predisposizione, l'erogazione e la rendicontazione dell'avvenuta fruizione, assicurando priorità alle risorse delle aree a rischio corruzione e completezza dell'erogazione a tutti i dipendenti.

Nel 2019, è stato predisposto e realizzato un Piano integrato di formazione in materia di prevenzione della corruzione Legge n. 190/2012 e responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/2001. Tale programma formativo è stato rivolto a tutti i dipendenti di AMCO ed ha previsto l'erogazione di un modulo specifico sull'anticorruzione mediante sessioni formative in aula, attraverso il coinvolgimento di un Ente di Formazione specializzato ed il RPC.

In continuità con il suddetto percorso, l'iniziativa formativa è stata estesa alle risorse assunte a far data dal 1° gennaio 2020 e per tutto il corso dell'anno, mediante fruizione – in modalità *e-learning* – dei moduli didattici e la previsione di una specifica verifica di apprendimento.

Il corso è articolato in una prima parte di carattere normativo e in una seconda parte di natura operativa, volta ad approfondire le specificità del possibile manifestarsi di eventi corruttivi nell'operatività peculiare di AMCO e caratterizzata da casi pratici in relazione alle diverse aree e processi coinvolti.

Nel periodo di riferimento, in continuità rispetto a quanto intrapreso a partire dal 2018, sono proseguite, inoltre, le attività di sensibilizzazione sulle tematiche anticorruzione mediante sessioni erogate ai Responsabili di Direzione anche in occasione delle fasi salienti di aggiornamento della mappatura dei processi a rischio di corruzione e revisione del relativo *Risk Assessment*, nonché in sede di monitoraggio periodico dello stato di implementazione delle misure di mitigazione del rischio.

Nel corso dell'anno saranno valutate ulteriori specifiche iniziative formative in materia di prevenzione della corruzione da destinare al personale di AMCO, anche alla luce delle indicazioni formulate in materia dall'ANAC, e sempre da attuare sulla base dei principi di compatibilità e calibrazione.

8.5. Gestione di Omaggi e Regalie

Considerato che la Società è controllata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, con le conseguenti implicazioni legali nonché reputazionali che ne derivano, legate ai rapporti con quest'ultimo e con altri soggetti "pubblici", il personale della stessa è tenuto a mantenere comportamenti più rigorosi rispetto a quelli ordinariamente adottati da soggetti privati.

Al fine di regolamentare tale ambito e prevenire al meglio i fenomeni corruttivi, la Società ha emanato una specifica "**Politica di gestione omaggi e regalie**", approvata dall'Amministratore Delegato in data 10/12/2018 ed aggiornata il 09/09/2020, ricomprendendo in queste fattispecie i regali, i benefici, le liberalità, gli inviti, l'ospitalità, gli intrattenimenti di qualunque genere, qualunque ne sia la causa, che vengano offerti dal personale della Società a soggetti terzi, oppure che siano ricevuti dal personale della Società, durante il corso della propria attività lavorativa, e che superino la c.d. "Soglia di Rilevanza", definita a seconda del tipo di regalia ricevuta. Al superamento della Soglia di Rilevanza è necessario richiedere preventiva autorizzazione al proprio diretto Responsabile o al Responsabile della Funzione Compliance. La Politica, inoltre, individua una serie di elementi da considerare per valutare se regalie di valore simbolico possano essere in contrasto con i principi sanciti dalla normativa ed elenca le tipologie di regalie che non possono mai essere accettate o offerte al personale della Società in quanto possono generare un'elevata possibilità di creare conflitti.

In occasione del più recente aggiornamento, la Politica ha introdotto una serie di ulteriori misure volte a garantire un più stringente controllo e tracciamento. Tra le più importanti, si segnala:

- il censimento – nei registri tenuti presso le *reception* di ciascuna sede – delle regalie ricevute, anche quando non superiori alla “Soglia di Rilevanza”;
- la previsione che ciascun dipendente comunichi entro il 31 gennaio di ogni anno, alla Funzione Compliance ed al proprio Responsabile gerarchico, le regalie e gli omaggi eventualmente ricevuti (dichiarazione da rendere anche se negativa);
- la previsione che, data la rilevanza della tematica ai sensi del D. Lgs n. 231/2001 e della Legge n. 190/2012, il Responsabile della Funzione Compliance annualmente sia tenuto a redigere ed inoltrare una specifica informativa all’OdV ed al RPC contenente evidenza dei controlli eseguiti, allo scopo di valutare la conformità del processo relativo agli omaggi e alle regalie ed, in particolare, individuare eventuali casi di non equa concentrazione di regalie a favore di uno stesso beneficiario o beneficiari tra loro collegati.

8.6. Rotazione del Personale

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.

Al fine di ridurre tale rischio, in linea con la Legge n. 190/2012, una misura preventiva particolarmente efficace è la rotazione del personale (c.d. *turnover*).

La previsione di tale misura è diretta ad evitare che si determinino situazioni collusive o particolari rapporti tra le controparti della Società e gli addetti a determinate attività ritenute a rischio.

L’attuazione di tale misura, compatibilmente con le esigenze organizzative della Società, è auspicabile per quei processi maggiormente esposti al rischio di corruzione ma, allo stesso tempo, limitata dalla necessità di non sottrarre competenze professionali specialistiche ad uffici a cui sono demandate attività ad elevato contenuto tecnico. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. In particolare, occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell’amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

A tal proposito, si rileva come la Delibera ANAC n. 1134/2017 precisi che “*altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (c.d. “segregazione delle funzioni”)*”.

A tal fine la Società, tenuto conto:

- della dimensione della struttura;
- della particolare regolamentazione del settore finanziario, che richiede figure professionali con competenze specialistiche, per le quali la riallocazione in altri settori di attività non risulta allo stato percorribile;
- dell’attuale fase fortemente evolutiva;

in alternativa alla rotazione, ha formalizzato e sta implementando, nel continuo, i propri processi interni distinguendo le competenze (c.d. “segregazione delle funzioni”) attraverso la suddivisione delle attività/responsabilità, relative ad un determinato processo aziendale, tra differenti funzioni/individui.

Inoltre, nell’ambito delle risorse umane, la Società, nel triennio 2018-2020, in funzione dei fabbisogni necessari per fronteggiare i nuovi volumi di attività e la maggiore complessità organizzativa, ha dato vita:

- ad un cospicuo incremento dell'organico aziendale, sia con riguardo alle strutture di Direzione che relativamente alle filiere di core business;
- ad una riallocazione delle risorse già in essere in base alle nuove esigenze dettate dal riassetto organizzativo ed in linea con lo sviluppo delle competenze professionali e nei limiti della normativa di settore.

9. MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPC E DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il monitoraggio sull'attuazione del PTPC compete al RPC che ha, tra gli altri, il compito di verificare l'idoneità del PTPC a prevenire il rischio di corruzione. L'attività di verifica consiste nell'accertare la corretta applicazione dei principali presidi di controllo e dei flussi anticorruzione previsti nello stesso PTPC nell'ambito delle aree a rischio.

Inoltre, il RPC, in qualità di Responsabile della Funzione Internal Audit, include alcune aree critiche ai fini della corruzione, nell'ambito della pianificazione annuale delle proprie attività di verifica, in ottica di integrazione dei sistemi di controlli interni. In particolare, in sede di pianificazione annuale degli interventi della Funzione Internal Audit, vengono identificati e valorizzati i processi rilevanti ai fini della Legge n. 190/2012, nonché del D. Lgs. n. 231/2001. I piani di azioni derivanti da rilievi di audit su processi "sensibili" in relazione alle suddette normative sono oggetto di monitoraggio nel continuo e di rendicontazione periodica agli Organi.

Annualmente il Responsabile RPC illustra l'attività svolta nella relazione annuale da pubblicare sul sito istituzionale <http://www.amco.it/> entro i termini previsti dalla normativa vigente.

10. SISTEMA SANZIONATORIO

In relazione al Sistema Disciplinare, la Società applica le previsioni della Legge n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) e del Contratto Collettivo Nazionale del credito (Capitolo V – Provvedimenti Disciplinari), declinate in relazione alla gravità delle violazioni ed ai soggetti passibili delle sanzioni previste e recepite nel documento "Codice Disciplinare" approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 febbraio 2019.

Inoltre, il Codice Etico prevede espressamente che la violazione delle previsioni dello stesso costituisca illecito disciplinare e, per quanto riguarda i collaboratori esterni, contrattuale e come tale potrà essere sanzionata.

Infine, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi della D. Lgs. n. 231/2001, di cui il Codice Etico e il presente Piano costituiscono parte integrante, prevede un apposito "Sistema Disciplinare", volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Piano Anticorruzione, la violazione del Codice Etico e, in generale, l'eventuale commissione di reati nonché il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari.

11. PRINCIPALI FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI

Riferimento normativo	Fattispecie di Reato	Descrizione del Reato
Art. 314 c.p.	Peculato	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di danaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria.
Art. 316 bis c.p.	Malversazione ai Danni dello Stato	Il reato si configura qualora chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità Europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità.
Art. 316 ter c.p.	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	Il reato si configura qualora chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee.
Art. 317 c.p.	Concussione	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità.
Art. 318 c.p.	Corruzione per l'esercizio della funzione	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, riceve indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa.
Art. 319 c.p.	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa.
Art. 319 ter c.p.	Corruzione in atti giudiziari	Il reato si configura qualora i fatti indicati negli artt. 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.
Art. 319 quater c.p.	Induzione indebita a dare o promettere utilità	Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il reato si configura qualora il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.
Art. 322 c.p.	Istigazione alla corruzione	Il reato si configura qualora chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.

Riferimento normativo	Fattispecie di Reato	Descrizione del Reato
Art. 323 c.p.	Abuso di ufficio	Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il reato si configura qualora il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto.
Art. 328 c.p.	Rifiuto di atti di ufficio. Omissione	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo.
Art. 346 c.p.	Millantato credito	Il reato si configura qualora chiunque, millantando credito presso un pubblico ufficiale, o presso un pubblico impiegato che presti un pubblico servizio, riceve o fa dare o fa promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione verso il pubblico ufficiale o impiegato.
Art. 346 bis c.p.	Traffico di influenze illecite	Il reato si configura qualora chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.
Art. 355 c.p.	Inadempimento di contratti di pubbliche forniture	Il reato si configura qualora chiunque, non adempiendo gli obblighi che gli derivano da un contratto di fornitura concluso con lo Stato, o con un altro ente pubblico, ovvero con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità, fa mancare, in tutto o in parte, cose od opere, che siano necessarie a uno stabilimento pubblico o ad un pubblico servizio.
Art. 356 c.p.	Frode nelle pubbliche forniture	Il reato si configura qualora chiunque commette frode nell'esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente.
Art. 640 comma 1 c.p.	Truffa	Il reato si configura qualora chiunque, con artifizii o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, 1) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare.
Art. 640 bis c.p.	Truffa aggravata per il	Il reato si configura qualora il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni

Riferimento normativo	Fattispecie di Reato	Descrizione del Reato
	conseguimento di erogazioni pubbliche	dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.
Art. 640 ter c.p.	Frode informatica	Il reato si configura qualora chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno.
Art. 479 c.p.	Reati in materia di falso	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale, che, ricevendo o formando un atto nell'esercizio delle sue funzioni, attesta falsamente che un fatto è stato da lui compiuto o è avvenuto alla sua presenza, o attesta come da lui ricevute dichiarazioni a lui non rese, ovvero omette o altera dichiarazioni da lui ricevute, o comunque attesta falsamente fatti dei quali l'atto è destinato a provare la verità".
Art. 2635 c.c.	Corruzione tra privati	Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il presente articolo dispone che gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando un nocumento alla società.
Art. 2635 bis c.c.	Istigazione alla Corruzione tra privati	Il presente articolo dispone che chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 2635, ridotta di un terzo.
-	Reati societari presupposto	Si rimanda a quanto riportato nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e alla relativa matrice dei rischi.