Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020 - 2022

PREMESSA 3
NATURA GIURIDICA E ATTIVITA' SVOLTE DA AOSTA FACTOR S.p.A. 5
SOGGETTI COINVOLTI NELL'ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 7
INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE 10
SISTEMA DEI CONTROLLI 12
ATTIVITA' PER LA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITA' 13
CODICE DI COMPORTAMENTO 14
GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE 15
TRASPARENZA 17
ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI 19
FORMAZIONE 20
TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI 21
ROTAZIONE O MISURE ALTERNATIVE 23
MONITORAGGIO 24
PIANIFICAZIONE ATTIVITA' TRIENNIO 2020 - 2022 25

PREMESSA

Con l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (di seguito "Piano"), Aosta Factor S.p.A. (di seguito, anche "Società") intende dare attuazione alle disposizioni normative in materia di prevenzione e repressione della fenomeni di corruzione e di illegalità nell'ambito della pubblica amministrazione.

Il Piano si configura come un documento di natura programmatica preordinato a definire una strategia di prevenzione della corruzione all'interno di Aosta Factor S.p.A. attraverso l'individuazione di una disciplina di misure concrete ed efficaci, traducibili in azioni precise e verificabili nella loro effettiva realizzazione, nonché attraverso la promozione di una cultura della legalità condivisa da tutto il personale della Società.

Esso intende inoltre integrare e rafforzare i presidi anticorruzione adottati dalla Società con il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, atteso che le situazioni potenzialmente rilevanti previste dalla normativa posta a contrasto della corruzione sono più ampie delle fattispecie penalistiche prese in considerazione dal D.Lgs. 231/2001 e rilevano anche quando poste in essere in danno della Società Il Piano è predisposto in conformità alle previsioni del Piano nazionale anticorruzione (di seguito "PNA") che, ai sensi del comma 2-bis della Legge 190/2012, costituisce "atto di indirizzo" ai fini della redazione del primo, e tiene altresì conto delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito "ANAC") con la determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" (di seguito "Nuove Linee guida".

Si segnala ulteriormente che è tuttavia necessario prestare particolare attenzione alla definizione del perimetro entro il quale opera il c.d. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (nel prosieguo "RPCT"), che ricomprende, oltre ai reati sopra richiamati, tutte le inefficienze di processo radicate a tal punto nel sistema da celare fenomeni corruttivi preesistenti, o altrimenti tali da costituire terreno fertile per la futura realizzazione degli stessi. Non rilevano, quindi, generiche inefficienze nei processi, che possono derivare ad esempio da carenze organizzative, non riconducibili a sintomi o possibili cause di fenomeni corruttivi. Se l'analisi del RPCT ricomprendesse anche tali fattispecie, il relativo ambito di competenza risulterebbe infatti di troppo ampia taratura, finendo per svuotare completamente di contenuto e di efficacia il ruolo di prevenzione svolto da

quest'ultimo. Quanto alle misure di prevenzione della corruzione, le Nuove linee guida individuano, quali contenuti minimi delle stesse, i seguenti:

1) individuazione e gestione dei rischi di corruzione;
2) sistema dei controlli;
3) codice etico;
4) inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
5) incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
6) attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;
7) formazione;
8) tutela del dipendente che segnala illeciti;
9) rotazione o misure alternative;
10) monitoraggio delle misure di prevenzione.

Quelle sopra delineate sono le c.d. misure di prevenzione generali, che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia.

Lo schema del Piano, elaborato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e con il coinvolgimento e la partecipazione dei responsabili delle funzioni aziendali maggiormente coinvolte in attività a rischio corruzione, è stato condiviso dai membri del Consiglio di Amministrazione.

Il Piano è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29 gennaio 2020.

Il Piano sarà consegnato a tutto il personale neoassunto al momento della presa di servizio; al personale già in servizio, l'adozione del Piano ed i suoi aggiornamenti saranno comunicati, tramite specifiche comunicazioni interne.

NATURA GIURIDICA E ATTIVITA' SVOLTE DA AOSTA FACTOR S.p.A.

AOSTA FACTOR S.p.A. è una società controllata al 79,31% da FINAOSTA S.p.A., società partecipata al 100% dalla Regione Valle d'Aosta.

AOF in data 8 ottobre 2015 ha presentato istanza di iscrizione all'Albo unico degli Intermediari Finanziari previsto dall'art. 106 del D.Lgs. 385/1993. L'iter autorizzativo si è concluso con l'iscrizione al nuovo Albo ex art. 106 a fare data dal 26 ottobre 2016; in ragione di ciò, la Società svolge attività soggetta a regolamentazione di vigilanza da parte della Banca d'Italia. Ulteriormente, la Società appartiene al Gruppo Finanziario Finaosta, iscritto all'albo ex art. 109 del T.U.B. con n. 1.

Aosta Factor ha per oggetto, con particolare riferimento allo sviluppo e all'assistenza ad imprese della Valle d'Aosta e zone limitrofe, l'esercizio del factoring in tutte le sue fattispecie operative e di ogni operazione diretta a facilitare l'incasso dei crediti derivanti dall'esercizio da parte di terzi di attività commerciali.

Sono organi societari: l'assemblea, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

L'Alta Direzione è rappresentata dal Direttore Generale. Nell'ambito del sistema dei controlli interni, l'Alta Direzione supporta il Consiglio di Amministrazione nei processi decisionali, definisce le procedure informative necessarie a consentire al Consiglio di Amministrazione piena conoscenza sui fatti aziendali, attua le direttive del Consiglio di Amministrazione per il raggiungimento di un modello di sistema dei controlli interni adeguato, propone per l'approvazione del Consiglio di Amministrazione le procedure e le modalità di gestione del rischio.

La Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01. Le competenze dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 sono state attribuite al Collegio Sindacale.

Aosta Factor S.p.A. ha inoltre previsto, sulla base della normativa emanata da parte della Banca d'Italia, la costituzione di strutture di controllo, quali l'Internal Auditing (in considerazione delle proprie contenute dimensioni e quindi della limitata complessità organizzativa e operativa, la Società ha ritenuto di optare per l'esternalizzazione dell'attività di Internal Auditing affidandola ad una figura professionale qualificata, operante nell'ambito di un soggetto aziendale altamente qualificato e specializzato), la Funzione Compliance (in considerazione delle proprie contenute dimensioni e quindi della limitata complessità organizzativa e operativa, la Società ha ritenuto di optare per l'esternalizzazione dell'attività di conformità affidandola ad una figura professionale qualificata,

operante nell’ambito di un soggetto aziendale altamente qualificato e specializzato) e la Funzione Risk Management e Antiriciclaggio (Risk Controller).

SOGGETTI COINVOLTI NELL'ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Si descrivono i soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione della corruzione all'interno di Aosta Factor S.p.A., con l'indicazione dei relativi compiti e responsabilità:

- ✓ Consiglio di Amministrazione;
- ✓ Responsabile della prevenzione della corruzione;
- ✓ Direttore Generale e Dirigenti;
- ✓ Dipendenti;
- ✓ Organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (ODV);
- ✓ Collegio Sindacale;
- ✓ Organismi di controllo interno;
- ✓ Direzione Generale e Consiglio di Amministrazione (sistema disciplinare).

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- ✓ designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e può chiamarlo a riferire in merito all'attività svolta;
- ✓ adotta il Piano triennale di prevenzione della corruzione e i suoi aggiornamenti;
- ✓ adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere strategico e generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nominato dal Consiglio di Amministrazione secondo i criteri previsti dalla Determinazione dell'ANAC n. 8/2015, è il soggetto incaricato di svolgere l'attività di prevenzione e di vigilanza sugli eventuali fenomeni di corruzione o di illegalità.

Tenuto conto delle dimensioni e della struttura della Società, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato individuato con un amministratore privo di deleghe gestionali.

Per AOF, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è il Dott. Jean Pierre Feo, nominato dal Consiglio di Amministrazione con delibera in data 18 novembre 2015 e riconfermato dallo stesso organo aziendale in data 28 maggio 2018.

I dati relativi alla nomina sono trasmessi all'ANAC con il modulo disponibile sul sito dell'Autorità nella pagina dedicata ai servizi on line.

Considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e quelle previste dalla Legge 190/2012, le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza devono essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (ODV).

Nell'ODV di AOF è prevista la partecipazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza partecipa alle riunioni dell'ODV, nei casi in cui siano trattate tematiche inerenti i reati di cui alla Legge 190/2012, al fine di condividere e valutare le azioni di coordinamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- ✓ elabora il Piano triennale di prevenzione della corruzione ed i suoi aggiornamenti;
- ✓ provvede a verificare, con il supporto di soggetti interni competenti per settore, l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità a prevenire i fenomeni corruttivi o comunque le situazioni di illegalità e propone la modifica del Piano quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività di AOF;
- ✓ collabora alla definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- ✓ entro le tempistiche previste dalla normativa, elabora la relazione annuale sull'attività svolta, la trasmette al Consiglio di Amministrazione e provvede alla sua pubblicazione sul sito web della Società.

  Per lo svolgimento delle funzioni sopra elencate, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza si avvale della collaborazione delle strutture interne competenti per settore e dei Dirigenti o di un Gruppo di lavoro.

<u>Direttore Generale e Dirigenti</u>

Il Direttore Generale e i Dirigenti

- ✓ svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- ✓ osservano e fanno osservare al personale che opera nella propria area le misure contenute nel Piano;

- ✓ assicurano l'osservanza del Codice Etico e verificano le ipotesi di violazione.

Dipendenti

I dipendenti:

- ✓ osservano le misure contenute nel Piano;
- ✓ segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o alla Direzione Generale (sistema disciplinare).

Organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (ODV)

L'Organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (ODV):

- ✓ collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai fini del monitoraggio, valutazione ed implementazione del funzionamento, efficacia e osservanza del Piano allo scopo di prevenire i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- ✓ formula proposte di integrazione del Piano.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale:

- ✓ collabora con il Consiglio di Amministrazione al perseguimento delle finalità anticorruzione;
- ✓ formula proposte di integrazione del Piano.

Organismi di controllo interno

Le funzioni aziendali di controllo (Internal Auditing, Compliance, Risk Controller e Responsabile Antiriciclaggio) considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.

Direzione Generale e Consiglio di Amministrazione (sistema disciplinare)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza provvede alla segnalazione, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate in materia di corruzione.
AOF mutua, per quanto applicabile, il sistema disciplinare già adottato, all'interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.
Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, i poteri sono conferiti, alla Direzione Generale e al Consiglio di Amministrazione.

INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE

In ragione delle caratteristiche proprie della Società e della natura e delle peculiarità dell'attività svolte, sono state individuate le principali aree a rischio connesse ai reati di corruzione / cattiva amministrazione e le misure più adeguate per la prevenzione e la gestione degli stessi.

L'analisi è stata effettuata tenendo conto del contesto esterno e interno in cui la Società opera.

Con riferimento al contesto esterno, è stato analizzato il livello di rischio desumibile dalla natura della controparte (clienti e fornitori privati), dal tipo di servizio richiesto (factoring e fornitura di beni e servizi), dall'area geografica di riferimento (Italia).

Con riferimento al contesto interno, l'analisi ha tenuto in considerazione gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa, al fine di identificare attraverso la mappatura dei processi le aree potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

L'attività svolta è stata articolata nelle seguenti fasi:

a) individuazione degli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione all'operatività della Società e dei processi in cui i fenomeni di natura corruttiva possono manifestarsi;
b) valutazione dei rischi potenziali in termini di impatto e probabilità;
c) identificazione e programmazione delle misure e degli strumenti di prevenzione, ossia dei presidi organizzativi e di controllo più idonei alla prevenzione / mitigazione del rischio (misure di controllo; misure di trasparenza; misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento; misure di regolamentazione; misure di semplificazione dell'organizzazione/riduzione dei livelli/riduzione del numero degli uffici; misure di semplificazione di processi/procedimenti; misure di formazione; misure di sensibilizzazione e partecipazione; misure di rotazione; misure di segnalazione e protezione; misure di disciplina del conflitto di interessi; misure di regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies);
d) valutazione dei presidi esistenti.

In tema di sostenibilità economica e organizzativa, l'identificazione e la programmazione delle misure di prevenzione è stata effettuata tenendo in considerazione la capacità di attuazione da parte della Società.

L'attività di valutazione dei rischi è rappresentata nella Mappatura dei processi, costituita da una Tabella allegata sotto la lettere "A", che individua le principali aree a rischio connesse ai reati di corruzione / cattiva amministrazione.

Nella valutazione dei rischi sono state prese in considerazione le principali attività della Società, con l'individuazione delle seguenti aree:

1) esercizio del factoring in tutte le sue fattispecie operative e di ogni operazione diretta a facilitare l'incasso dei crediti derivanti dall'esercizio da parte di terzi di attività commerciali.
2) affidamento di lavori, forniture e servizi;
3) gestione del contenzioso attivo (monitoraggio crediti e attività di recupero crediti);
4) gestione del personale;
5) gestione della liquidità;
6) gestione delle ispezioni.

La Tabella allegata sotto la lettera "A" (Mappatura dei processi) costituisce una sintesi di una più ampia attività di rilevazione effettuata analizzando le "*Probabilità di Impatto*" e le "*Responsabilità – Azioni – Misure*".

Con riferimento alle "*Probabilità di Impatto*" sono stati individuati per ciascuna macro area a rischio:

- ✓ i processi in cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio (processi sensibili);
- ✓ una sintetica descrizione del rischio;
- ✓ gli indici di valutazione della probabilità (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, adeguatezza controlli);
- ✓ gli indici di valutazione dell'impatto (impatto organizzativo, impatto economico, impatto reputazionale, impatto immagine);
- ✓ la valutazione complessiva;
- ✓ il grado di rischio (1 – basso; 2 – medio/basso; 3 – medio; 4 – medio/alto; 5 – alto).

Gli indici di valutazione della probabilità e gli indici di valutazione dell'impatto sono stati desunti dalla "Tabella valutazione del rischio" di cui all'Allegato 5 (La valutazione del livello di rischio) del PNA 2013.

Con riferimento alle "*Responsabilità – Azioni – Misure*" sono stati individuati per ciascuna macro area a rischio:

- ✓ i processi in cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio (processi sensibili);
- ✓ una sintetica descrizione del rischio;
- ✓ i soggetti coinvolti (strutture interne, organi deliberanti);
- ✓ il livello di rischio, ossia il grado di rischio risultante dall'analisi delle Probabilità di Impatto;
- ✓ le azioni e gli strumenti di prevenzione;
- ✓ le misure di prevenzione proposte.

SISTEMA DEI CONTROLLI

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato da Aosta Factor, che comprende anche una prevenzione specifica nei confronti dei reati di corruzione previsti dal D.Lgs. 231/2001, definisce i poteri e le modalità di verifica che spettano all'ODV sull'attuazione del Modello organizzativo.

Ferma restando l'attività dell'ODV, al fine di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Piano e sull'efficacia ed adeguatezza dello stesso ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati, potrà essere presa in considerazione l'opportunità di elaborare un regolamento che:

- ✓ coordini le attività dell'ODV e del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- ✓ preveda la definizione delle tipologie di controllo atte a prevenire i rischi di corruzione sia nell'ambito del Modello organizzativo che nell'ambito del Piano;
- ✓ disciplini le azioni di coordinamento (anche attraverso incontri) e il flusso di informazioni tra il Responsabile della prevenzione della corruzione, l'ODV e le funzioni aziendali che svolgono attività di controllo periodica nei rispettivi ambiti.

AOF monitora, misura e controlla l'insieme dei rischi (di mercato, di credito, operativi, reputazionali, compliance) secondo il seguente schema:

- ✓ controlli di primo livello - o controlli di linea – diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle attività e operazioni; i controlli sono effettuati all'interno delle stesse strutture che svolgono le rispettive attività e operazioni e sono disciplinati dalle procedure operative interne di settore;
- ✓ controlli di secondo e terzo livello effettuati dall'Internal Auditing, dalla Funzione Risk Management e Antiriciclaggio (Risk Controller) e dalla Funzione Compliance.

ATTIVITA' PER LA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITA'

Ogni aggiornamento del Piano dovrà essere pubblicato nell'apposita sottosezione della sezione "Società Trasparente" del sito aziendale e reso noto al personale tramite specifiche comunicazioni di servizio. Inoltre, il Piano ed i suoi aggiornamenti dovranno essere consegnati a tutto il personale neoassunto al momento della presa di servizio.

Ulteriormente, la Società, fin dal 2017, ha implementato un'apposita cartella condivisa accessibile a tutti i dipendenti ed aggiornata almeno mensilmente dalla Funzione Amministrazione/Organizzazione, con l'obiettivo di fornire a tutto il personale un canale informativo inerente l'intero set normativo impattante sull'attività aziendale, con l'intento di promuovere la trasparenza e l'integrità come valori guida all'interno di Aosta Factor.

CODICE DI COMPORTAMENTO

La determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 prevede, tra i contenuti minimi delle misure di prevenzione della corruzione, l'adozione di un Codice Etico "*avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione*".

La Società ha adottato un proprio codice etico, il quale rappresenta l'elemento base della propria cultura aziendale e costituisce il documento ufficiale in cui sono delineati i principi cardine della deontologia societaria, fissando i valori in cui Aosta Factor si riconosce ed a cui tutti i soggetti con i quali opera (interni e/o esterni) devono conformarsi.

Il documento è in continuo divenire, con l'obiettivo di conformare i valori aziendali al quadro normativo in continua evoluzione ed accogliere le istanze di aggiornamento proposte da tutti i destinatari, con l'obiettivo di portare un sempre maggior incremento dell'etica aziendale a cui tutti i soggetti operanti con Aosta Factor devono fare riferimento, in ragione della propria posizione gerarchica ricoperta e/o delle competenze apportate alla realtà aziendale.

L'osservanza del Codice Etico rappresenta una delle obbligazioni essenziali a cui i dipendenti devono conformarsi; l'eventuale violazione può comportare misure sanzionatorie in conformità al sistema disciplinare interno alla Società.

L'OdV e il RPCT sono a disposizione dei dipendenti per qualsiasi supporto interpretativo del suddetto documento.

GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Molteplici sono le disposizioni, di legge, regolamentari ed interne, che attribuiscono rilevanza alla prevenzione dei conflitti di interesse quale strumento di protezione contro possibili illeciti.

Alcuni principi comportamentali in materia sono indicati dal Codice Etico adottato da Aosta Factor S.p.A., che nella parte generale, al paragrafo 5.15 (Conflitto di interesse) individua una serie di circostanze in cui sono ravvisabili potenziali situazioni di conflitto di interesse.

L'art. 136 (Obbligazioni degli esponenti bancari) del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 (Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia – TUB) impone ai componenti del Consiglio di Amministrazione l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.

Gli articoli 2373, 2391 e 2399 del codice civile disciplinano il conflitto di interessi in ambito societario.

La circolare di Banca d'Italia n. 288 del 3 aprile 2015 prevede l'adozione di processi decisionali e sistemi organizzativi adeguati a prevenire i conflitti di interesse quali strumenti volti a garantire la sana e prudente gestione dell'intermediario finanziario.

La rilevanza della questione è dunque tale per cui la Società, nell'ambito del Gruppo Finanziario a cui appartiene, ha previsto l'adozione di una policy in materia di conflitti di interessi entro il 2018.

Nelle more, al fine di garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'attività della Società e considerata l'importanza di prevenire illeciti nelle aree a maggior rischio di corruzione, si ritiene opportuno riportare i seguenti principi.

Sussiste l'obbligo per ciascun dipendente di informare il proprio diretto responsabile (e/o l'Alta Direzione) in merito al manifestarsi di un possibile conflitto di interessi a proprio carico. È responsabilità dell'Alta Direzione valutare caso per caso la reale sussistenza dell'ipotesi di conflittualità in materia di interessi e, se del caso, sollevare il dipendente dall'incarico in questione.

Ulteriormente, con l'obiettivo di prevenire qualsiasi conflitto di interessi, qualora un dipendente svolga attività al di fuori delle proprie mansioni aziendali è tenuto a fornirne tempestivamente comunicazione al proprio responsabile.

L'obbligo di astensione sussiste inoltre in ogni altro caso in cui esistano significative ragioni di convenienza. Il conflitto di interessi può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali.

La tracciabilità dei processi decisionali adottati in materia di conflitto di interessi deve essere garantita attraverso un adeguato supporto documentale che consenta in ogni momento la reperibilità.

Nella fattispecie, con riferimento al 2019, si sono rilevate 2 situazioni riportanti un conflitto di interessi (consulenze): le relative delibere consiliari di assegnazione degli incarichi sono state assunte con l'astensione dell'interessato ed al fine di ottenere un congruo coordinamento con le scelte organizzative adottate dalla Capogruppo Finaosta.

TRASPARENZA

La trasparenza, da attuarsi innanzitutto con l'adempimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni introdotti dalla Legge 190/2012 e dal D. Lgs. n. 33/2013, rappresenta una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione.

Le società in controllo pubblico sono tenute all'adempimento dei suddetti obblighi nei limiti individuati dall'ANAC con le Nuove linee guida.

In tale documento ANAC ricorda che le misure di trasparenza devono confluire in un'apposita sezione del Piano. In questa sezione devono essere individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, definendo tempi, modi e risorse ai fini dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati e dei documenti necessari, individuando i responsabili delle diverse fasi.

In particolare, ANAC richiama l'art. 10, co. 3, del D. Lgs. n. 33/2013, il quale stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali. A tal fine, l'organo di indirizzo può dare indicazione di pubblicare dati ulteriori rispetto a quelli previsti dal citato Decreto, in relazione alle specifiche aree a rischio.

Le recenti Nuove linee guida hanno tuttavia ridefinito gli obblighi di pubblicazione cui sono tenute le società in controllo pubblico, tenuto conto delle modifiche al quadro normativo dovute all'intervento del D. Lgs. n. 97/2016 e del D. Lgs. n. 175/2016, così come modificato dal D. Lgs. n. 100/2017: in particolare, il paragrafo 2.4 è evidenziata la rilevanza delle attività di interesse pubblico, definendone o comunque delimitando il contenuto della nozione. Le stesse Linee guida, ulteriormente, attribuiscono l'onere della ricognizione delle attività di interesse pubblico al singolo ente, in stretta collaborazione con l'amministrazione controllante, la quale deve sovraintendere a tale attività e promuovere le eventuali modifiche organizzative e statutarie a carico del soggetto controllato. Tale attività ricognitiva richiede che l'esito sia esplicitamente individuato all'interno del Piano.

Nel corso del 2019, la Società ha provveduto ad ultimare l'attività ricognitiva anche sulla base di un parere pro veritate, dal quale risulta che Aosta Factor S.p.A. non svolge alcuna attività di pubblico interesse ma opera in un regime di libera concorrenza, come rappresentato in passato al Consiglio Regionale della Valle d'Aosta, a seguito della quale rappresentazione, lo stesso Consiglio Regionale ha escluso la Società dal novero dei destinatari della L.R. 20/16, che rappresenta, tra gli altri aspetti e seppur a livello regionale, un ulteriore rafforzamento dei presidi in tema di trasparenza. Sulla base

di quanto sopra, e considerando anche che Aosta Factor rientra nell'elenco allegato al Testo Unico delle Partecipate che ha permesso alla Pubblica Amministrazione il mantenimento della partecipazione indipendentemente della stessa nonostante lo svolgimento di un'attività non coerente con le proprie finalità (ulteriore rafforzamento dell'assenza di interesse pubblico in capo ad Aosta Factor), l'attività di delimitazione del perimetro di applicazione della normativa in materia di trasparenza pubblica individuerebbe un'area di applicazione della normativa pubblicistica in materia di trasparenza amministrativa sostanzialmente vuota.

Tuttavia, dall'analisi della normativa, mentre risultano chiaramente identificabili le misure per le Società sottoposte al regime indicato dalla Legge 33/13, non si evincono chiaramente ed in modo altrettanto espresso le incombenze in capo alle società che non hanno interessi pubblici: secondo un'impostazione non prudenziale, si potrebbe arrivare a identificare gli obblighi aziendali per contrasto al dettato normativo (se un'attività con interessi pubblici è sottoposta a determinati obblighi di trasparenza e di pubblicazione, l'assenza di detti interessi potrebbe indurre a non adempiere ad alcun suddetto obbligo), tuttavia, a parere della Società (peraltro con il supporto del parere pro veritate), l'assenza di pronunce interpretative in materia ed in caso di assenza di specifiche interpretazioni o di un apporto deficitario della P.A. controllante sull'attività di definizione di "pubblico interesse", è opportuno adottare, eventualmente almeno sino a pronunce più consistenti, un atteggiamento prudenziale, individuando quindi, all'interno del "panel" delle informazioni individuate come oggetto di pubblicazione, quali possano essere pubblicate senza alcun tipo di danno a sfavore della Società, che, si ricorda, opera in un regime di libera concorrenza.

A tal fine, la Società ha quindi provveduto a fare un'attenta ricognizione degli obblighi di pubblicazione, al fine di verificare non solo un eventuale nocumento derivante dalla pubblicazione dell'informazione sul proprio sito Internet, ma anche l'applicabilità delle disposizioni, rientrando in queste anche quelle di norme a cui la Società risulta esclusa. Alla data del presente documento, risulta in corso di svolgimento l'attività di coordinamento con la controllante finalizzata alla validazione della perimetrazione effettuata dalla Società; al termine di tale processo, se validata l'analisi, la Società procederà alla pubblicazione delle sole informazioni precedentemente individuate.

ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

L'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001 prevede che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto dalla citata disposizione, fermo restando l'adeguamento delle procedure interne che disciplinano la selezione e l'assunzione del personale, AOF provvede ad inserire negli atti relativi all'avvio di ogni singola procedura selettiva la suddetta clausola ostativa e ad acquisire specifica dichiarazione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, in merito all'insussistenza del divieto ex art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001.

Con riferimento alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi e ai contratti d'opera intellettuale, è necessario acquisire specifica dichiarazione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, in merito all'insussistenza del divieto ex art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001.

FORMAZIONE

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione e dei fenomeni di illegalità. Si ritiene, pertanto, indispensabile implementare i programmi formativi già previsti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società, attraverso un mirato approfondimento delle tematiche della Legge 190/2012.

In tale ambito, al fine di prevenire e contrastare il fenomeno e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio, è necessario definire interventi di formazione, rivolti a tutto il personale sia in posizione dirigenziale che non con la funzione di consentire a tutti i dipendenti di conseguire una piena conoscenza delle norme in materia di anticorruzione e sui contenuti del Piano.

Gli interventi formativi saranno così articolati attraverso un corso base a tutti i dipendenti; l'intervento formativo avrà il seguente contenuto:

- ✓ diffusione dei principi etici individuati nel Codice Etico adottato da Aosta Factor;
- ✓ modulo base sui reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- ✓ illustrazione dei contenuti del Piano, evidenziando i compiti affidati e il contributo a ciascuno richiesto ai fini dell'attuazione del medesimo;
- ✓ adempimenti funzionali al rispetto degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni (D.Lgs. 33/2013);
- ✓ responsabilità conseguenti alle violazioni e sistema disciplinare;
- ✓ illustrazione della finalità dell'istituto del "whistleblowing".

L'intervento formativo potrà inoltre prevedere approfondimenti sulla normativa sui reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con illustrazione dei profili di rischio legati alle attività svolte nella società e dei compiti attribuiti ai vari ruoli aziendali.

Gli interventi formativi saranno coordinati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dall'ODV in collaborazione con le strutture di controllo interno e potranno essere organizzati anche con l'intervento di professionisti esterni con competenze specifiche sulle materie in questione.

In caso di nuove assunzioni o di assegnazione di nuovo personale alle strutture in cui è maggiormente presente il rischio di corruzione, saranno organizzati interventi formativi ad hoc.

Le attività formative saranno reiterate annualmente in seguito all'aggiornamento del Piano e in tutti i casi di modifiche legislative.

Inoltre, qualunque disposizione organizzativa rilevante in materia di anticorruzione verrà comunicata al personale attraverso i consueti canali informativi della società (comunicazioni di servizio) e posta a disposizione dei dipendenti nella precedentemente menzionata cartella condivisa.

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI

La Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 precisava che "in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, come già rappresentato nelle Linee guida in materia emanate dall'Autorità con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, le amministrazioni controllanti promuovono l'adozione da parte delle società di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione. A questo fine è utile assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto l'iter, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni."

Si richiama l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti), che prevede quanto segue:

"1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni."

In Aosta Factor, il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, a cui si fa rinvio, già regolamenta le modalità di segnalazione all'ODV.

In data 14 gennaio 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 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". Con tale legge è stato modificato l'art. 54bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) del D. Lgs. n. 165/2001, nonché integrato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, con l'introduzione di un comma 2bis relativo alla tutela del dipendente privato che segnala illeciti.

Nel corso del 2019, la Società ha avviato le attività di parametrizzazione di apposito software, gestito da una società esterna, finalizzata alla gestione di tali segnalazioni; tale attività è destinata a concludersi nel corso del 2020, con il rilascio dell'ambiente effettivo e la produzione di apposita normativa interna in materia.

ROTAZIONE O MISURE ALTERNATIVE

La previsione di tale misura mira ad evitare uno dei principali fattori di rischio di corruzione, "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", come ribadito dall'ANAC nelle Nuove linee guida.

Le Nuove linee guida precisano inoltre che "la rotazione deve essere attuata compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa, implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione e non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico".

La possibilità di deroga all'applicazione di tale misura per il personale di AOF è motivata da fattori organizzativi e funzionali, tenuto conto della ridotta dimensione della stessa e della sua struttura organizzativa, del ridotto contingente di personale assegnato a ciascun ufficio e della presenza di figure professionali con competenze specialistiche non trasversali (e di difficile acquisizione anche attraverso corsi specialistici) e conseguentemente poco fungibili tra loro, che rendono, di fatto, di difficile attuazione lo strumento del "turnover".

Si segnala tuttavia che in Aosta Factor la segregazione dei ruoli, compiti e responsabilità riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari situazioni ti in cui è maggiormente presente il rischio di corruzione.

MONITORAGGIO

Ferme restando le verifiche previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, per un efficace monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con il coordinamento dell'ODV e avvalendosi delle funzioni di controllo interno, provvede a:

- ✓ effettuare periodicamente verifiche di tipo campionario sulle aree a rischio, volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Piano;
- ✓ condurre ricognizioni periodiche sulla mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività o della struttura aziendale;
- ✓ condurre attività di indagine per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Piano a seguito di segnalazioni pervenutegli;
- ✓ concordare con il responsabile della struttura organizzativa interessata le opportune azioni correttive, ove a seguito delle verifiche si rilevi una condizione di criticità.

L'esito di ogni attività dovrà essere documentata mediante apposito report.

PIANIFICAZIONE ATTIVITA' TRIENNIO 2020 - 2022

	2020	2021	2022
Redazione di una procedura in materia di Anticorruzione	X		
Revisione del Codice Etico in relazione alle previsioni del d.p.r. n. 62/2013	X		
Redazione di una procedura interna inerente la produzion la pubblicazione dei dati ed i relativi controlli	X		
Verifiche su situazioni di inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali	X	X	X
Formazione specifica	X	X	
Formazione base rivolta ai soggetti ai quali non è stata erogata formazione specifica	X	X	X
Redazione di una procedura per la segnalazione degli illec da parte dei dipendenti	X		
Verifiche sulla segregazione delle funzioni e sulla eventua necessità di rotazione del personale	X	X	X
Predisposizione di una procedura per la ricezione e gestio delle richieste di accesso ai dati e documenti detenuti da Aosta Factor	X		
Predisposizione di una policy interna sui conflitti di intere	X		
Valutazione e aggiornamento, ove ritenuto necessario, del Mappatura dei processi	X		

Con riferimento alla presente pianificazione, si ritiene opportuno evidenziare che alcune delle attività sopra esposte erano state pianificate nel precedente piano triennale con scadenza 2019 e sono state riproposte in questa sede con scadenza 2020. Tale riscadenziamento è totalmente imputabile alla circostanza per la quale la Società, fin dalle ultime decadi del 2018 e per tutto il 2019, è stata sottoposta ad ispezione da parte di altra Autorità di Vigilanza (nell'ambito di attività ispettive che hanno riguardato l'intero Gruppo Finanziario Finaosta di cui Aosta Factor fa parte) ed in successive attività di remediations. Tali attività, in concomitanza con la significativa evoluzione del settore

imputabile agli impatti della tecnologia e dell'intelligenza artificiale, ha richiesto un ripensamento della struttura organizzativa e dei processi aziendali (siano essi "*core*" o "*non core"*). Tale "*revamping"* organizzativo e dei processi (effettuato con il supporto di un primario e qualificato consulente esperto in materia), ancora in corso alla data di approvazione del presente piano, ha conseguentemente richiesto un riscadenziamento delle attività previste per il 2019, con l'obiettivo di individuare misure finalizzate alla prevenzione della corruzione ed alla promozione della trasparenza coerenti con il quadro organizzativo aziendale.