



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2023 – 2025

Predisposto da:	Responsabile Prevenzione Corruzione
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione
Data approvazione:	27 gennaio 2023

Indice

1. OBIETTIVI E FONTI NORMATIVE	4
2. DESTINATARI	5
3. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO	5
3.1. Applicabilità ad AMCO della normativa anticorruzione ed esclusione dall'applicazione del D. Lgs. n. 33/2013	6
3.2. Nozione di "corruzione" ai sensi della Legge n. 190/2012	7
4. APPROCCIO E PROCESSO DI ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO	9
5. ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO: CONTESTO ESTERNO E INTERNO E INTERRELAZIONI CON IL MODELLO 231.....	11
5.1. Il contesto esterno	11
5.2. Il contesto interno	11
5.3. Interrelazioni tra Piano e Modello 231.....	13
6. ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO: RUOLI E RESPONSABILITA' DEI SOGGETTI INTERNI.....	14
6.1. Consiglio di Amministrazione	14
6.2. Collegio Sindacale.....	15
6.3. Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.....	15
6.4. Responsabile Prevenzione Corruzione.....	15
6.4.1. Compiti e funzioni del RPC.....	16
6.4.2. Poteri di interlocuzione e controllo.....	16
6.4.3. Struttura di supporto al RPC	17
6.4.4. Misure poste a tutela dell'operato del RPC.....	18
6.4.5. Responsabilità del RPC	18
6.5. Direzione HR, Transformation & Internal Communication	18
6.6. Responsabili delle Direzioni/Funzioni	18
6.7. Dipendenti e collaboratori	19
7. GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE	19
7.1. Mappatura delle aree di rischio	20
7.2. <i>Risk Assessment</i> dei processi afferenti alle aree di rischio	25
7.3. Trattamento dei rischi.....	27
7.4. Aggiornamento del PTPC	27
7.5. Monitoraggio delle misure di gestione dei rischi	28
8. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO, CODICE ETICO E MODELLO 231 ...	28
8.1. Valori aziendali e Principi di gestione dei crediti deteriorati di AMCO	29
8.2. Codice Etico	30

9. ULTERIORI MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	30
9.1. Conflitto di Interessi.....	30
9.2. Tutela per la segnalazione degli illeciti – “Politica in Materia di Segnalazione dei Comportamenti Illegittimi (Whistleblowing)”.....	32
9.3. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	35
9.4. Formazione in materia di anticorruzione	36
9.5. Gestione di Omaggi e Regalie	36
9.6. Rotazione del Personale	37
10. MONITORAGGIO SULL’ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E SUL FUNZIONAMENTO e attuazione DEL PIANO.....	38
11. SISTEMA DISCIPLINARE	38
12. PRINCIPALI FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	41

1. OBIETTIVI 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 – in chiave anticorruzione e contrasto ai fenomeni di *maladministration* – le misure previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche “Modello 231”), inclusivo del Codice Etico adottato dalla Società, estendendone il perimetro di prevenzione dei rischi, fra l’altro, 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 promuovere l’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 di corruzione e, più in generale, di *maladministration*;
- la continua 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, per quanto applicabili rispetto allo specifico contesto di AMCO.

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;
- 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 e 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 a quanto già dettagliato nel Piano 2021-2023).

Inoltre, il Piano tiene conto delle indicazioni contenute:

- nel PNA, adottato nel 2013 ed aggiornato da ultimo con delibera ANAC del 13 novembre 2019 (“Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - PNA), che costituisce l'atto di indirizzo da seguire per le Amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione.

Si evidenzia inoltre, che il presente Piano tiene in considerazione anche un primo esame dei contenuti del nuovo PNA 2022, approvato in via definitiva dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023. AMCO, pertanto, si riserva analisi più approfondite a seguito della recentissima adozione di tale PNA, volte a valutare il recepimento delle disposizioni ivi contenute, per quanto applicabili e compatibili con la propria natura societaria e secondo principi di proporzionalità e calibrazione rispetto alle proprie caratteristiche dimensionali ed organizzative ed alle peculiarità di *business* della Società;

- 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.

2. DESTINATARI

I Destinatari del PTPC sono i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i dipendenti, compreso il *Top Management* e collaboratori legati da contratti di collaborazione continuativa.

Sono, inoltre, da considerarsi Destinatari tutti i soggetti esterni che, in forza di accordi definiti, prestino la loro collaborazione ad AMCO per la realizzazione delle proprie attività, intendendosi per tali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: lavoratori autonomi, professionisti, consulenti, fornitori di beni e servizi, *partner* commerciali, eventuale personale distaccato.

L'insieme dei soggetti sopra citati costituiscono i “**Destinatari**” del Piano adottato da AMCO.

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 Destinatari attraverso appositi canali e iniziative di comunicazione nonché specifiche sessioni di formazione per tutti i dipendenti.

Del presente Piano viene data notizia anche ai nuovi assunti, al momento del loro ingresso in AMCO, ai fini della relativa presa visione. Al riguardo, inoltre, attraverso un'attività di monitoraggio nel continuo, si assicura la presa visione del Piano da parte di tutti i dipendenti.

3. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

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

¹In 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 e agli “Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022” approvati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022.

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

Come previsto dalla vigente normativa, il Piano è 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;
- 25 febbraio 2021;
- 24 febbraio 2022.

Il presente Piano è adottato da AMCO con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 27 gennaio 2023.

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

Il presente Piano, inoltre, tiene conto dell'attività svolta nel corso del 2022 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 2022, o in ogni caso acquisite nell'esecuzione in via continuativa dei propri compiti (e.g. nell'ambito della propria partecipazione alle iniziative di sensibilizzazione e formazione organizzate in corso d'anno).

3.1. Applicabilità ad AMCO della normativa anticorruzione ed esclusione dall'applicazione del D. Lgs. n. 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).

Altresì, 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 riferimento alla prima disciplina normativa, AMCO ha ritenuto di nominare un Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC) e di dotarsi di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

² In sede di aggiornamento del Piano, l'RPC tiene conto delle disposizioni ANAC tempo per tempo vigenti.

Con riguardo alla normativa in materia di trasparenza, come già esplicitato nei precedenti Piani e, in particolare, nel Piano 2021-2023, a cui si rimanda per maggiori chiarimenti, nel 2018 la Società ha ritenuto di auto-vincolarsi all'applicazione del D. Lgs. n. 33/2013. Successivamente, la Società ha ritenuto di rivalutare tale posizione anche in considerazione della sua natura di intermediario finanziario ai sensi dell'art. 106 TUB. Sono stati quindi svolti approfondimenti giuridici che hanno determinato il Consiglio di Amministrazione della Società a ritenere quest'ultima esclusa dall'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 33/2013.

Sul proprio sito internet istituzionale, alla sezione "Presidi Anticorruzione", la Società pubblica il proprio Piano e i 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.

3.2. 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.³. 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 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 a titolo esemplificativo alcune tra le principali norme rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione nell'attuale contesto aziendale (v. dettaglio al par. 12).

a) Indebita percezione di erogazioni pubbliche (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, sovvenzioni, 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

³ 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".

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 altre utilità⁴. La norma, in sostanza, punisce chiunque attui 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 altre 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 altre 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 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 altre 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.)

⁴ Si riporta la descrizione delle fattispecie di reato richiamate dall'art. 321 c.p.:

- Art. 318 c.p. – 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 altre utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a sei anni.
- Art. 319 c.p. - 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 altre utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni.
- Art. 319-bis c.p. - 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 c.p. – 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 c.p. - 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.

Tale norma, inserita dal D. Lgs. n. 38/2017 art. 4 co. 1, prevede che chiunque offre o promette denaro o altre 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 altre 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.

4. APPROCCIO E PROCESSO DI ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO

L'approccio di definizione e aggiornamento del presente Piano, nonché di relativa attuazione (anche tramite l'adozione delle misure di prevenzione ivi contenute) si basa sui seguenti criteri generali, che tengono conto, fra l'altro, delle indicazioni fornite dall'ANAC, in primis nei PNA 2019 e 2022, nonché di *best practices* e *standard* nazionali e internazionali (e.g. UNI ISO 37001:2016) in materia di prevenzione della corruzione:

- **Approccio basato sul rischio:** il Piano si basa sull'identificazione, valutazione e monitoraggio dei principali rischi di corruzione e/o *maladministration* nello specifico contesto di AMCO ed è definito e attuato (anche in termini di priorità di intervento) in funzione delle fattispecie e della rilevanza dei rischi stessi.
- **Integrazione con i processi aziendali e il Sistema dei Controlli Interni:** sempre in ottica di valorizzare l'allineamento del Piano allo specifico contesto di AMCO, lo stesso è definito sulla base dei processi aziendali, presi fra l'altro a riferimento per la costruzione del più ampio Sistema dei Controlli Interni, di cui il *framework* anticorruzione rappresenta parte integrante. In particolare, il Sistema dei Controlli interni di AMCO, ai sensi della normativa di settore di riferimento (in particolare, Circolare n. 288/2015 di Banca d'Italia), comprende i seguenti livelli di controllo sui quali si innestano anche le misure preventive dei rischi corruttivi e di *maladministration*: (i) controlli di primo livello, diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni giornaliere, sono effettuati dalle strutture operative o incorporati nelle procedure – anche automatizzate – ovvero eseguiti nell'ambito dell'attività di *back office*; (ii) controlli di secondo livello, affidati alla Direzione Chief Risk Officer, alla Direzione Compliance e alla Direzione Antiriciclaggio, verificano il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni, la coerenza dell'operatività delle aree di *business* con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati e la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, nonché la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione; (iii) controlli di terzo livello, affidati alla Direzione Internal Audit, mirati a valutare periodicamente la completezza, la funzionalità, l'adeguatezza e l'affidabilità in termini di efficienza ed efficacia del Sistema dei Controlli Interni in relazione alla natura e all'intensità dei rischi delle esigenze aziendali, individuando, altresì, eventuali violazioni delle misure organizzative adottate dalla Società.

A tal proposito, la scelta della Società di identificare il RPC nel Responsabile della Direzione Internal Audit, attore indipendente nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni, garantisce indipendenza e autonomia della figura del RPC oltre che una gestione del *framework* anticorruzione sinergica e integrata con le competenze in materia di valutazione dei rischi, sistemi di controllo interno, processi e procedure aziendali.

- **Sinergie con il Modello ex D. Lgs. n. 231/2001:** il Piano amplia e sviluppa, in chiave anticorruzione, i presidi di controllo definiti nel Modello ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato e mantenuto aggiornato da AMCO, in particolare coprendo anche le esigenze di contrasto dei fenomeni corruttivi e di *maladministration* di cui alla Legge n. 190/2012, benché non rilevanti ai fini del richiamato Decreto 231. In tale contesto è tenuto conto delle indicazioni dell'ANAC, è garantito un raccordo e un coordinamento tra gli strumenti operativi rilevanti ai fini del Decreto 231 (e.g. mappatura dei rischi, rilevazione dei controlli rilevanti) e il *risk assessment* e la definizione delle misure preventive di cui alla Legge n. 190/2012. È altresì previsto il coordinamento tra le funzioni del RPC e quelle dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, anche con riguardo allo scambio di flussi informativi.
- **Responsabilizzazione del Management e coinvolgimento attivo dei Destinatari:** un approccio basato sul rischio e l'integrazione con i processi aziendali favoriscono il coinvolgimento attivo dei Destinatari, contribuendo anche a un ingaggio diretto degli stessi per l'attuazione del Piano in relazione ai processi di competenza. I Responsabili dei processi a rischio sono inoltre direttamente coinvolti nel processo di *risk assessment*, nella definizione e nell'implementazione delle misure preventive e nel miglioramento continuo del sistema.
- **Diffusione della cultura del controllo:** il grado di contribuzione attiva dei Destinatari è ritenuto direttamente proporzionale, fra l'altro, alla comprensione dei fenomeni corruttivi e di *maladministration* che caratterizzano potenzialmente la rispettiva operatività e delle specifiche logiche preventive agibili nei processi che la compongono. Pertanto, l'efficace definizione, rafforzamento e attuazione del Piano prendono impulso anche da iniziative finalizzate alla diffusione della cultura del controllo, sia con generico riferimento ai principi etici e al Sistema dei Controlli Interni di AMCO, sia mirate alla specifica materia, in questo caso graduate e calibrate con l'obiettivo di raggiungere le specificità che interessano le diverse tipologie di Destinatari.
- **Flussi informativi:** il costante monitoraggio del Piano e la rilevazione di situazioni di rischio potenziali sono attuati anche attraverso un sistema di flussi informativi finalizzato a favorire il dialogo tra i Destinatari, in primis i Responsabili dei processi a rischio, e il RPC.

I suddetti criteri generali favoriscono la formulazione efficace di una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, il quale è uno strumento per l'individuazione di misure concrete da realizzare e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione. In particolare, l'individuazione di dette misure concrete si basa su un **processo di gestione del rischio corruttivo** e, quindi, di adozione e attuazione del Piano, 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** a rischio corruttivo;
- la **valutazione del rischio corruttivo** mediante apposite metodologie;
- il **trattamento del rischio**, che si attua mediante l'individuazione e l'adozione di misure organizzative finalizzate a mitigare i rischi corruttivi;
- il **monitoraggio periodico** 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.

5. ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO: CONTESTO ESTERNO E INTERNO E INTERRELAZIONI CON IL MODELLO 231

5.1. Il contesto esterno

Il mercato dei crediti *Non Performing*⁵, 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.

5.2. 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 recuperare 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.

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

⁵ 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.

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 in controllo pubblico, 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 negli anni successivi portando gli *Asset Under Management*, a superare quota 36,4 € 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.

A partire dal 2018, 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 e l'integrazione 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 - su cui, come detto, si innesta la mappatura dei rischi di corruzione e *maladministration* - anche al fine di prioritizzare le attività di completamento del *framework* normativo e dei presidi organizzativi a mitigazione dei rischi;

- il consolidamento del Sistema dei Controlli Interni della Società, attraverso il rafforzamento della dotazione di dimensionamento delle Funzioni Aziendali di Controllo, la predisposizione di politiche di governo dei rischi, la pianificazione ed esecuzione di controlli di secondo e terzo livello;
- la revisione e il costante aggiornamento del Modello ex D. Lgs. n. 231/2001, di cui sono state anticipate e vengono rappresentate nel seguito le interrelazioni con il presente Piano (si rimanda al paragrafo "Interrelazioni tra Piano e Modello 231");
- la messa a regime del Modello ex D. Lgs. n. 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 (e.g. *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.

Al fine di rafforzare ulteriormente il presidio già in essere rispetto all'operatività di *business* demandata a tali *Servicer* esterni, a partire dal 2022 AMCO ha istituito un'apposita Direzione, con responsabilità accentrate in termini di gestione proattiva del portafoglio in *outsourcing*, coordinamento e supervisione dell'operatività dei *Servicer*, nonché di valutazione periodica delle *performance* e dei risultati connessi alla suddetta operatività.

Il modello operativo prevede, inoltre, il ricorso ad un *Network* qualificato di Legali Esterni, distribuiti sull'intero territorio nazionale per le fasi giudiziali del recupero del credito e supporto, a titolo esemplificativo, nelle operazioni di 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 anticipato e previsto nel PNA, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

5.3. Interrelazioni tra Piano e Modello 231

Con riguardo all'interrelazione con il Modello 231, 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. Ulteriori aggiornamenti sono seguiti nel 2021 e, da ultimo, alla fine del 2022, al fine di:

- adeguare la mappatura delle attività sensibili agli intervenuti cambiamenti organizzativi della Società e per le nuove Direzioni aziendali nel frattempo istituite;

- integrare i presidi di mitigazione del rischio per allinearli pienamente all'aggiornato *framework* normativo aziendale;
- recepire alcuni nuovi reati-presupposto rilevanti per AMCO;
- aggiornare i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alla gestione dei provvedimenti disciplinari, nonché la sezione inerente al *Whistleblowing*, recependo le nuove modalità di segnalazione attraverso una piattaforma informatica dedicata introdotta nel 2022.

In tale contesto, l'attività di aggiornamento del Modello 231 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 anticipato e precisato nel Modello 231 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 anticorruzione, 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). Tale attività di riconduzione ed integrazione viene svolta in occasione di ogni successivo aggiornamento del Modello 231.

6. ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO: RUOLI E RESPONSABILITA' DEI 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.

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. 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, in costante coordinamento con l'RPC:

- 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 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;
- collabora alla definizione, aggiornamento, funzionamento e osservanza delle misure volte alla prevenzione dei reati di corruzione ricompresi fra quelli presupposto ex D. Lgs. n. 231/2001;
- formula eventuali proposte di integrazione del Piano.

6.4. 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 e autonomia nonché di assenza da parte del RPC di responsabilità diretta di aree operative e di subordinazione gerarchica a tali aree.

Alla luce delle novità recentemente introdotte dal citato PNA 2022, la Società avvierà opportune analisi volte all'identificazione dei soggetti più idonei a ricoprire il ruolo di Sostituto del RPC nelle ipotesi previste (i.e. assenza temporanea del RPC e *vacatio*) nonché volte all'adozione delle procedure per la relativa nomina.

Ferme la sensibilità e la competenza del RPC in termini di cultura del controllo e gestione dei rischi intrinseche anche nel ruolo di Responsabile della Direzione Internal Audit, rivestito dalla stessa figura, al RPC è inoltre assicurata una formazione idonea ad accrescere, nella prospettiva di una maggiore professionalizzazione di tale ruolo, gli elementi conoscitivi e le competenze necessarie con riguardo ai metodi e agli strumenti di

gestione del rischio corruttivo. A tal fine, la Società sta valutando per il 2023 specifiche iniziative formative destinate al RPC.

6.4.1. 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 e le strutture aziendali che ne supportano l'attività di vigilanza, con cui effettua incontri periodici al fine di sviluppare le necessarie sinergie;
- supervisiona il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sul funzionamento del Piano;
- 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;
- riceve e prende in carico le segnalazioni "whistleblowing", ponendo inoltre in essere le attività necessarie per una prima attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute (salvo nei casi in cui lo stesso RPC sia oggetto della segnalazione);
- indica alle Direzioni competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le 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.

6.4.2. 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.

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.

6.4.3. Struttura di supporto al RPC

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.

A tal proposito, il RPC si avvale del personale in forza alla Direzione Internal Audit che lo stesso RPC presiede (in qualità di Responsabile della Direzione di Internal Audit). La scelta consente di sfruttare le sinergie esistenti tra il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sul funzionamento del Piano operato dal RPC e i controlli di 3° livello di competenza della Direzione Internal Audit.

Inoltre, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, il RPC può avvalersi anche 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:

- 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;
- della Direzione HR, Transformation & Internal Communication, in ordine alla formazione del personale e ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del PTPC;
- delle Direzioni Compliance, Antiriciclaggio e 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/*maladministration*;
- della Direzione Chief Operating Officer, al fine di meglio presidiare la coerenza della struttura organizzativa e del Sistema delle Deleghe, nonché del corpo normativo interno, rispetto agli obiettivi perseguiti con il Piano.

Il RPC, nonché i soggetti dei quali lo stesso a qualsiasi titolo si avvale, 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.

Per lo svolgimento delle attività di competenza del RPC, è stata prevista l'assegnazione di una congrua dotazione di mezzi finanziari a supporto, oggetto di deliberazione da parte del CdA nella seduta del 27 gennaio 2023.

6.4.4. 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.

6.4.5. 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.

6.5. 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.

6.6. 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 inconfiribilità 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.

6.7. Dipendenti e 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 (anche potenziale) o di violazione del Codice Etico al proprio Responsabile e/o al RPC;
- segnalano i casi di possibile conflitto di interesse;
- sono destinatari di iniziative di informazione e formazione, anche specifiche rispetto al proprio perimetro di operatività, alle quali assicurano la propria partecipazione⁶.

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.

7. 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;

⁶ La partecipazione alla formazione obbligatoria in materia anticorruzione e Decreto 231/01, è obbligatoria nonché condizione di eleggibilità ai fini della valutazione in merito alla corresponsione della componente variabile per il personale dipendente (*Management By Objectives* - "MBO").

- 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 n. 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.

7.1. 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 annualmente 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 n. 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. "generalì", ovvero applicabili ad ogni amministrazione/ente (e.g. 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 (e.g. Gestioni dei crediti Workout; Gestione dei Crediti UTP/PD; Outsourcing; Portfolio Analysis & Monitoring). Nell'ultima versione aggiornata nel mese di dicembre 2022, le Aree raggruppano i Processi di III Livello in 29 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, 59 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;
- i responsabili dell'implementazione delle ulteriori misure e le relative tempistiche di attuazione.

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

- Direzione Chief Risk Officer;
- Direzione Compliance;
- Direzione Antiriciclaggio;
- Direzione Chief Financial Officer;
- Direzione Chief Operating Officer;
- Direzione HR, Transformation & Internal Communication;
- Direzione Legale e Affari Societari;
- Direzione UTP/PD;
- Direzione Workout;
- Direzione Real Estate;
- Direzione NPE Investment & Business Development;
- Direzione Credit & Portfolio Monitoring;
- Direzione Special Partnerships & Servicers;
- Funzione Stakeholder Engagement e Sostenibilità.

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.

Le modifiche organizzative intercorse nel 2022 (e.g. scissione della Direzione Compliance & Antiriciclaggio nelle 2 distinte Direzioni Compliance e Direzione Antiriciclaggio) non hanno comportato variazioni in termini di numerosità e tipologia dei processi identificati come a rischio corruzione e maladministration (i.e. n. 59) nel precedente PTPC. Circoscritte variazioni sono conseguite invece in termini di allocazione degli stessi processi tra le Direzioni/Funzioni che caratterizzano l'attuale assetto organizzativo.

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

DIREZIONI/ FUNZIONI AMCO	TOTALE PROCESSI PER DIREZIONE	RESPONSABILE AREA A RISCHIO (RAR)	TOTALE PROCESSI PER RAR
Direzione CFO	7	Responsabile Direzione CFO	3
		Responsabile Funzione Amministrazione/Dirigente Preposto	3
		Responsabile Funzione Planning & Control, Treasury & Markets	1
Direzione Compliance	4	Responsabile Direzione Compliance	4
Direzione Antiriciclaggio	1	Responsabile Direzione Antiriciclaggio	1
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 People Management	1
		Responsabile Funzione People Transformation Services	2
		Responsabile Funzione Reward & Development	2
Direzione Real Estate	5	Responsabile Direzione Real Estate e Garanzie Sussidiarie	5
Direzione Legale e Affari Societari	3	Responsabile Funzione Legale e Affari Societari	2
		Responsabile Funzione Reclami	1
Direzioni di Business	15	Responsabile Direzione UTP/PD	5
		Responsabile Direzione Workout	5
		Responsabile Direzione Special Partnerships & Services	5
Direzione NPE Investment & Business Development	3	Responsabile Direzione NPE Investments & Business Development	3
Direzione Credit & Portfolio Monitoring	2	Responsabile Direzione Credit & Portfolio Monitoring	2
Funzione Stakeholder Engagement e Sostenibilità	1	Responsabile Stakeholder Engagement e Sostenibilità	1

DIREZIONI/ FUNZIONI AMCO	TOTALE PROCESSI PER DIREZIONE	RESPONSABILE AREA A RISCHIO (RAR)	TOTALE PROCESSI PER RAR
Direzione Special Partnerships & Servicers	1	Responsabile Direzione Special Partnerships & Servicers	1
13	59	22	59

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:

MACRO AREA (I LIVELLO)	AREA (II LIVELLO)	PROCESSI (III LIVELLO)
Governance	Gestione dei rapporti con certificatori esterni	1
	Gestione dei rapporti con stakeholder 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
	Gestione della comunicazione verso l'esterno	1
Totale processi di Governance		18
Business	Back Office	1
	Gestione UTP Going Concern / PD	5
	Gestione crediti Workout	6
	Gestione crediti in outsourcing	5
	ReoCo	4
	Gestione rapporti contrattuali con Special Servicer	1
	Strategia, Pianificazione e Controllo	1
	Monitoraggio Special Servicer	2
	Portfolio Analysis & Monitoring	1
Totale processi di Business		26
Supporto	Ciclo passivo – fatture	1

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)
	Gestione delle entrate, delle spese e del Patrimonio	1
	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		15
Totale complessivo		59

7.2. Risk Assessment dei processi afferenti alle aree di rischio

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) e, di conseguenza, avviare il processo di definizione della strategia di mitigazione del rischio, attivando i RAR per i rispettivi processi di competenza.

Si evidenzia, inoltre, che l'attuale aggiornamento del PTPC 2023-2025 è stato condotto secondo la metodologia di valutazione e gestione del rischio di corruzione e *maladministration* rivista nel 2021 e oggetto di affinamento nel continuo per tenere conto del sempre crescente livello di maturità del *framework* anticorruzione di AMCO. La metodologia utilizzata, nello specifico, si focalizza sull'obiettivo di contribuire alla continua evoluzione del *framework*, anche con riferimento al disegno e alla pianificazione di ulteriori misure preventive. In particolare, secondo la metodologia adottata, la stima della probabilità è data dalla valutazione in ordine all'esistenza, completezza ed efficacia dei presidi in essere a mitigazione del potenziale rischio di condotte corruttive e/o di *maladministration* nell'ambito del processo, quali:

- **livelli autorizzativi/ deliberativi/ approvativi** definiti e formalizzati in poteri delegati/ procure / contratti, oltre che in normativa interna, nonché eventualmente indirizzati attraverso *approval workflow* informatizzati;
- **segregazione dei compiti** in termini di coinvolgimento di diversi soggetti / unità organizzative, anche appartenenti a differenti Direzioni nonché Organi e, ove applicabile, soggetti esterni che rilasciano

assurance e/o Autorità di Vigilanza (e.g. attività del processo subordinate ad autorizzazioni da parte delle stesse);

- **tracciabilità e archiviazione** delle diverse fasi/ attività di cui si compone il processo, anche con il supporto di appositi strumenti;
- **controlli di I livello** definiti e correttamente agiti;
- controlli di **II livello** ed altre attività (e.g. processi di valutazione di determinati rischi e flussi informativi ai fini regolamentari) agite dalle Funzioni Aziendali di Controllo e rilevanti anche rispetto ai rischi di corruzione e/o *maladministration*;
- strumenti di **monitoraggio** nei confronti dei **soggetti esterni** (e.g. fornitori, periti, legali esterni) e degli **outsourcers** (e.g. *Special Servicer*);
- **regolamentazione** del processo attraverso specifica normativa interna (e.g. Politiche, Procedure, Istruzioni Operative);
- produzione sistematica di **flussi informativi** e/o altre attività di **reporting** di informazioni specifiche e predefinite a soggetti / Organi interni (e.g. Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, Comitati e/o Direzioni/Funzioni) e, ove previsto, soggetti esterni (e.g. Autorità di Vigilanza o altri Enti esterni con funzioni di controllo).

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);
- impatto economico;
- rilevanza esterna.

La valutazione dei fattori di probabilità ed impatto viene eseguita attraverso predisposto un questionario di valutazione "a risposta multipla", declinato a partire da quello fornito dall'ANAC⁸ e aggiornato nel tempo per garantirne l'allineamento rispetto all'evoluzione del contesto interno ed esterno e al livello di maturità del *framework*. Tale questionario è compilato da ciascun RAR per ciascun processo a rischio di propria competenza, anche confrontandosi con il RPC.

In particolare, il RPC cura il processo di *Risk Assessment* sulle attività di AMCO, fornendo supporto metodologico ai Referenti nella fase di identificazione e valutazione dei rischi nell'ambito dei processi/aree aziendali di competenza.

I Referenti sono responsabili della corretta identificazione e valutazione dei rischi e relativi presidi di competenza.

Ad esito della compilazione del questionario, viene rilevato il livello di rischio del processo, 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:

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.

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 →			

7.3. 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.

Nell'ambito di tale fase rientra anche la definizione dei piani di formazione, la strutturazione dei necessari flussi informativi e la valutazione di eventuali interventi di rafforzamento e/o controllo da attivare sui processi di riferimento.

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

- Tempistica di attuazione;
- Responsabile dell'implementazione della misura e, ove necessario in un'ottica di implementazione, i responsabili delle altre Direzioni/ Funzioni coinvolte;
- *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 degli ultimi anni, si evidenzia che, in una logica di integrazione delle misure e dei sistemi di controllo interno, l'attività di aggiornamento del Modello 231 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 231 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.

Gli esiti degli aggiornamenti del Modello 231 tempo per tempo effettuati nonché l'attività di raccordo di quest'ultimo con la Mappatura anticorruzione sono stati oggetto di condivisione con l'Organismo di Vigilanza ed il Collegio Sindacale, assicurando anche i necessari raccordi e sinergie con il RPC.

7.4. 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);
- predispose 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 (e.g. 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.

7.5. Monitoraggio delle misure di gestione dei rischi

Nell'ambito della più ampia attività di monitoraggio sull'attuazione del Piano (si rimanda in proposito al paragrafo "Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sul funzionamento del Piano"), il RPC monitora il grado di implementazione da parte dei RAR delle misure da adottare formalizzate nella Mappatura tempo per tempo aggiornata (nello specifico, come sopra esposto, nell'Allegato 1 al Piano "Mappatura delle attività a rischio reato e delle misure di prevenzione della corruzione"), al fine di assicurare che queste siano adeguatamente implementate nei tempi previsti.

Il RPC tiene traccia delle attività di monitoraggio condotte, anche ai fini della relativa rendicontazione periodica, e i RAR delle evidenze sottese l'implementazione delle misure di competenza.

8. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO, CODICE ETICO E MODELLO 231

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 dei valori aziendali e dei principi di gestione dei crediti definiti da AMCO nonché alle 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, incluse tutte le procedure aziendali tempo per tempo vigenti, da considerarsi parte integrante del *framework* Anticorruzione di AMCO.

Le prescrizioni identificate nel Modello 231 sono considerate, ove applicabili, anche come presidi di controllo relativi alla prevenzione della corruzione ex Legge n. 190/2012. Tali presidi di controllo, pertanto, vanno considerati quali ulteriori e complementari a quelli stabiliti nel presente Piano.

Conseguentemente, le prescrizioni del Piano concernenti le misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione dello stesso si coordinano con i contenuti del Modello 231, in modo da realizzare una sostanziale integrazione tra le previsioni dei diversi documenti.

AMCO definisce generali principi di comportamento quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, relativi all'assoluto divieto di:

- attuare 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 altre 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, sempre a titolo esemplificativo, 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.

8.1. Valori aziendali e Principi di gestione dei crediti deteriorati di AMCO

Nel 2022 AMCO ha definito e formalizzato il proprio sistema integrato di valori in cui la Società si riconosce e si identifica (“**Nuovo Sistema di Valori**”) e che costituiscono una milestone imprescindibile per lo sviluppo evolutivo della Società, unitamente ai propri principi etici (cfr. § 8.2).

I valori rappresentano, infatti, ciò in cui AMCO crede e costituiscono l'elemento fondante che consente ai dipendenti di identificarsi con la Società, che unisce le persone e ne plasma la cultura aziendale. I valori orientano, inoltre, le aspettative comportamentali nel contesto aziendale quotidiano, indicando le modalità condivise e attese di operare, lavorare e relazionarsi all'interno e all'esterno, per raggiungere in modo etico e sostenibile gli obiettivi della Società, coerentemente con gli indirizzi e l'orientamento strategico aziendali.

Inoltre, AMCO ha definito anche i “**Principi di gestione dei crediti deteriorati di AMCO**”, che costituiscono una linea guida nell'attività di gestione del credito, a tutela di processi etici e di attività costantemente improntate all'integrità ed al rispetto delle regole. AMCO, infatti, nello svolgimento della propria attività, si impegna a supportare imprenditori, aziende e individui in difficoltà, che intendano concretamente e correttamente trovare una soluzione per la definizione delle proprie posizioni, agendo in modo equo nei confronti di tutti i clienti ed attuando presidi per la prevenzione ed una gestione corretta e trasparente dei conflitti di interesse.

8.2. Codice Etico

Il Codice Etico della Società, rivisto ed aggiornato nel corso del 2022, costituisce parte integrante del Modello 231 e contiene regole volte a garantire che i comportamenti dei soggetti destinatari siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e reciproco rispetto, nonché a evitare che vengano attuate condotte tali da originare le fattispecie di reato e gli illeciti amministrativi inclusi nell'elenco del D. Lgs. 231/2001. In particolare, il Codice Etico si fonda sui seguenti principi generali:

- rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti;
- obiettività e gestione dei conflitti di interesse;
- confidenzialità e riservatezza nella gestione delle informazioni;
- tutele della concorrenza;
- lotta alla criminalità organizzata.

Inoltre, il Codice Etico elenca i principi di condotta con riferimento alla gestione:

- dei rapporti esterni;
- degli adempimenti societari;
- della tutela delle risorse umane, degli asset aziendali e dell'ambiente.

Al fine di garantire la più ampia conoscenza e l'uniforme applicazione delle disposizioni introdotte dal Modello 231 e dal Codice Etico, AMCO si impegna a promuoverne, anche attraverso specifiche attività di formazione, la conoscenza e la sensibilizzazione da parte dei destinatari e, ove necessario e per quanto rilevante, degli altri *stakeholders*.

9. ULTERIORI MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

9.1. 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**” 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.

Tale politica, approvata dal CdA in data 10/09/2018, è stata oggetto di aggiornamento nel 2021 al fine di disciplinare più compiutamente i seguenti profili:

- criteri e circostanze per l'identificazione dei potenziali conflitti di interesse;
- presidi e misure per la gestione dei conflitti d'interesse;
- situazioni di conflitto non presenti nella mappatura.

In particolare, nell'ambito di tale *framework* aziendale, 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 macrocategorie 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 (e.g. legale, perito, *outsourcer* e altri fornitori) e la Società, nonché presidi attivati nella gestione del rapporto e monitoraggio delle collaborazioni;
- istituzione del ruolo della Direzione 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 *Service*;
- 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) realizzate 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 Direzione Compliance. Nella rendicontazione annuale delle proprie attività, la Direzione Compliance sottopone al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale gli aggiornamenti di tale Registro.

Si evidenzia che nel corso del 2022, l'esercizio di *Risk Assessment* funzionale all'aggiornamento del Piano e della Mappatura anticorruzione, ha tenuto in specifica considerazione le attività di controllo di II livello implementate e in corso di rafforzamento relativamente al *framework* interno di gestione dei potenziali conflitti d'interesse.

9.2. Tutela per la segnalazione degli illeciti – "Politica in Materia di Segnalazione dei Comportamenti Illegittimi (Whistleblowing)"

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.

Da ultimo, il 9 dicembre 2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto Legislativo per il recepimento della Direttiva UE 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto

dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali; la Direttiva UE definisce norme minime di tutela dei *whistleblowers*, volte a uniformare le vigenti normative nazionali con l'obiettivo ultimo di rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità e di prevenire la commissione di reati.

Ciò premesso, con l'espressione "*whistleblower*" si fa riferimento al dipendente di un'Amministrazione Pubblica o di una società di diritto privato nonché ad una persona che abbia acquisito specifiche informazioni su violazioni commesse in un contesto lavorativo, 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, sin dal 2018, specifiche **Linee Guida in materia di Whistleblowing**, che hanno tenuto conto tanto della natura di soggetto in controllo pubblico 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.

Da ultimo, a luglio 2022, al fine di allineare il processo all'evoluzione delle nuove modalità informatizzate di segnalazione, nonché recepire le prime indicazioni rivenienti dalla Direttiva (UE) 2019/1937, AMCO ha rivisto ed aggiornato le suddette previsioni, mediante l'emanazione di una specifica "**Politica in Materia di Segnalazione dei Comportamenti Illegittimi (Whistleblowing)**", approvata dal CdA, nella quale sono stati disciplinati in maggiore dettaglio ruoli, responsabilità e processo di gestione delle segnalazioni, recependo inoltre i cambiamenti operativi ed organizzativi intervenuti e le nuove previsioni normative di riferimento.

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.);
- realizzate 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.

La sopra-citata Politica disciplina in dettaglio⁹:

- i ruoli e le responsabilità nell'ambito di AMCO;
- il contenuto e l'oggetto della segnalazione;
- il canale informatico attivo per la segnalazione;
- il processo di gestione della segnalazione;
- le forme di tutela del *whistleblower*;
- le responsabilità del *whistleblower*;
- l'informativa periodica sulle segnalazioni.

Il documento è stato divulgato a tutti i Dipendenti della Società mediante apposita pubblicazione nel *repository* normativo aziendale e sul sito internet istituzionale nella sezione “Presidi Anticorruzione”, unitamente ad uno specifico collegamento alla nuova Piattaforma informatica *web-based* dedicata.

Tra i principali interventi apportati nel corso del 2022 dalla Società al proprio sistema di gestione delle segnalazioni, si annoverano, infatti:

- l'adozione di un **nuovo canale** per l'invio delle segnalazioni tramite **apposita Piattaforma informatica web-based** raggiungibile dal sito web di AMCO (<https://amco.segnalazioni.net>). La piattaforma garantisce, nel rispetto della normativa interna ed esterna, la riservatezza dell'identità del *Whistleblower* nonché dei contenuti della segnalazione. In particolare, il *Whistleblower* può effettuare la segnalazione sia in forma «**riservata**», tramite registrazione alla Piattaforma e indicazione delle proprie generalità, sia in forma «**anonima**». In ogni caso, la Società implementa previsioni specifiche volte ad evitare ogni forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, nei confronti del *Whistleblower*;
- una **razionalizzazione e rafforzamento** del **processo di gestione delle segnalazioni** riflesso normativamente nella citata Politica, prevedendo la ricezione di tutte le segnalazioni in prima istanza da parte del RPC, quale *focal point* e soggetto responsabile per la gestione delle segnalazioni, che provvede ad inoltrarle all'OdV ove le stesse riguardino asserite violazioni del citato Modello ex D. Lgs. 231/2001. Viene identificata, infine, nella Direzione Compliance la «funzione di riserva», alla quale la segnalazione viene indirizzata in automatico dal sistema qualora la stessa riguardi il RPC o un membro dell'OdV.

⁹ Per i contenuti di dettaglio della Politica, si rimanda alla consultazione del sito istituzionale www.amco.it – Sezione “Presidi Anticorruzione” – “*Whistleblowing*”.

9.3. 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, 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 ed 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, Viceministro, 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.

9.4. 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, 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 periodo di riferimento, in continuità rispetto a quanto intrapreso a partire dal 2018 ed allo specifico piano formativo erogato in modalità interattiva nel corso del 2021, la Società ha progettato un piano formativo rivolto a tutto il personale di AMCO, con specifici approfondimenti sui principali processi/aree a rischio connessi al *business* della Società e alle relative attività di governo e supporto. In particolare:

- ai **nuovi assunti**, AMCO ha erogato specifiche sessioni, in modalità interattiva (aula virtuale), focalizzate oltre che sul contesto normativo e sul *framework* anticorruzione adottato dalla Società, anche sui processi e le aree a rischio di competenza delle Direzioni/Funzioni di volta in volta coinvolte;
- al **personale** già destinatario delle precedenti sessioni di formazione erogate in modalità interattiva nei precedenti anni, AMCO ha erogato uno specifico corso di formazione obbligatorio mediante modalità *e-learning*. I contenuti del corso sono stati definiti in modo da garantire anche un aggiornamento periodico sia in merito al contesto normativo Anticorruzione sia alle continue evoluzioni del *framework* Anticorruzione adottato dalla Società.

In entrambi i casi, i discenti sono stati coinvolti nella risoluzione di casi pratici strutturati *ad hoc* in considerazione dei rischi specifici, fattori abilitanti e misure preventive a mitigazione del rischio rispetto ai principali processi rilevanti per AMCO.

Inoltre, al termine delle sessioni formative, ai discenti è stato sottoposto uno specifico questionario di apprendimento.

Il piano formativo ha inoltre previsto una specifica sessione formativa dedicata alle figure apicali Responsabili delle Aree a Rischio, mirata a sensibilizzare il ruolo e l'importanza degli stessi nell'ambito della corretta gestione e implementazione del Piano nonché in occasione delle fasi salienti di aggiornamento della Mappatura dei processi a rischio di corruzione e revisione del relativo *Risk Assessment*, oltre alla successiva fase 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 ed ai soggetti rilevanti di AMCO, anche alla luce delle indicazioni formulate in materia dall'ANAC, e sempre da attuare sulla base dei principi di compatibilità e calibrazione.

9.5. 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 Direzione 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 Direzione 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 Direzione 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.

Inoltre, nel 2022 è stato sviluppato e messo a disposizione di tutto il personale AMCO un nuovo strumento per il censimento degli omaggi e delle regalie, comprensivo di un processo automatizzato per l’invio delle relative richieste di approvazione. Tali nuove modalità di gestione sono state divulgate a tutti i dipendenti attraverso la “Comunicazione per la gestione degli omaggi e delle regalie 2022” (5 dicembre 2022).

9.6. 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 complementarità 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 ha proseguito il percorso di dimensionamento delle strutture intrapreso nel 2018, al fine di fronteggiare i nuovi volumi di attività e la maggiore complessità organizzativa.

10. MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E SUL FUNZIONAMENTO E ATTUAZIONE DEL PIANO

In linea con le disposizioni fornite dall'ANAC, AMCO attribuisce al processo di monitoraggio del Piano una specifica rilevanza per un efficace sistema di gestione del rischio, costantemente attenzionato anche in ottica di miglioramento continuo.

Il monitoraggio, infatti, è focalizzato fra l'altro sulla verifica dell'effettiva attuazione sia delle misure di prevenzione programmate, sia delle misure di mitigazione già in essere e, in generale, del Piano integralmente considerato. Inoltre, un monitoraggio sistematico del Piano consente di anticipare, o comunque di governare puntualmente, eventuali complessità implementative.

In particolare, 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 Direzione Internal Audit, include alcune aree di rilievo 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 Direzione 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.

L'attività di monitoraggio del RPC può tuttavia avere ad oggetto anche attività non pianificate, di cui si è venuti a conoscenza successivamente, durante l'attuazione del PTPC (e.g. a seguito di segnalazioni che pervengono al RPC in corso d'anno tramite il canale *whistleblowing*).

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.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

AMCO condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, dal Modello 231, dagli strumenti di attuazione del Piano e del Modello 231 e dal Codice Etico.

Elemento essenziale per il funzionamento del PTPC è l'applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare gli eventuali comportamenti contrastanti con le misure previste dal Piano. Pertanto, l'adozione di un adeguato sistema disciplinare che sanzioni le violazioni dei principi contenuti nel presente Piano rappresenta un requisito imprescindibile per una piena ed efficace attuazione del Piano stesso.

La definizione di uno specifico sistema di sanzioni, oltre a prevenire la commissione di infrazioni, consente all'RPC di esercitare la funzione di vigilanza con maggiore efficienza e garantisce l'effettiva osservanza del Piano.

Il sistema disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto da parte dei Destinatari dei principi e delle regole di condotta prescritti nel presente Piano (e nei documenti che ne costituiscono parte integrante).

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del soggetto interno, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità della condotta, e/o a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato la violazione del Piano e/o del Modello. 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 e aggiornato, da ultimo, in seguito ad approvazione dell'Amministratore Delegato, in data 17 febbraio 2022.

Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Pertanto, nel determinare la sanzione applicabile al caso concreto, si devono considerare la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato dirigenziale e non dirigenziale), la specifica disciplina legislativa e contrattuale, nonché i seguenti criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia del reato perpetrato;
- circostanza in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
- eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo di violazione;
- eventuale recidività del soggetto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o esito del giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

A ogni segnalazione di violazione del Piano, pervenuta tramite gli appositi canali, verrà promossa un'istruttoria disciplinare in caso di fondatezza dell'oggetto della segnalazione. In particolare, qualora venga riscontrata una probabile violazione del Piano, sarà avviata la conseguente procedura disciplinare.

Dell'avvio del procedimento disciplinare per fatti astrattamente riconducibili a fattispecie corruttive e/o di *maladministration* cui il presente PTPC si riferisce e della sua conclusione (sia in caso di irrogazione di una sanzione, sia in caso di annullamento) è data tempestiva comunicazione al RPC.

Con riferimento ad eventuali comportamenti in violazione del Piano, del Modello 231 o del Codice Etico posto in essere da **Soggetti esterni**, può determinare, secondo la gravità del fatto e quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta ovviamente salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Piano, nel Modello e nel Codice Etico della Società sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte di AMCO.

In ogni caso, in caso di violazioni e/o fattispecie rilevanti sia ai fini Anticorruzione che ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, è previsto un coordinamento e l'attivazione di sinergie tra RPC e Organismo di Vigilanza.

12. 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 c.p.	Peculato mediante profitto dell'errore altrui	Il reato si configura quanto il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altre utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.
Art. 316 bis c.p.	Malversazione di erogazioni pubbliche	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, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo comunque denominate, destinati alla realizzazione di una o più finalità, , non li destina alle predette finalità.
Art. 316 ter c.p.	Indebita percezione di erogazioni pubbliche	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, sovvenzioni, 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 di 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 altre 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 altre 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 altre 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 altre utilità.

RIFERIMENTO NORMATIVO	FATTISPECIE DI REATO	DESCRIZIONE DEL REATO
Art. 320 c.p.	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio	<p>Le disposizioni degli articoli 318 e 319 c.p. si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio.</p> <p>In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.</p>
Art. 322 c.p.	Istigazione alla corruzione	<p>Il reato si configura qualora chiunque offre o promette denaro od altre 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.</p>
Art. 322 bis c.p.	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri	<p>Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma e 323, si applicano anche:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee; 2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee; 3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee; 4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee; 5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio; 5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale; 5-ter) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di organizzazioni pubbliche internazionali; 5-quater) ai membri delle assemblee parlamentari internazionali o di un'organizzazione internazionale o sovranazionale e ai giudici e funzionari delle corti internazionali. 5-quinquies) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un

RIFERIMENTO NORMATIVO	FATTISPECIE DI REATO	DESCRIZIONE DEL REATO
		<p>pubblico servizio nell'ambito di Stati non appartenenti all'Unione europea, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione.</p> <p>Le disposizioni degli articoli 319-quater, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altre utilità è dato, offerto o promesso:</p> <p>1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;</p> <p>2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.</p> <p>Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.</p>
Art. 323 c.p.	Abuso di ufficio	<p>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.</p>
Art. 326 c.p.	Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	<p>Il reato si configura qualora Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, riveli notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevoli in qualsiasi modo la conoscenza.</p>
Art. 328 c.p.	Rifiuto di atti di ufficio. Omissione	<p>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.</p>
Art. 346 bis c.p.	Traffico di influenze illecite	<p>Il reato si configura qualora chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altre utilità, 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.</p>
Art. 355 c.p.	Inadempimento di contratti di pubbliche forniture	<p>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</p>

RIFERIMENTO NORMATIVO	FATTISPECIE DI REATO	DESCRIZIONE DEL REATO
		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 2 n° 1 c.p.	Truffa ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico	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 conseguimento di erogazioni pubbliche	Il reato si configura qualora il fatto di cui all'articolo 640 riguarda sovvenzioni, contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni 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.	Falsità ideologica del pubblico ufficiale in atti pubblici	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 altre 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 altre 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.

RIFERIMENTO NORMATIVO	FATTISPECIE DI REATO	DESCRIZIONE DEL REATO
-	Reati societari presupposto	Si rimanda a quanto riportato nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e alla relativa matrice dei rischi.