



LigurCapital

GRUPPO **Filse**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D.LGS.231/2001

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2021-2023

(EX L. 190/2012)

PARTE SPECIALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 31/03/2021

LIGURCAPITAL Spa

Società soggetta alla direzione e coordinamento di FI.L.S.E. Spa

Sede Legale e amministrativa: 16121 Genova - Piazza Dante 8/9

E-mail LIGURCAPITAL@LIGURCAPITAL.it – www.LIGURCAPITAL.it

Iscrizione Registro Imprese Genova - C.F. e P.I. 03101050106– R.E.A. n. 317646 - Cap. Soc. € 9.790.222

Sommario

PREMESSA.....	3
1 CONTESTO INTERNO ORGANIZZATIVO	4
2 CONTESTO ESTERNO	8
3 OGGETTO E FINALITA' DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	9
4 RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	10
5 AREE MAGGIORMENTE A RISCHIO CORRUZIONE.....	10
6 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	29
6.1 Le misure generali.....	29
6.2 Misure specifiche (individuate attraverso l'analisi del rischio).....	56
7 CONTROLLO E MONITORAGGIO	56
8 RELAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA	58
9 PROGRAMMAZIONE TRIENNALE	58
DICHIARAZIONE SULLA INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ DELL'INCARICO DI DIRIGENTE	59
DICHIARAZIONE INIZIALE E ANNUALE INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ DIRIGENTE.	60
ISTANZA ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO EX D.LGS 33/2013 AI SENSI DELL'ART. 5 DEL D.LGS. 33/2013	61

PREMESSA

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) è lo strumento attraverso il quale LIGURCAPITAL adotta le misure necessarie a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità nell'ambito di tutta la sua attività in coerenza con le finalità della legge n. 190/2012, nonché definisce modalità e criteri volti agli adempimenti di pubblicazione di cui al D. Lgs. 33/2013. In continuità rispetto ai precedenti documenti a valenza triennale in termini di programmazione, ma redatti e aggiornati ogni anno, il presente Piano si pone l'obiettivo di prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi, ricomprendendo al proprio interno anche la nozione di cattiva amministrazione, facendo riferimento ad un ambito di azione più ampio rispetto a quello relativo a reati contro la pubblica amministrazione, previsti dal codice penale e volendo andarsi ad integrare con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, di cui costituisce parte speciale. Nella stesura del presente Piano sono state recepite per quanto possibile, le indicazioni previste dal PNA 2019, compatibilmente con le tempistiche di pubblicazione dello stesso nella Gazzetta Ufficiale, e le tempistiche di approvazione del PTPCT. Quanto non recepito, sarà oggetto di analisi e recepimento nel corso del 2021.

Si precisa peraltro che nel corso dell'estate 2020 la società ha dovuto rinunciare alla domanda di iscrizione al nuovo Albo unico di Banca d'Italia ai sensi dell'articolo 106 del decreto legislativo 1 settembre 1993, n.385 (Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia) e successive modificazioni e integrazioni (domanda presentata nel febbraio 2019), essendo necessari ai fini dell'adeguamento ai rilievi espressi da Banca Italia tempi piuttosto lunghi, coinvolgendo nelle decisioni da assumere anche la controllante FILSE e Regione Liguria, da cui l'indirizzo dell'iscrizione era stato fissato. Alla data della redazione del presente piano Regione Liguria non ha ancora fornito nuove indicazioni e LIGURCAPITAL si è nuovamente focalizzata unicamente sulla sua storica attività di gestore di fondi pubblici destinati alla capitalizzazione della PMI ligure, mediante ingresso nel capitale sociale o mediante sottoscrizione di strumenti finanziari partecipativi.

Il documento:

- (i) è stato elaborato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per l'Integrità e la Trasparenza con il supporto dell'Organismo di Vigilanza (come previsto da Anac in determina 1134/2017: «le misure volte alla prevenzione della corruzione ex lege n.190 del 2012 sono elaborate dal Responsabile della prevenzione della corruzione in stretto coordinamento con l'Organismo di vigilanza» (pag. 22 Determina 1134));
- (ii) è oggetto di adozione e approvazione dall'organo di indirizzo della società, individuato nel

Consiglio di Amministrazione;

(iii) una volta adottato, ad esso verrà data adeguata pubblicità sia all'interno società, sia all'esterno, con la pubblicazione sul sito web della società alla pagina "Società Trasparente".

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è il soggetto destinato a verificare l'attuazione delle misure definite. E' nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società e i dati relativi alla nomina sono, prontamente, trasmessi all'ANAC mediante accesso alla pagina dedicata ai servizi online.

Gli atti di revoca del Responsabile della Prevenzione della Corruzione sono motivati e comunicati all'ANAC che, entro 30 giorni dalla ricezione dei documenti, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata all'attività svolta dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. Analoghi poteri sono stati assegnati all'Autorità nel caso di segnalazione di misure discriminatorie nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

1 CONTESTO INTERNO ORGANIZZATIVO

LIGURCAPITAL, società in "house" della Regione Liguria, tramite FI.L.S.E. S.p.A, e degli Enti pubblici soci, opera secondo il modello "in house providing" stabilito dall'Unione Europea e dall'Ordinamento interno a norma dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 175/2016 e del D.Lgs. n. 50/2016 ed effettua attività strettamente necessarie per il perseguimento delle finalità istituzionali di Regione Liguria e degli Enti pubblici soci.

LIGURCAPITAL è una società a controllo pubblico; FI.L.S.E. S.p.A. detiene infatti il 99.31% del capitale sociale mentre la restante parte è detenuta da Camera di Commercio di Genova e Camera di Commercio di Imperia.

LIGURCAPITAL, è stata iscritta all'Albo degli Intermediari Finanziari di cui all'art. 106 del D.P.R. n. 385/1993 n. 21839 e pertanto soggetta alla vigilanza di Banca Italia, sino al 12 maggio 2016. Da tale data, a seguito dell'intervenuta modifica dell'oggetto sociale, non è più possibile l'erogazione al pubblico di prestiti partecipativi e finanziamenti in qualsiasi forma. Regione Liguria con L. 34/2016 aveva disposto che LIGURCAPITAL presentasse nuovamente domanda di iscrizione nel nuovo Albo Intermediari Finanziari, domanda a cui la società ha rinunciato nel luglio 2020.

LIGURCAPITAL assume partecipazioni temporanee e di minoranza, e sottoscrive altresì strumenti finanziari partecipativi emessi da PMI liguri per contribuire alla realizzazione di programmi di sviluppo e di consolidamento aziendale che riguardino l'introduzione di innovazioni di processo, di prodotto o

nuove tecnologie per la tutela dell'ambiente; interviene utilizzando unicamente fondi pubblici, sia regionali che europei messi a disposizione, anche indirettamente, tramite la controllante FI.L.S.E. Spa, dalla Regione Liguria.

Di particolare rilevanza per l'entità delle risorse, nel corso del 2020 LIGURCAPITAL ha ricevuto in gestione da Regione Liguria un fondo da 16 milioni di euro volto a sostenere le PMI del territorio regionale ligure per affrontare l'emergenza Covid-19.

Il Capitale sociale deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 21/12/2017, sottoscritto e versato, è pari ad euro 9.790.222.

Gli Organi Societari risultano così composti:

Consiglio di Amministrazione, la cui composizione è descritta nel seguito:

- Giorgio Lamanna – Presidente
- Anna Rosa Caruso – Consigliere
- Andrea Carioti – Consigliere
- Marco Dufour – Consigliere
- Rosetta Gessaga – Consigliere

Collegio Sindacale, composto da:

- Stefano Diana – Presidente
- Vittorio Rocchetti – Sindaco effettivo
- Daniela Rosina – Sindaco effettivo

La revisione legale è affidata alla società Deloitte & Touche S.p.A.

Le modalità di nomina, il numero, le cause di ineleggibilità, inconfiribilità, incompatibilità, le attribuzioni, i compensi e le norme di funzionamento degli organi societari sono disciplinate nello Statuto sociale, in conformità alle disposizioni di legge nazionali e regionali.

Il sistema di governo e di controllo è improntato alla sana e prudente gestione della società e consente di mitigare i rischi e di assicurare adeguati flussi informativi, anche in contemperamento con le prerogative di una società finanziaria "in house". Gli Amministratori e i Sindaci devono possedere requisiti di onorabilità, professionalità e autonomia in relazione ai quali lo Statuto rinvia alle norme del Codice Civile e dalle vigenti normative nazionali e regionali in materia di società controllate da pubbliche amministrazioni.

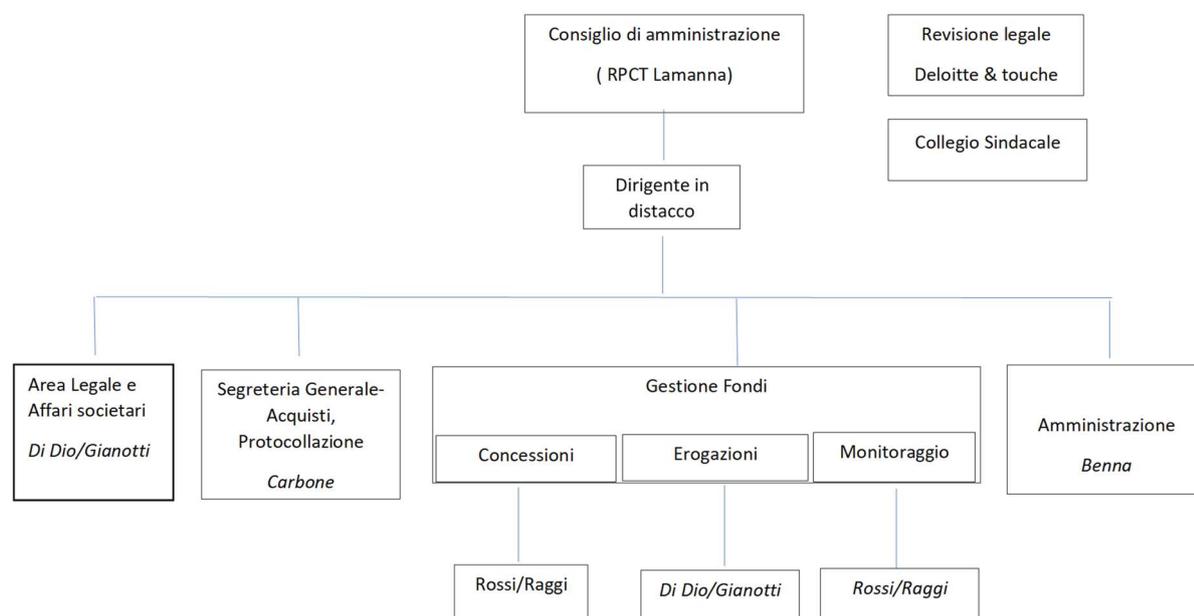
La società ha un'unica sede legale ed operativa in Piazza Dante 8/9 Genova.

Oltre al dirigente, sono presenti in struttura tre quadri e tre impiegati, tutti a tempo indeterminato.

L'unico dirigente in forza all'azienda, Andrea Bottino, ha richiesto ed ottenuto con decorrenza dal 1° marzo 2021 un periodo di aspettativa sino al 31 dicembre 2021.

I relativi poteri gestionali operativi risultavano già attribuiti dal febbraio 2020 al Direttore Generale di FILSE Spa, Ugo Ballerini, in distacco parziale presso LIGURCAPITAL, che alla data della presente, con decorrenza 18 marzo 2021, è stato sostituito con altro dirigente della controllata FILSE, Paolo Cenedesi, sempre in distacco parziale.

Rispetto all'organigramma approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 dicembre 2020, si è reso pertanto necessario un aggiornamento all'organigramma, in approvazione in data odierna, che viene di seguito riportato:



La struttura, come si evince, risulta particolarmente snella, ma questa connotazione normalmente positiva rende peraltro di difficile attuabilità taluni strumenti proposti dalla normativa di riferimento e dalle linee di indirizzo ANAC, in particolare la rotazione del personale e la segregazione di compiti e responsabilità.

L'organigramma vigente è pubblicato, con evidenza degli aggiornamenti, nella sezione "Società Trasparente" sul sito internet www.LIGURCAPITAL.it al link:

<https://www.LIGURCAPITAL.it/societa-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici.html>

Dal punto di vista dell'organizzazione aziendale, si segnala quale fatto rilevante anche ai fini del presente piano che nel 2020 si è concluso in via bonaria e transattiva il contenzioso con la società assegnataria del bando di gara indetto nel 2018 per l'incarico di implementazione del nuovo sistema informatico aziendale. Il progetto perseguito con l'incarico consisteva, principalmente, nello sviluppo e nella realizzazione di un software end to end, che consentisse la gestione integrata di tutti i macro-processi tipici di una società in controllo pubblico e che, nell'ipotetico scenario in cui la società avesse ottenuto l'autorizzazione ad operare in qualità di intermediario finanziario, potesse essere implementato e reso idoneo alla gestione integrata degli ulteriori macro-processi tipici di tale categoria di enti. Il sistema doveva, altresì, consentire l'integrazione gestionale e contabile dei dati e la conseguente analisi degli stessi.

L'incarico, seppur impegnativo dal punto di vista economico per una realtà come LIGURCAPITAL, era giustificato dalla consapevolezza che l'affidabilità dei sistemi informativi rappresenta un pre-requisito essenziale per il buon funzionamento della Società, in quanto costituisce uno strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi strategici e operativi; lo sfruttamento delle opportunità offerte dalla tecnologia consente, infatti, di accrescere la qualità dei processi di lavoro e la disponibilità di idonei strumenti informativi, permette agli organi aziendali di monitorare regolarmente i rischi aziendali e di assumere decisioni consapevoli e coerenti con gli obiettivi aziendali.

Purtroppo, il sistema offerto sin dall'inizio ha palesato criticità nel dialogo con il sistema Bandi On Line, attraverso il quale vengono recepite le domande di intervento da parte delle imprese a valere sui fondi gestiti, con il sistema di protocollazione della corrispondenza, e per quanto il gestionale risultasse implementato ed adeguato alle funzioni, il mancato collegamento con gli altri sistemi ha comportato il fallimento del progetto. Attualmente, pertanto la società ha un sistema contabile gestito presso uno studio esterno, ma non dispone di alcun gestionale per la gestione dei flussi operativi collegati al procedimento amministrativo seguito per la concessione e l'erogazione degli

interventi, con le conseguenze intuibili dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, dei controlli e della tutela dei dati trattati.

Viene pertanto auspicata, sia dal RPCT che dall'OdV, in tempi brevi l'adozione di un sistema informatico alternativo in grado di sopperire all'attuale carenza.

2 CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno fornisce informazioni sul contesto socio – territoriale e di analisi sugli elementi di contesto che possono incidere sul rischio di corruzione.

L'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) 2020 pubblicato il 28 gennaio 2021 da Transparency International classifica l'Italia al 52esimo posto sui 180 Paesi oggetto dell'analisi. Il nostro Paese, dunque, pur mantenendo il punteggio (53) attribuitogli nell'edizione 2019, perde una posizione in graduatoria.

Il CPI 2020 segna un rallentamento del trend positivo che aveva visto l'Italia guadagnare 11 punti dal 2012 al 2019, pur confermandola al 20esimo posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.

La pandemia da Covid-19, scoppiata pochi mesi dopo l'approvazione del PNA 2019, ha evidenziato un aumento dei rischi di corruzione in diverse aree di attività gestite nell'ambito dei sistemi pubblici. Nell'aprile del 2020, il Gruppo di Stati contro la corruzione (GRECO) del Consiglio d'Europa ha pubblicato delle linee guida rivolte ai suoi 50 Stati membri con l'obiettivo di prevenire la corruzione nel contesto dell'emergenza sanitaria causata dalla pandemia da Covid-19. Le linee guida stimavano un aumento del rischio di corruzione nel sistema degli appalti, nei servizi legati al settore medico, nelle attività di ricerca e nello sviluppo di nuovi prodotti, "in particolare sotto forma di conflitti di interesse o di lobbying" e di "commercializzazione di prodotti medici contraffatti in relazione al COVID-19". In particolare, le attività che il GRECO ha identificato come ad alto rischio sono state acquisto di macchinari, DPI, di vaccini e di servizi di sanificazione, erogazione di servizi sanitari e di prestazioni mediche, finanziamento di attività di ricerca, ma anche l'erogazione di contributi alle persone e alle imprese in crisi, le attività di controllo e vigilanza, la selezione dei membri delle task force e l'affidamento di servizi di consulenza.

Secondo Spazio Etico, particolare attenzione deve essere anche rivolta alla gestione dei Fondi messi a disposizione dall'Unione Europea per la ripresa economica.

Con riferimento specifico a LIGURCAPITAL, la pandemia SARS CoV-2 (Coronavirus COVID 19) che ha caratterizzato il 2020 ha comportato diversi mutamenti all'interno della società, in particolar modo:

- nella modalità di lavoro che, da marzo 2020, risulta in smart working; l'attività in presenza è stata infatti limitata a situazioni contingenti da condividere anticipatamente con la dirigenza. Tale impostazione ha comportato differenti modalità operative di lavoro, ciascun dipendente è stato dotato di pc portatile e di modem, collegabili direttamente alla rete regionale, rendendone possibile il collegamento protetto anche da remoto;
- nel carico di lavoro che è stato notevolmente implementato a seguito dell'emanazione da parte di Regione di numerosi bandi, due dei quali assegnati in gestione a LIGURCAPITAL, volti a dare ristoro a seguito della situazione di emergenza economica venutasi a creare a seguito della pandemia. Ciò ha richiesto l'implementazione di procedure volte ad una sempre maggior semplificazione per rispondere alle esigenze di tempistiche sempre più stringenti, pur restando in linea coi dettami di cui al procedimento amministrativo e delle altre normative specifiche di settore. Anche in mancanza di un gestionale, è stata confermata l'adozione di modelli di check lists per le varie fasi dei procedimenti e, per la prima volta, l'adozione di standards contrattuali volti a facilitare in primis il raggiungimento degli accordi relativi al nostro intervento e, che contestualmente, hanno conferito una maggiore trasparenza in merito all'operatività del gestore. L'aumento del carico di lavoro ha reso anche necessaria una redistribuzione delle mansioni del personale, il cui numero è rimasto comunque invariato, e si è assistito ad un aumento di documentazione gestita in formato elettronico, richiedendo dunque un maggiore sforzo organizzativo onde garantire il flusso documentale, evitando sovraccarichi e blocchi di sistema.

Tali mutamenti non hanno comunque diminuito l'attenzione sui temi relativi all'anticorruzione e, anzi, è stato effettuato da tutta la società uno sforzo continuo al fine di coniugare gli interessi di celerità ed efficienza con quelli di correttezza dell'operato, trovando di volta in volta soluzioni operative che consentissero il rispetto delle tempistiche legate all'emergenza sanitaria, con quelle, altrettanto di interesse pubblico, di rispetto delle procedure.

3 OGGETTO E FINALITA' DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Come indicato in premessa, con il presente Piano LIGURCAPITAL ha inteso predisporre un piano programmatico finalizzato all'introduzione di strategie e strumenti volti a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione, nella consapevolezza che la stessa repressione alla corruzione abbia quale base di partenza una politica di prevenzione della stessa.

Il concetto di "corruzione", nel presente documento così come in quelli precedentemente adottati, viene inteso in senso lato, ossia comprensivo di tutte le differenti situazioni in cui - nel corso dell'attività svolta - si possa riscontrare l'abuso - da parte di un soggetto - del potere a lui affidato e ciò al fine di ottenere vantaggi privati e il Piano trova la propria estensione su tutte le attività svolte dalla Società.

4 RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Nel corso del 2020 il Consiglio di Amministrazione ha sostituito il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, a seguito di rinuncia dell'incarico per motivi personali da parte del precedente Responsabile, Rosetta Gessaga, membro senza deleghe operative del Consiglio di Amministrazione. Il nuovo Responsabile è l'Avv. Giorgio Lamanna, presidente del Consiglio di Amministrazione, senza deleghe operative, nominato in data 17 novembre 2020.

L'RPCT non è stato dotato dall'organo di indirizzo di una struttura organizzativa di supporto, ma conta sulla collaborazione dell'ufficio legale e di tutto il personale. Data la struttura societaria contenuta non si è resa necessaria la designazione di referenti.

5 AREE MAGGIORMENTE A RISCHIO CORRUZIONE

In relazione alla funzione propria del presente Piano, la primaria esigenza dello stesso si è concretizzata nella verifica delle attività svolte dalla Società e già oggetto di disamina in occasione della redazione degli scorsi Piani, e nel cui ambito si possa configurare un maggiore e più elevato rischio di corruzione.

In ottemperanza a quanto disposto dalla L. 190/2012 l'art. 1, comma 9, lett. a) LIGURCAPITAL, in sede di approvazione del P.T.P.C. 2019 – 2021, aveva proceduto ad una prima diretta individuazione degli ambiti di analisi obbligatoria, in seno alla Società, ma nel corso del 2020 è stata avviata una attività di dettaglio in relazione ai profili di rischio suddivisi per aree; tale attività di dettaglio, se pur non conclusasi ancora, tiene conto di quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019, pubblicato in G.U. il 07.12.2019. LIGURCAPITAL sta procedendo ad allineare la propria mappatura dei processi in relazione alla gestione del rischio corruttivo alla nuova metodologia indicata dall'Allegato 1 al PNA 2019.

La revisione della mappatura comporterà una revisione delle procedure ex 231/01, revisione già prevista nel 2020 ma posta in stand by in attesa dell'iscrizione in Banca Italia, poi rinunciata, che avrebbe profondamente modificato l'operatività, le procedure e l'organigramma societario. L'obiettivo della revisione del modello 231 è stato fissato dal Consiglio di amministrazione entro la fine del corrente anno.

Le Aree di rischio vengono di seguito meglio dettagliate:

Area di Rischio Gestione Fondi,

comprensiva delle seguenti attività:

- ✓ concessione di interventi di equity e quasi equity, a cura del Settore Gestione Fondi - Concessione
- ✓ erogazione di interventi di equity e quasi equity a cura del Settore Gestione Fondi - Erogazioni;
- ✓ variazioni e revoche di interventi cura del Settore Legale e del Settore Gestione Fondi;
- ✓ gestione crediti da dismissione interventi partecipativi a cura del Settore Amministrazione;

Area di Rischio Acquisizione, progressione e gestione del personale,

con riferimento alle seguenti attività:

- ✓ individuazione dei fabbisogni di risorse (tempo indeterminato/determinato) a cura di Consiglio di Amministrazione, Presidente, Dirigente, tutti i Settori;
- ✓ definizione dei criteri di selezione dei candidati, della procedura di selezione da adottare e degli aspetti contrattuali, a cura del Dirigente;
- ✓ valutazione dei candidati e formalizzazione degli esiti, a cura del Dirigente;
- ✓ formalizzazione e sottoscrizione del contratto di assunzione, a cura del Settore Amministrazione e del Presidente;
- ✓ predisposizione, controllo ed invio dei dati relativi alle presenze al consulente che elabora le buste paga, a cura del Settore Amministrazione;
- ✓ gestione degli avanzamenti di carriera e della corresponsione di eventuali bonus, superminimi, benefit, ecc., a cura del Consiglio di Amministrazione;

Area di Rischio Affidamento di Lavori, Servizi e Forniture,

comprensiva delle seguenti attività:

- ✓ definizione dei fabbisogni di acquisto, a cura di Consiglio di Amministrazione, Presidente, Dirigente, tutti i Settori;
- ✓ emissione della richiesta di acquisto, a cura del Dirigente;
- ✓ selezione del fornitore, a cura del Settore richiedente, del Settore Segreteria generale;
- ✓ formalizzazione del contratto di acquisto e dei connessi adempimenti, a cura di Consiglio di Amministrazione, Presidente, Dirigente;
- ✓ istituzione e gestione di albi fornitori, a cura del Dirigente;
- ✓ ricezione del bene/servizio, monitoraggio dell'attività svolta dai fornitori e certificazione che il bene/servizio sia stato fornito/svolto in linea con quanto richiesto, a cura del Responsabile di Settore competente;
- ✓ gestione di eventuali problemi con i fornitori, a cura del Responsabile Settore competente;
- ✓ acquisti effettuati tramite la piccola cassa, a cura del Settore Amministrazione.

Area di Rischio Affari Societari,

comprehensive delle seguenti attività:

- ✓ supporto in merito alla convocazione di Consiglio di Amministrazione / Assemblea, a cura del Settore Legale;
- ✓ supporto nella predisposizione della documentazione per Consiglieri / Soci per le delibere poste all'Ordine del Giorno di Consiglio di Amministrazione / Assemblea, a cura Settore Legale;
- ✓ verbalizzazione delle riunioni di Consiglio di Amministrazione / Assemblea, a cura del Segretario designato;
- ✓ decisioni del Consiglio di Amministrazione, a cura di Consiglieri e Sindaci;
- ✓ decisioni dell'Assemblea, a cura dei Soci;
- ✓ tenuta dei libri sociali, a cura Settore Legale;
- ✓ gestione dei rapporti con il Collego Sindacale e con la Società di Revisione, a cura del Settore Amministrazione;

Area di Rischio Budget, contabilità, Bilancio e Fiscalità

Tutte attività a cura del Settore Amministrazione

Area di Rischio Risorse Finanziarie,

comprensiva delle attività, a cura del Settore Amministrazione di:

- ✓ gestione dei pagamenti e degli incassi;
- ✓ gestione dei rapporti con gli istituti di credito;
- ✓ impieghi delle disponibilità finanziarie;
- ✓ gestione della piccola cassa.

Area di Rischio Rapporti Intercompany,

comprensiva delle attività di:

- ✓ regolamentazione contrattuale degli accordi infragruppo (di acquisto, di vendita, di distacco di personale, ecc.), a cura del Settore Legale, Consiglio di Amministrazione, Presidente, Dirigente;
- ✓ gestione intercompany della fatturazione attiva/passiva e dei pagamenti/incassi e delle relative registrazioni contabili, a cura del Settore Amministrazione;

Area di Rischio Sistemi Informativi

comprensiva della attività di:

- ✓ Data Base aziendali;
- ✓ consegne e configurazione HW e SW;
- ✓ infrastruttura e servizi ICT;
- ✓ cartelle di rete;
- ✓ sicurezza informatica (Backup – Sicurezza Fisica – Sicurezza logica – Disaster Recovery);
- ✓ inventario di HW e SW in uso alla Società;
- ✓ PEC;
- ✓ pubblicazioni sul sito aziendale.

Con riferimento a tale area di rischio, si evidenzia che tutti i dipendenti aziendali che utilizzano ordinariamente sistemi informatici hanno ampia possibilità di accesso a strumenti e dati informatici e telematici nel contesto dell'ordinaria attività lavorativa. Per tale motivo, stante la capillare diffusione presso la Società di sistemi e strumenti informatici, per quanto concerne i reati informatici ed il trattamento illecito dei dati, si ritiene di valutare diffuso e non localizzato il rischio della loro

commissione, infatti questi potrebbero essere astrattamente realizzati in ciascuna attività sensibile in capo ai diversi Settori.

Area di Rischio Contenzioso,

comprensiva delle attività di:

- ✓ individuazione dei legali esterni cui affidare le pratiche di contenzioso, a cura del Consiglio di Amministrazione, del Dirigente e del Settore legale;
- ✓ sottoscrizione dell'incarico, a cura del Presidente e/o del Dirigente;
- ✓ gestione delle pratiche di contenzioso e dei rapporti con i legali, a cura del Settore Legale.

Con riferimento alle Aree di Rischio come sopra individuate, si è poi proceduto ad un aggiornamento dei profili di rischio relativi che hanno **portato alla individuazione di tipologie di reati** che potrebbero andarsi a configurare in **relazione alla normativa anticorruzione**, ferma restando l'interpretazione in senso lato di corruzione intesa quale "cattiva amministrazione". Tale attività, di cui si rende conto, è solo iniziata nel corso del 2020 e sarà oggetto di affinamento nel corso del 2021, in linea con la revisione delle procedure ex 231/2001.

Area di Rischio "Gestione Fondi":

tipologie di reato:

- ✓ reati di malversazione a danno dello Stato;
- ✓ indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;
- ✓ truffa e truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- ✓ abuso di ufficio;
- ✓ concussione;
- ✓ corruzione e istigazione alla corruzione;
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità;
- ✓ omessa denuncia di reato da parte di un incaricato di pubblico servizio;
- ✓ peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui;
- ✓ rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio turbativa d'asta.

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- produzione di documentazione non veritiera o omessa comunicazione di informazioni dovute, per ottenere indebitamente un finanziamento che se non ottenuto potrebbe comportare delle conseguenze per la risorsa della Società (es. mancata erogazione di un bonus, provvedimenti disciplinari);
- utilizzo improprio dei fondi pubblici ottenuti (es. utilizzo dei fondi ricevuti per effettuare una specifica attività ed impiegati per svolgere altre attività professionali d'interesse del dipendente);
- mancata denuncia da parte di risorse della Società di criticità nella gestione dei finanziamenti anche a fronte della ricezione di denaro o altra utilità;
- utilizzo di strutture e materiali della Società per finalità non lavorative/personali;
- appropriazione di macchinari/materiali della Società;
- comunicazione a terzi di segreti/notizie/dati appresi nell'ambito dell'attività lavorativa, anche a fronte di denaro o altra utilità;
- abusi nella concessione di finanziamenti/servizi/spazi per favorire/sfavorire un soggetto, anche a seguito del riconoscimento o la promessa di denaro o altra utilità;
- comunicazione di informazioni ad un interessato alla partecipazione di un bando, per favorirlo nell'aggiudicazione;
- concessione ad un cliente di condizioni di miglior favore nell'erogazione dei servizi anche a fronte della ricezione di denaro o altra utilità;
- sostenimento di spese per fini personali nell'ambito della partecipazione ad incontri in rappresentanza della Società ovvero autorizzazione di spese di viaggio o ospitalità a soggetti terzi collegati con l'autorizzante a fini personali;
- concessione/mancata concessione di una intervista per favorire/sfavorire una testata a vantaggio di un'altra anche a seguito di ricezione o promessa di ricezione di denaro o altra utilità.

Area di Rischio Acquisizione, progressione e gestione del personale:

in fase di selezione del personale:

tipologie di reato:

- ✓ abuso di ufficio;
- ✓ concussione;

- ✓ corruzione ed istigazione alla corruzione;
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità;
- ✓ rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio;
- ✓ traffico di influenze illecite

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- la manipolazione del processo di selezione del personale, ovvero la mancata applicazione delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, nonché la previsione di requisiti di accesso troppo vincolanti o la predisposizione di un iter di selezione senza sufficienti meccanismi di verifica dei requisiti, allo scopo di reclutare candidati specifici. Tali condotte illecite potrebbero trovare realizzazione anche mediante comunicazione anticipata della prova di selezione ad un candidato, per favorire lo stesso;
- la nomina, o influenza sulla nomina, dei membri che compongono gli organi interni di valutazione di un processo di selezione per ottenere l'assunzione di specifici candidati.
- Assunzione di personale in carenza di una programmazione dei fabbisogni;
- Mancanza di trasparenza e di precise regole procedurali nella programmazione dei fabbisogni del personale;
- Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti nelle procedure di mobilità tra le società del gruppo;
- Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- Assunzione e/o reclutamento di candidati particolari e/o non in possesso dei titoli e requisiti richiesti;
- Valutazione distorta del fabbisogno del personale, dei curricula o dei titoli;
- Irregolare composizione della commissione di concorso;
- Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove e l'alterazione del colloquio di selezione;
- Alterazione della attestazione e delle verifiche che attestano il possesso dei requisiti;

- Conflitto di interessi dei componenti la commissione e del responsabile della procedura;
- Conferimento di incarichi a soggetti privi di requisiti e delle professionalità necessarie.

in fase di sviluppo del personale (progressioni economiche o di carriera e corresponsione di premi/bonus/altre utilità):

tipologie di reato:

- ✓ abuso di ufficio;
- ✓ concussione;
- ✓ corruzione ed istigazione alla corruzione;
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità;
- ✓ traffico di influenze illecite.

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- ricezione di denaro o altra utilità, anche mediante induzione verso soggetti interessati alle progressioni economiche o di carriera, finalizzata al riconoscimento illegittimo di promozioni o aumenti a particolari dipendenti;
- concussione, nel caso in cui una persona, abusando della propria posizione, costringesse un soggetto coinvolto nei processi di "sviluppo del personale" (progressioni di carriera/aumenti) a riconoscere una promozione o un aumento ad un particolare dipendente.

In fase di gestione del personale:

tipologie di reato:

- ✓ peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui;
- ✓ abuso d'ufficio;
- ✓ truffa;
- ✓ traffico di influenze illecite;
- ✓ corruzione ed istigazione alla corruzione;
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità.

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- rilevazione di presenze anche in assenza del dipendente, mancata rilevazione dei ritardi, autorizzazioni di trasferte non necessarie con riconoscimento delle relative spese, presentazione di giustificativi di spese personali per i quali si richiede il rimborso, presentazione di documentazione non veritiera per ottenere agevolazioni, ecc.;
- riconoscimento di incentivi per la cessazione del rapporto di lavoro ovvero per altre motivazioni fittizie, per attribuire vantaggi non dovuti a particolari soggetti, anche a fronte di ricezione di denaro o altra utilità;
- attribuzione di una determinata risorsa a specifici Settori ovvero mancata sollecitazione a svolgere le attività di competenza, anche a fronte di ricezione di denaro o altra utilità.

Area di Rischio Affidamento di Lavori, Servizi e Forniture

Premesso che nel corso del 2021 è prevista la revisione della relativa procedura, a seguito della quale si procederà con eventuale revisione della mappatura, si possono individuare i seguenti profili di rischio (evento o comportamento):

Con riferimento alle attività di (i) predisposizione dei bandi di gara (ii) responsabile del procedimento, (iii) predisposizione di contratti, e (iv) gestione degli ordini per forniture e rifornimenti interni:

tipologie di reato:

- ✓ abuso di ufficio;
- ✓ corruzione ed istigazione alla corruzione;
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità;
- ✓ turbata libertà degli incanti;
- ✓ turbata libertà del procedimento di scelta del contraente;
- ✓ astensione dagli incanti;
- ✓ concussione;
- ✓ rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio e traffico di influenze illecite.

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- indebita definizione dell'oggetto di affidamento, in violazione di quanto stabilito dalla legge, per favorire un'impresa/professionista, anche a fronte del riconoscimento o della promessa di denaro o altra utilità;

- illecita individuazione dello strumento / istituto dell'affidamento per favorire indebitamente un'impresa/professionista, anche attraverso l'utilizzo di una procedura impropria e/o l'abuso dell'affidamento diretto, qualora non ricorrano i presupposti stabiliti dalla legge;
- irregolare definizione degli aspetti tecnici all'interno del capitolato per favorire un'impresa/professionista, anche a seguito della ricezione di denaro o altra utilità, con o senza induzione indebita. L'eccessiva/irregolare lottizzazione potrebbe inoltre favorire accordi collusivi tra le imprese partecipanti al procedimento;
- indebita definizione dei requisiti d'aggiudicazione, con particolare riferimento ai criteri di valutazione delle offerte, tali da favorire un'impresa/professionista;
- manipolazione nella definizione e nomina della commissione di gara ovvero manipolazione del processo di valutazione delle offerte da parte di uno o più membri della commissione di gara, attraverso un uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa;
- comunicazione delle offerte e/o dei dettagli delle offerte pervenute dagli altri partecipanti, per favorire indebitamente un'impresa/professionista;
- indebita definizione dei requisiti d'aggiudicazione, con particolare riferimento ai criteri di valutazione delle offerte, tali da favorire un'impresa/professionista;
- diffusione di informazioni riservate o altre condotte illecite realizzate, ad esempio, al fine di favorire accordi collusivi tra più fornitori/professionisti;
- favoreggiamento, anche attraverso l'omesso controllo o la mancata applicazione di clausole che prevedano il divieto di subappalto (quando previste da norme di legge o consigliate per la criticità degli affidamenti), di accordi collusivi tra le imprese/i professionisti partecipanti ad una gara che, utilizzando il meccanismo del subappalto, illecitamente, distribuiscono i vantaggi derivanti dall'affidamento;
- abuso del provvedimento di revoca del bando per bloccare una gara il cui esito si sia rivelato diverso da quello atteso al fine di favorire un'impresa/professionista.

Le condotte sopra descritte potrebbero anche realizzarsi, oltre che con l'accordo, anche a mezzo di induzione del potenziale fornitore ovvero con la costrizione da parte di un soggetto apicale.

Con riferimento invece alle attività di verifica (i) che la prestazione del fornitore/consulente sia stata effettuata correttamente e che l'importo fatturato sia quello definito nell'ordine di acquisto/contratto con il fornitore/consulente e (ii) che le fatture dei fornitori/consulenti siano correttamente registrate:

tipologie di reato:

- ✓ abuso di ufficio;
- ✓ corruzione e istigazione alla corruzione;
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità;
- ✓ concussione;
- ✓ traffico di influenze illecite.

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- la validazione, da parte del soggetto incaricato della verifica, di stati di avanzamento lavori ovvero dell'attestazione di avvenuta prestazione non corrispondenti al reale avanzamento dei lavori o alla prestazione effettivamente erogata, al fine di consentire al fornitore di ricevere compensi non dovuti o anticipare indebitamente compensi futuri anche a fronte del riconoscimento o della promessa di denaro o altra utilità;
- la validazione di una fattura attestante l'esecuzione di un servizio non erogato o il ricevimento di un bene mai entrato a far parte della disponibilità della Società;
- abusi nell'ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per garantire indebita utilità all'appaltatore.
- valutazione errata in termini di capienza budget al fine di predisporre comunque l'affidamento (rilievo anche come rischio aziendale);
- mancanza o incompletezza della determina a contrarre ovvero la carente esplicitazione degli elementi essenziali del contratto;
- mancanza di trasparenza nelle modalità di dialogo con gli operatori consultati;
- stima errata dell'importo da parte del RUP, al fine di preferire una procedura o di eludere il divieto di frazionamento;
- utilizzo della procedura di urgenza in assenza di effettiva necessità;
- richieste di preventivi con specifiche differenti allo scopo di avvantaggiare un determinato fornitore;
- mancata attesa dei tempi previsti per la presentazione delle offerte per procedere all'affidamento, al fine di avvantaggiare un operatore economico;
- analisi di congruità e validità viziata da interessi diversi da quelli aziendali;

- mancata verifica della dichiarazione relativa ai requisiti art. 80 o alterazione dei contenuti delle verifiche;
- mancata verifica requisiti specifici per esempio antimafia;
- nomina di responsabili del procedimento in rapporto di contiguità con imprese concorrenti (soprattutto esecutori uscenti) o privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurare la terzietà e l'indipendenza;
- fuga di notizie circa le procedure di gara ancora non pubblicate, che anticipino solo ad alcuni operatori economici i contenuti specifici della documentazione di gara;
- attribuzione impropria dei vantaggi competitivi mediante utilizzo distorto dello strumento delle consultazioni preliminari di mercato;
- formulazione di criteri di valutazione e di attribuzione dei punteggi (tecnici ed economici) che possono avvantaggiare il fornitore uscente, grazie ad asimmetrie informative esistenti a suo favore ovvero, comunque, favorire determinati operatori economici;
- mancata alternanza nel ruolo di responsabile del procedimento o RP supportato dai medesimi tecnici esterni;
- assenza di criteri motivazionali sufficienti a rendere trasparente l'iter logico seguito nell'attribuzione dei punteggi nonché una valutazione dell'offerta non chiara/trasparente/giustificata;
- assenza di adeguata motivazione sulla non congruità dell'offerta, nonostante la sufficienza e pertinenza delle giustificazioni addotte dal concorrente o l'accettazione di giustificazioni di cui non si è verificata la fondatezza;
- presenza di gare aggiudicate con frequenza agli stessi operatori ovvero di gare con un ristretto numero di partecipanti o con un'unica offerta valida assenza di precise indicazioni in merito a responsabilità, ruoli e tempistiche al fine di preparare i presupposti di una proroga del servizio;
- predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara ovvero per consentire modifiche in fase di esecuzione;
- prescrizioni del contratto e delle clausole contrattuali "personalizzate";
- mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione;
- mancato rispetto degli obblighi di comunicazione ad ANAC (CIG e XML);

- immotivato ritardo nella formalizzazione del provvedimento di aggiudicazione definitiva e/o nella stipula del contratto, che possono indurre l'aggiudicatario a sciogliersi da ogni vincolo o recedere dal contratto;
- mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato di avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma;
- approvazione di modifiche sostanziali degli elementi del contratto definiti nel bando di gara/ricieste di preventivi o del capitolato (con particolare riguardo alla durata, alle modifiche di prezzo, alla natura dei lavori/servizi, ai termini di pagamento, etc.), introducendo elementi che, se previsti fin dall'inizio, avrebbero consentito un confronto concorrenziale più ampio;
- ritardo o accelerazione ingiustificata nella liquidazione delle fatture;
- mancato rispetto della cronologia nella presentazione delle fatture, provocando i favoritismi e disparità di trattamento tra i creditori dell'ente;
- eccessiva discrezionalità nella scelta degli operatori economici;
- uso distorto o improprio della discrezionalità;
- Inosservanza delle regole procedurali;
- sovrapproduzione o fatturazione di prestazioni non svolte;
- manipolazione nella definizione e nomina della commissione di gara ovvero manipolazione del processo di valutazione delle offerte da parte di uno o più membri della commissione di gara o del RUP, attraverso un uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa o l'applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara per manipolarne l'esito o l'alterazione o sottrazione della documentazione di gara sia in fase di gara che in fase successiva di controllo (rischio revisionato rispetto a quello identificato nel 2019)

Area di Rischio Affari Societari:

tipologie di reato:

- ✓ abuso di ufficio;
- ✓ corruzione ed istigazione alla corruzione;
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità;
- ✓ turbata libertà degli incanti;

- ✓ turbata libertà del procedimento di scelta del contraente;
- ✓ astensione dagli incanti;
- ✓ concussione;
- ✓ rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio e traffico di influenze illecite.

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- diffusione di informazioni ottenute nell'ambito delle riunioni consiliari/Assemblee dei Soci, ad esempio per favorire un'impresa/professionista, anche a fronte del riconoscimento o della promessa di denaro o altra utilità;
- assunzione di decisioni consiliari volte a favore un'impresa/professionista, anche a fronte del riconoscimento o della promessa di denaro o altra utilità, ovvero in conflitto di interesse;
- manipolazione delle informazioni fornite all'Assemblea/Consiglio di Amministrazione per ottenere un vantaggio a favore di chi fornisce le informazioni manipolate ovvero a favore di un terzo;
- ritardo nella convocazione di un Consiglio di Amministrazione/una Assemblea per garantire un vantaggio a favore di chi ritarda la convocazione ovvero o a favore di un terzo.

Le condotte sopra descritte potrebbero anche realizzarsi, oltre che con l'accordo, anche a mezzo di induzione dell'impresa/professionista ovvero con la costrizione da parte di un soggetto apicale.

Area di Rischio Budget, contabilità, Bilancio e Fiscalità;

L'attività di registrazione delle fatture passive potrebbe configurare le fattispecie di:

(tipologie di reato):

- ✓ abuso di ufficio;
- ✓ corruzione e istigazione alla corruzione;
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità;
- ✓ concussione.

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- la registrazione di fatture passive non relative a forniture di beni/prestazione di servizi per conto di LIGURCAPITAL;
- la mancata registrazione di fatture che hanno tutti i titoli per essere registrate.

L'attività di emissione delle fatture attive potrebbe configurare le fattispecie di:

(tipologie di reato):

- ✓ corruzione e istigazione alla corruzione;
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità;
- ✓ concussione;
- ✓ traffico di influenze illecite.

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- emissione di fatture attive per corrispettivi inferiori a quelli pattuiti (ovvero la mancata emissione di fatture attive) anche a fronte di corresponsione di denaro o altra utilità.

Area di Rischio Risorse Finanziarie:

(tipologie di reato):

- ✓ peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui;
- ✓ truffa;
- ✓ abuso d'ufficio;
- ✓ corruzione ed istigazione alla corruzione;
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità.

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- appropriazione indebita del denaro presente in cassa;
- utilizzo di giustificativi falsi/fittizi per ottenere dei rimborsi spese per cassa non dovuti.
- la sottrazione di denaro dai conti correnti della Società;
- effettuazione di pagamenti a soggetti che non ne hanno titolo (es. dipendenti o soggetti a questi riferibili, fornitori);
- selezione indebita dei fornitori a cui dare priorità nel pagamento delle fatture, attraverso l'autorizzazione al pagamento prima della scadenza contrattuale;
- utilizzo della carta di credito aziendale per acquisti personali;
- presentazione di giustificativi di spese per i quali si richiede il rimborso, quali spese sostenute per attività lavorativa ma in realtà di carattere personale.

Area di Rischio Rapporti Intercompany:

(tipologie di reato):

- ✓ abuso di ufficio;
- ✓ corruzione ed istigazione alla corruzione;
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità;
- ✓ turbata libertà degli incanti;
- ✓ turbata libertà del procedimento di scelta del contraente;
- ✓ astensione dagli incanti;
- ✓ concussione;
- ✓ rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio e traffico di influenze illecite.

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- attribuzione alla controllante di lavori/attività a fronte del riconoscimento o della promessa di denaro o altra utilità;
- autorizzazione di pagamenti a controllante non dovute a fronte del riconoscimento o della promessa di denaro o altra utilità;
- accordo con società controllante per effettuare delle operazioni simulate o fittizie;
- concessione di beni aziendali in utilizzo a società controllante senza un adeguato corrispettivo;
- utilizzo di beni aziendali alla controllante senza averne titolo;
- comunicazione di informazioni riservate a società controllante ovvero utilizzo di informazioni riservate ottenute dalla Società controllante per ottenere un vantaggio personale ovvero per favorire un terzo;

Le condotte sopra descritte potrebbero anche realizzarsi, oltre che con l'accordo, anche a mezzo di induzione di un rappresentante della società controllante.

Area di Rischio Sistemi Informativi:

Nell'ambito della gestione della PEC:

(tipologie di reato)

- ✓ abuso di ufficio;
- ✓ rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio.

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- utilizzo di informazioni riservate per l'ottenimento di vantaggi personali o a favore di terzi.

Nell'ambito della gestione della telefonia fissa e mobile, di internet, degli strumenti informatici in generale:

(tipologie di reato)

- ✓ abuso di ufficio;
- ✓ peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui;
- ✓ truffa.

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- radiazione fittizia di un cespite della Società;
- appropriazione indebita di beni della Società;
- utilizzo a fini personali di beni della Società.

Area di Rischio Contenzioso:

(tipologie di reato)

- ✓ concussione;
- ✓ corruzione ed istigazione alla corruzione;
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità;
- ✓ traffico di influenze illecite;
- ✓ corruzione in atti giudiziari;
- ✓ rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio;
- ✓ omessa denuncia di reato da parte di un incaricato di pubblico servizio e false dichiarazioni o attestazioni in atti destinati all'Autorità giudiziaria o alla Corte penale internazionale.

Tali profili di rischio potrebbero concretizzarsi ad esempio mediante:

- la conclusione di un accordo a danno della Società dietro l'ottenimento di un vantaggio indebito;

- l'ottenimento di un compenso (in denaro o in altra utilità) in relazione al compimento di un atto che favorisca l'altra parte (ovvero danneggi la Società) in un processo;
- l'alterazione del contenuto della documentazione – in termini di incompletezza, non correttezza, ecc. – destinata al magistrato o ad un componente del collegio arbitrale, per ottenere un vantaggio nella controversia;
- la comunicazione di informazioni rilevanti su dati/prove relativi ad una controversia alla controparte;
- l'induzione del dipendente della Società, da parte di soggetti terzi, a rendere false deposizioni realizzata anche attraverso il riconoscimento o la promessa di denaro o altra utilità.

Nella tabella che segue sono riportate le attività che presentano rischi di corruzione, in linea con le analisi svolte dalla Società, e vengono individuate per ognuna il livello (o grado) di rischio (alto, medio, basso) insito in ogni attività, in linea con la valutazione di livello qualitativo richiesta da ANAC. Tale tabella è in corso di aggiornamento a seguito del nuovo PNA 2019, come precedentemente accennato, tuttavia nelle more di tale aggiornamento continua a ritenersi valida ai fini del presente piano.

Le funzioni coinvolte, e presenti presso la società, sono di seguito classificate in:

Area 1: Settore segreteria generale – protocollazione - acquisti

Area 2: Settore Gestione Fondi (Concessione)

Area 3: Settore Gestione Fondi (Erogazione)

Area 4: Settore Gestione Fondi (Monitoraggio)

Area 5: Settore legale e societario.

Area 6: Settore amministrativo, finanziario e gestione del personale.

Nella tabella che segue si è proceduto ad una profilatura del rischio che andrà rivalutata al termine dell'aggiornamento e implementazione del Modello 231

Attori coinvolti	Attività a rischio	Grado di rischio
Area: 2,3, 4, 5, 6 Cda/Dirigente	Area di Rischio Gestione Fondi	ALTO
Area :1,2,3,4,5,6,7, Cda/Dirigente	Area di Rischio Acquisizione, progressione e gestione del personale	MEDIO/BASSO
Area: 1, 6 Cda/Dirigente	Area di Rischio Affidamento di Lavori, Servizi e Forniture	MEDIO/BASSO
Area: 5 Cda/Dirigente	Area di Rischio Affari Societari	MEDIO
Area: 6 Dirigente	Area di Rischio Budget, contabilità, Bilancio e Fiscalità	MEDIO/BASSO
Area: 6 Dirigente	Area di Rischio Risorse Finanziarie	MEDIO/ALTO
Area 5,6 Cda/Dirigente	Area di Rischio Rapporti Intercompany,	MEDIO
Area: 1,2,3,4,5,6 Dirigente	Area di Rischio Sistemi Informativi	ALTO
Area: 4,5,6 Cda/Dirigente	Area di Rischio Contenzioso,	MEDIO/BASSO

6 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

LIGURCAPITAL ha introdotto una serie di misure generali, volte alla mitigazione del rischio, così come individuate dal legislatore. Tali misure, laddove non ancora inserite nelle procedure ex 231/2001, verranno integrate con le stesse nel corso della revisione al Modello, grazie alla collaborazione instaurata tra RPCT e OdV.

6.1 Le misure generali

così come delineate dal PNA 2019, si distinguono in:

- Misure sull'imparzialità soggettiva suddivise in:
 - a) Misure su accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica;
 - b) Rotazione straordinaria;
 - c) Doveri di comportamento;
 - d) Conflitto di interessi;
 - e) Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi;
 - f) Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni degli uffici
 - g) Incarichi extraistituzionali;
 - h) Divieti di post employment (pantouflage);
 - i) Patti di integrità.
- Formazione;
- Rotazione Ordinaria;
- Trasparenza.

A tali misure deve aggiungersi quella relativa alla segnalazione degli illeciti, c.d. "whistleblowing".

Misure sull'imparzialità soggettiva

a) Misure su accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica:

1. *Legge 27 marzo 2001, n. 97 recante «Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni».*

Tale norma ha introdotto per tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) l'istituto del trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio per il dipendente rinviato a giudizio per i delitti richiamati. Si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all'intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale. LIGURCAPITAL rientra nell'ambito di applicazione di tale norma ai sensi dell'art. 3 comma 1 della stessa legge, che viene dunque applicata a sensi di norma.

2. *Decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271 «Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale», articolo 129, comma 3, così come modificato dall'art. 7 della legge 7 maggio 2015, n. 69 recante «Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio».*

L'art. 129, co. 3, del d.lgs. 271/1989 si inserisce nella disciplina riguardante l'informazione sull'azione penale e stabilisce che il presidente di ANAC sia destinatario delle informative del pubblico ministero quando quest'ultimo esercita l'azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale. Dal punto di vista operativo, non si rilevano presidi da dover attivare in tal senso, essendo una comunicazione d'ufficio in capo al Pubblico Ministero.

b) Rotazione straordinaria

La rotazione straordinaria, prevista dall'articolo 16, comma 1, lett. l-quater, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, è un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale, il legislatore ne circoscrive l'applicazione alle sole "condotte di natura corruttiva", le quali, creando un maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione, richiedono una valutazione immediata.

Pertanto, occorre prendere atto che in molti casi i dipendenti non comunicano la sussistenza di procedimenti penali a loro carico.

L'obbligo di informativa viene pertanto previsto nel presente piano a carico di tutto il personale, nelle more dell'eventuale revisione del Codice Etico del Gruppo Filse (cui LIGURCAPITAL ha aderito in qualità di controllata) prevista a valle della revisione del Codice di Comportamento di Regione Liguria, recentemente approvato.

La misura in questione viene adottata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, in ragione del carattere di immediatezza che questa misura deve avere, essendo volta a garantire l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. Questa conoscenza, riguardando un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica (in quanto l'accesso al registro di cui all'art. 335 c.p.p. è concesso ai soli soggetti ex lege legittimati), potrà avvenire in qualsiasi modo, attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per avere richiesto informazioni sulla iscrizione ex art. 335 c.p.p. o per essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia medesima (ad esempio, notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.). Ovviamente l'avvio del procedimento di rotazione richiederà da parte dell'amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente.

La valutazione della condotta del dipendente da parte dell'Amministrazione è obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura e il relativo provvedimento, debitamente motivato, potrebbe anche non disporre la rotazione (lo scopo è quello di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità).

La comunicazione di cui sopra, che riguarda tutto il personale, dovrà essere resa all'RPCT, anche informalmente. L'RPCT riferirà alla dirigenza i dati del caso, al fine di una prevalutazione da sottoporsi in fase successiva al Consiglio di Amministrazione. La motivazione del provvedimento verrà dunque formalizzata a mezzo verbale del Consiglio di Amministrazione. Tutte le fasi del procedimento dovranno essere caratterizzate dalla tempestività richieste dalla misura stessa. A livello di indicatori di monitoraggio, essendo l'RPCT stesso il destinatario della comunicazione, non dovrebbe rendersi necessaria una attività di verifica in termini di adempimento della procedura a valle della stessa. L'RPCT avrà comunque cura di tenersi il più possibile aggiornato con la cronaca, onde gestire eventuali casi di omessa comunicazione.

Occorre peraltro segnalare e prendere atto che la misura, per le modeste dimensioni aziendali, con la presenza di una/due figure per area, difficilmente intercambiabili, risulta allo stato di pressoché impossibile attuazione, soprattutto a livello dirigenziale e di quadri.

c) Doveri di comportamento:

LIGURCAPITAL ha adottato dal 2011 un Modello ex 231/2001 e relativo Codice Etico.

Le procedure del Modello sono in corso di revisione, mentre per il Codice Etico, LIGURCAPITAL ha adottato il Codice Etico del Gruppo FILSE, aggiornato nel 2018, ma di cui è prevista una prossima revisione, anche in linea con le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, pubblicate da ANAC nel 2020 e a valle della recente approvazione del Codice di Comportamento aggiornato di Regione Liguria.

d) *Conflitto di interessi:*

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. L'accezione ampia del conflitto di interessi attribuisce rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. Pertanto, alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, che sono quelle esplicitate all'art. 7 e all'art. 14 del D.P.R. n. 62 del 2013, cui LIGURCAPITAL non risulterebbe assoggettata, ma di sicuro aiuto nella definizione delle casistiche che potrebbero configurare la fattispecie in oggetto¹, devono

¹ **Art. 7** *Obbligo di astensione*

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Art. 14 *Contratti ed altri atti negoziali*

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, nè corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, nè per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

aggiungersi quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

Un'altra ipotesi di conflitto di interessi può presentarsi nei casi in cui il conferimento di una carica nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato regolati, finanziati e in controllo pubblico sia formalmente in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 e tuttavia configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, cd. strutturale, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite. In altri termini, l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa potrebbe essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico, pur compatibile ai sensi del d.lgs. 39/2013. Con riferimento a tale ipotesi di conflitto di interessi generalizzato, cd."strutturale", come indicato nel PNA 2019, il rimedio dell'astensione (soluzione prevista per la gestione dei casi di conflitto di interesse) potrebbe rivelarsi non idoneo a garantire lo svolgimento di un incarico nel rispetto del principio di imparzialità, poiché per risolvere la situazione di conflitto di interessi cd. strutturale sarebbe, di fatto, necessaria una ripetuta astensione con conseguente pregiudizio del funzionamento, del buon andamento e della continuità dell'azione amministrativa. Dal momento che nel PNA 2019 viene precisato che tale valutazione va fatta e documentata dal soggetto/organo conferente, anche sulla base della verifica della dichiarazione rilasciata dal soggetto interessato, tenendo conto del contenuto dell'incarico da conferire e del tipo di attività che il soggetto interessato deve svolgere, e tenuto anche conto che, sempre nel PNA 2019, viene indicato che nel PTPCT è opportuno evidenziare in quale modo tali verifiche vengono svolte e prevederne un controllo a campione. LIGURCAPITAL richiede apposita dichiarazione in tal senso, ferma restando l'indicazione che gli incarichi vengono conferiti previa verifica del cv del soggetto

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

interessato stesso. Tali valutazioni verranno integrate nell'ambito del Modello ex. 231/2001 in occasione della predisposizione di apposita procedura.

Il conflitto di interessi è una tematica affrontata da una molteplicità di norme che regolano l'operato di LIGURCAPITAL, sotto molteplici aspetti, che vengono sintetizzate come segue.

I. Astensione di cui all'art. 6-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 nei casi di conflitto di interessi:

LIGURCAPITAL, in diverse attività poste in essere, segue il procedimento amministrativo di cui alla 241/1990, che, all'art. 6 bis, prevede che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale". Tale misura viene gestita dal Responsabile dell'Ufficio di riferimento, destinatario dell'eventuale comunicazione, anche informale, che ne prende atto al fine della riassegnazione delle pratiche. Dal punto di vista del monitoraggio, il Responsabile dell'ufficio è tenuto a dare comunicazione all'RPCT di eventuali situazioni di conflitto, laddove si verifichi la fattispecie.

II. Codice degli appalti e relative linee guida ANAC n. 15/2019

Le linee guida ANAC pubblicate a luglio 2019 hanno chiarito l'ambito oggettivo di applicazione dell'art. 42 del codice degli appalti, relativo al conflitto di interessi, specificando che lo stesso trova attuazione in tutte le procedure di aggiudicazione di appalti e concessioni nei settori ordinari, sopra e sotto soglia e che lo stesso si applica anche ai contratti esclusi dall'applicazione del codice medesimo in quanto declinazione dei principi di imparzialità e parità di trattamento di cui all'articolo 4 e in forza della disciplina dettata dalla legge n. 241/90 e dal decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013. Al fine della gestione di tale fattispecie, relativa ad ogni singola procedura di gara (da intendersi in senso lato, dunque), verrà applicata una procedura simile a quanto previsto ai sensi dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990; i soggetti (RUP) che ritengano di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione, si asterranno e informeranno il relativo superiore o, nel caso della dirigenza, l'RPCT. Dal punto di vista del monitoraggio, il Responsabile dell'ufficio è tenuto a dare comunicazione all'RPCT di eventuali situazioni di conflitto, laddove si verifichi la fattispecie, tuttavia, sarà cura dell'RPCT stesso richiedere espressamente almeno una volta l'anno, informazioni al riguardo. Inoltre, sempre ai fini del monitoraggio, l'RPCT ha libero accesso a cartelle e file ove vengono disposte le assegnazioni. Tale misura verrà integrata nel format di nomina del Responsabile Unico del

Procedimento ai sensi dell'art. 31, comma 1 del D. Lgs. 50/2016, nell'ambito della procedura acquisti di prossima revisione.

III.L. 190/2012 art. 1 comma 9 lett. e)

La Legge anticorruzione dispone che “Il piano di cui al comma 5 (PTPCT) risponde alle seguenti esigenze:[...]” definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione”.

A tal fine, anche in accordo con quanto previsto dal PNA 2019, verrà previsto che l'RPCT acquisisca con cadenza biennale una dichiarazione rilasciata da tutto il personale in merito alla sussistenza/non sussistenza di situazioni di conflitto di interessi. Il modello di dichiarazione predisposto presenta anche un rimando al Codice Etico, che ha una sezione dedicata al Conflitto di interessi. Le dichiarazioni acquisite verranno conservate presso l'ufficio personale all'interno del fascicolo del nominativo interessato. Sarà sempre cura dell'RPCT, con cadenza annuale, ricordare a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate. Per quanto concerne l'esemplificazione delle casistiche di situazioni di conflitto di interesse, alcune indicazioni vengono fornite nella sezione ad essa dedicata del Codice Etico. A seguito dell'emanazione delle Linee Guida ANAC in tema di Codici di Comportamento, e a valle della recente approvazione del Codice di Comportamento di RL, verrà valutato di integrare il Codice Etico in merito a casistiche specifiche.

Con riferimento ai soggetti che stipulano contratti con la società, nei contratti sarà aggiunto un richiamo al PTPCT, oltre a che, come già adottato, al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Si chiede al soggetto incaricato di dichiarare di aver visionato sul sito istituzionale il Codice Etico di LIGURCAPITAL e di garantire, nei rapporti con LIGURCAPITAL, di astenersi da qualsiasi comportamento che possa esporre al rischio di iscrizione di procedimenti giudiziari per reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e riconosce, in difetto, il diritto di LIGURCAPITAL di considerare il contratto risolto per grave inadempimento. Inoltre, in occasione della prossima revisione della procedura acquisti, verrà predisposto ed integrato nella procedura stessa un modello unico di riferimento, da far sottoscrivere ai contraenti, a cura del soggetto che si occupa dell'affidamento, in linea con quanto suggerito dal PNA 2019. Nella nuova procedura il rilascio di tale dichiarazione avverrà antecedentemente alla predisposizione della Determina di affidamento, in quanto nella stessa

verrà dato conto di eventuali approfondimenti che si siano resi necessari, anche con il supporto dell'RPCT.

Ai fini del monitoraggio e del relativo controllo a campione da parte dell'RPCT in merito all'avvenuta acquisizione e verifica delle dichiarazioni, l'RPCT avrà libero accesso alle cartelle e ai files contenenti la predetta documentazione ed effettuerà le verifiche in analogia e coordinamento con gli audit dell'O.d.V..

e) *Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi*

Il d.lgs. 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 - è frutto della delega legislativa contenuta nella legge 190/2012 e prevede conseguenze per condanne, anche non definitive, per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale (i reati contro la p.a.), comportando una serie di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico. Quanto all'ambito soggettivo, le conseguenze riguardano i titolari di determinati incarichi amministrativi e non si estendono a tutti i pubblici dipendenti.

Con riferimento alla inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi, il Responsabile cura e verifica che siano rispettate le disposizioni del D. Lgs. 8 aprile 2013, n° 39 sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi con riguardo ad amministratori e dirigenti.

La Delibera dell'A.N.AC. 833 del 3 agosto 2016 "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili" ha fornito gli strumenti per superare i dubbi interpretativi e le difficoltà applicative della normativa sulla inconferibilità e incompatibilità, andando a chiarire il ruolo e le funzioni del responsabile della prevenzione della corruzione e andando a definire i confini e i margini di intervento dell'attività dell'ANAC.

La vigilanza sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità è demandata al responsabile della prevenzione della corruzione, in una sorta di vigilanza interna, mentre la vigilanza esterna viene invece condotta dall'Autorità nazionale anticorruzione.

Con riferimento agli accertamenti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, gli stessi si distinguono a seconda che trattasi di inconferibilità o incompatibilità, come di seguito esposto.



Al RPCT è assegnato il compito di contestare la situazione di inconfiribilità o incompatibilità e di segnalare la violazione all'ANAC.

Qualora, quindi, il RPCT venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme del d.lgs. n. 39 o di una situazione di incompatibilità, deve avviare un procedimento di accertamento.

(i) La procedura di verifica sull'inconfiribilità a seguito del conferimento di incarichi dirigenziali

Nelle more che venga approvata l'apposita procedura relativa al personale, il presente piano prevede che il Settore Legale assicura che, all'atto della nomina a dirigente della Società, il soggetto interessato presenti un'autocertificazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità di cui all'art. 3, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 39/2013², redatta in conformità

² Art. 3. Inconfiribilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione

1. A coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, non possono essere attribuiti:
 - a) gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
 - b) gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;
 - c) gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale;**
 - d) gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;
 - e) gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.
2. Ove la condanna riguardi uno dei reati di cui all'articolo 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97, l'inconfiribilità di cui al comma 1 ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo. Ove sia stata inflitta una interdizione temporanea, l'inconfiribilità ha la stessa durata dell'interdizione. Negli altri casi l'inconfiribilità degli incarichi ha la durata di 5 anni.
3. Ove la condanna riguardi uno degli altri reati previsti dal capo I del titolo II del libro II del codice penale, l'inconfiribilità ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo. Ove sia stata inflitta una interdizione temporanea, l'inconfiribilità ha la stessa durata dell'interdizione. Negli altri casi l'inconfiribilità ha una durata pari al doppio della pena inflitta, per un periodo comunque non superiore a 5 anni.
4. Nei casi di cui all'ultimo periodo dei commi 2 e 3, salve le ipotesi di sospensione o cessazione del rapporto, al dirigente di ruolo, per la durata del periodo di inconfiribilità, possono essere conferiti incarichi diversi da quelli che comportino l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione. E' in ogni caso escluso il conferimento di incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o controllo. Nel caso in cui l'amministrazione non sia in grado di conferire incarichi compatibili con le disposizioni del presente comma, il dirigente viene posto a disposizione del ruolo senza incarico per il periodo di inconfiribilità dell'incarico.
5. La situazione di inconfiribilità cessa di diritto ove venga pronunciata, per il medesimo reato, sentenza anche non definitiva, di proscioglimento.
6. Nel caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati di cui ai commi 2 e 3 nei confronti di un soggetto esterno all'amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico cui è stato conferito uno degli incarichi di cui al comma 1, sono sospesi l'incarico e l'efficacia del contratto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, stipulato con l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico. Per tutto il periodo della sospensione non spetta alcun trattamento economico. In entrambi i casi la sospensione ha la stessa durata dell'inconfiribilità stabilita nei commi 2 e 3. Fatto salvo il termine finale del contratto, all'esito della sospensione l'amministrazione valuta la persistenza dell'interesse all'esecuzione dell'incarico, anche in relazione al tempo trascorso.
7. Agli effetti della presente disposizione, la sentenza di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p., è equiparata alla sentenza di condanna.

all'allegato Modulo, ricordando al soggetto che la presentazione e la verifica positiva di tale dichiarazione costituisce condizione necessaria per l'acquisizione di efficacia dell'incarico ai sensi all'art. 20 del D. Lgs. 39/2013.

Il Settore Legale, entro 15 giorni dal ricevimento della dichiarazione, procede alla verifica della stessa e, nel caso in cui sia accertata la veridicità di quanto dichiarato dal soggetto, compila un'attestazione, che rimane agli atti della società, al cui interno riepiloga le attività svolte e dà atto dell'insussistenza di cause di inconferibilità a carico del dirigente, la società procede pertanto al conferimento dell'incarico, il RPCT procede contestualmente alla pubblicazione dell'autocertificazione all'interno della sezione "Società Trasparente" del sito web della Società.

Nel caso in cui, invece, riscontri la sussistenza di una delle cause di inconferibilità, provvede a richiedere immediatamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale la convocazione di un Consiglio di Amministrazione affinché la causa di inconferibilità sia contestata al soggetto interessato, sia rilevata l'impossibilità al conferimento della nomina e siano adottati gli opportuni provvedimenti, dandone contestuale comunicazione all'Autorità Nazionale Anti Corruzione e alla Corte dei Conti.

Al fine di assicurare il rispetto delle disposizioni sulla inconferibilità degli incarichi, il Settore Legale è autorizzato a richiedere, in qualunque momento e comunque una volta all'anno, al Dirigente tutta la documentazione (ad esempio, certificato del casellario giudiziario e dei carichi pendenti) che si renda necessaria alle attività di verifica e che non possa essere in altro modo reperita.

(ii) La procedura di verifica annuale sull'incompatibilità a seguito del conferimento di incarichi dirigenziali e nel corso dello svolgimento degli stessi.

Fermo restando l'obbligo per i dirigenti di informare tempestivamente la Società dell'insorgenza di eventuali situazioni di incompatibilità, il Settore Legale assicura che, all'atto della nomina a dirigente e, successivamente, con cadenza annuale, il soggetto interessato presenti un'autocertificazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui all'art. 12 del D. Lgs. 39/2013³, redatta in conformità all'allegato Modulo. Il settore Legale, entro 15 giorni

³ **Art. 12. Incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni e esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali**

1. 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.

dalla data di nomina del dirigente e, successivamente, entro 15 giorni dalla ricezione della dichiarazione, assume le informazioni necessarie a riscontrare quanto dichiarato dal soggetto, avvalendosi in particolare di sistemi informatici e telematici, con particolare attenzione a quanto pubblicato dalle pubbliche amministrazioni in ottemperanza alle prescrizioni in materia di trasparenza dettate dal D. Lgs. 33/2013.

All'esito delle verifiche, il Settore Legale, nel caso in cui sia accertata la veridicità di quanto dichiarato dal soggetto, dà atto dell'insussistenza di cause di incompatibilità inviando al RCPT l'autocertificazione per la pubblicazione all'interno della sezione "Società Trasparente" del sito web della Società. Si ricorda che presentazione e la verifica positiva di tale dichiarazione in fase di prima nomina costituisce condizione necessaria per l'acquisizione di efficacia dell'incarico

Nel caso in cui, invece, riscontri la sussistenza di una delle cause di incompatibilità, provvede a richiedere immediatamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale la convocazione di un Consiglio di Amministrazione affinché la causa di incompatibilità sia contestata al soggetto interessato e siano adottati gli opportuni provvedimenti, dandone contestuale comunicazione all'Autorità Nazionale Anti Corruzione e alla Corte dei Conti.

Al fine di assicurare il rispetto delle disposizioni sulla incompatibilità degli incarichi, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione è autorizzato a richiedere, in qualunque momento, al dirigente tutta la documentazione che si renda necessaria alle attività di verifica e che non possa essere in altro modo reperita.

-
2. Gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale sono incompatibili con l'assunzione, nel corso dell'incarico, della carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario del Governo di cui all'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, o di parlamentare.
 3. Gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello regionale sono incompatibili:
 - a) con la carica di componente della giunta o del consiglio della regione interessata;
 - b) con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della medesima regione;
 - c) con la carica di presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione.
 4. Gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello provinciale o comunale sono incompatibili:
 - a) con la carica di componente della giunta o del consiglio della regione;
 - b) con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, ricompresi nella stessa regione dell'amministrazione locale che ha conferito l'incarico;
 - c) con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione della stessa regione.
-

Nel PNA 2019, ad integrazione di quanto evidenziato nelle Linee guida di cui alla Delibera n. 833 del 2016, tenuto conto dell'importanza di presidiare l'attività di conferimento degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici e gli enti di diritto privato regolati, finanziati e in controllo pubblico, l'Autorità ha fornito indicazioni affinché venisse individuata all'interno del PTPCT una specifica procedura di conferimento degli incarichi, tale da garantire:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la successiva verifica entro un congruo arco temporale;
- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

LIGURCAPITAL, come misura preventiva, inserirà negli avvisi di selezione delle figure soggette alla normativa in tema di inconferibilità e incompatibilità di cui al D. Lgs. 39/2013, (sostanzialmente gli incarichi dirigenziali), l'indicazione, tra i requisiti di carattere generale "di non trovarsi in nessuna delle condizioni di inconferibilità e incompatibilità previste dalle disposizioni di cui al D.Lgs 8 aprile 2013 n.39 e s.m.i. in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati a controllo pubblico" e, a tal fine, acquisirà relativa dichiarazione già al momento della presentazione della domanda di partecipazione alla selezione, inserita direttamente nella domanda stessa. La verifica viene eseguita sulla base delle informazioni presenti nel C.V. solo in merito al candidato che abbia superato la selezione e, dunque, prima dell'assunzione e del relativo conferimento incarico, con tempistiche il più possibile celeri.

Nel PNA 2019 viene anche data indicazione affinché le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, ai fini dell'applicazione dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, prevedano nei PTPCT o nelle misure di prevenzione della corruzione integrative del "modello 231", le verifiche della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013. Con riferimento a tale aspetto, verrà inserita negli avvisi di selezione degli incarichi interessati l'indicazione, tra i requisiti generali "di non aver riportato condanne penali e/o di non avere procedimenti penali in corso per reati che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione di

rapporto di lavoro con Pubbliche Amministrazioni; di non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti al casellario giudiziale; di non avere in corso provvedimenti restrittivi alla libertà di movimento e spostamento", e, a tal fine, verrà acquisita relativa dichiarazione già al momento della presentazione della domanda di partecipazione alla selezione, inserita direttamente nella domanda stessa. Nel corso della revisione delle procedure di cui al d. lgs. 231/2001, verrà valutata la sostituzione dell'autocertificazione con l'acquisizione d'ufficio del casellario giudiziario per il solo candidato prescelto. In tale casistica l'acquisizione della dichiarazione è di spettanza dell'ufficio che si occupa della gestione del personale, nell'ambito del settore Amministrazione e le relative verifiche sono in capo all'Area Settore Legale. Il monitoraggio verrà svolto dall'RPCT acquisendo copia della documentazione.

f) *Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni degli uffici*

In applicazione del nuovo art. 35-bis del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, introdotto dall'art.1, comma 46, della legge 6 novembre 2012, n. 190, la condanna, anche non definitiva, per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale comporta una serie di inconfiribilità di incarichi (partecipazione a commissioni di reclutamento del personale, incarichi di carattere operativo con gestione di risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere).

Pur LIGURCAPITAL non rientrando nell'ambito di applicazione dei tale norma, tuttavia, ha competenze in merito alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati e, in una logica di applicazione sostanziale della normativa e non formale, verrà proposto in procedura 231, l'acquisizione, al momento dell'assunzione di personale, una autocertificazione in merito all'assenza di condanne penali, in linea con quanto previsto dal PNA 2019 laddove viene indicato alle pubbliche amministrazioni, agli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di prevedere nei PTPCT o nelle misure di prevenzione della corruzione integrative del "modello 231", le verifiche della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti all'atto dell'assegnazione agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art.

35-bis del d.lgs. 165/2001⁴. Nel corso della revisione delle procedure ex 231/2001 verrà proposto di richiedere l'autocertificazione al solo candidato prescelto e, contestualmente di procedere con la relativa verifica a mezzo richiesta del casellario giudiziario e dei carichi pendenti presso il Tribunale. L'acquisizione della dichiarazione e la relativa verifica è di spettanza dell'ufficio che si occupa della gestione del personale, nell'ambito del settore Amministrazione. L'attività di monitoraggio verrà svolta dall'RPCT a campione, acquisendo copia delle dichiarazioni conservate presso l'ufficio personale, in accordo con gli audit dell'OdV.

g) Incarichi extraistituzionali

LIGURCAPITAL non è soggetta alle disposizioni di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, salvo quanto prescritto in tema di "Pantouflage" di cui si dirà più avanti, tuttavia la misura di trasparenza di cui all'art. 18 del d.lgs. 33/2013, ai sensi della quale le amministrazioni sono tenute a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti ha una portata applicativa degli obblighi più ampia di quella del regime autorizzatorio degli incarichi contenuto nel d.lgs. 165/2001, essendo rivolta non solo alle pubbliche amministrazioni ma anche agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato specificati all'art. 2-bis dello stesso decreto.

A seguito di valutazioni interne LIGURCAPITAL ha deciso di pubblicare quegli incarichi in capo al personale che non siano strettamente connessi con le funzioni attribuite da contratto, che esulino dal normale espletamento delle proprie mansioni, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, partecipazione a commissioni presso altre società, primo soccorso, prevenzioni incendi, referente antimafia, membro OdV, RPCT, etc.; non è stata invece prevista alcuna comunicazione in merito ad attività che vengano svolte a titolo personale in orario non lavorativo (attività di giornalismo/ scrittore, incarichi presso associazioni sportive, attività artistiche,

⁴ Articolo 35-bis Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

1 Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

adesioni a organizzazioni non a scopo di lucro, etc.), .), fatta salva la comunicazione, da parte dell'interessato, delle situazioni di conflitto di interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi e posizioni all'esterno della Società.

h) *Divieti di post employment (pantouflage);*

Particolare attenzione è stata volta dal PNA 2018 alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage).

Evidenziato che il D. Lgs. n. 165/2001 si applica ai soli dipendenti delle pubbliche amministrazioni così come individuate all'art. 1, co. 2 del Decreto stesso (tra cui non sono ricomprese le società a partecipazione pubblica), la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici e quindi anche l'ambito di applicazione soggettiva del divieto di pantouflage è stato ampliato dall'art. 21 del D. Lgs. n. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico", il quale prevede espressamente che "Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico."

In coerenza con quanto stabilito dal succitato art.21 del D. Lgs. n.39/2013, l'ambito applicativo della disposizione, è stato altresì oggetto di intervento espresso dell'ANAC con Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 296 del 21 dicembre 2018), avente ad oggetto "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione". L'ANAC ha infatti espresso in tale sede una chiara interpretazione per quanto concerne l'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali riferito agli enti di diritto privato in controllo pubblico, di cui all'art. 1, co. 2, lett. c) del D. Lgs. n. 39/2013, quale è LIGURCAPITAL. In particolare ANAC ha specificato, al punto 9.2 della predetta delibera, che per tali soggetti privati sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 21 del medesimo decreto, gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali, mentre "non sembra invece consentita un'estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato articolo 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal D.lgs. n. 39/2013. Ad analoghe conclusioni si giunge per i dirigenti ordinari". A tale ultimo proposito, ANAC ha ricordato che nelle linee guida di cui alla

determinazione n.1134/2017, con riferimento alle società in controllo, è stata operata una distinzione tra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e di gestione. In coerenza a tale presupposto si ritiene dunque che l'unico Dirigente di LIGURCAPITAL sia incluso dall'applicazione dell'art.53, c.16 del D. lgs 165/2001 in relazione ai poteri decisionali e gestionali conferiti a mezzo di procura notarile.

Si osserva, infine, che il divieto di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 di cui trattasi deve ritenersi applicabile solo in caso di avvenuto concreto ed effettivo esercizio da parte del dipendente di poteri autoritativi o negoziali nei confronti del soggetto privato, così come evidenziato dall'Autorità al punto 9.3. della richiamata Delibera.

Si informa inoltre che nell'ambito della revisione delle procedure ai sensi della L. n. 231/2001, verrà previsto:

- Con riferimento alla procedura acquisti, un apposito modello, da far sottoscrivere ai contraenti, in merito alla violazione del divieto di cui all'art. 53 del d. lgs. 165/2001 co. 16-ter. I responsabili dell'attuazione di tale misura saranno di volta in volta gli uffici conferenti l'incarico e responsabile del monitoraggio sarà è l'RPCT in accordo con modalità e tempistiche degli audit dell'OdV;
- Con riferimento alla procedura di selezione del personale, l'inserimento nel format degli avvisi apposita clausola in merito al divieto di pantouflage. Il responsabile dell'attuazione di tale misura sarà l'ufficio amministrativo e il responsabile del monitoraggio è l'RPCT in accordo con modalità e tempistiche degli audit dell'OdV.

i) Patti di integrità.

La società non ha in uso patti di integrità, ma è prassi inserire clausole analoghe direttamente nei contratti stipulati

Formazione del personale

La Legge 190/2012 prescrive che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione individui le unità di personale chiamate ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio corruzione allo scopo di inserirli in appositi e idonei percorsi formativi.

A tal fine, la normativa in questione prevede che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provveda a definire, entro i termini previsti per l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti sopra citati.

Inoltre, la medesima legge 190/2012 prescrive che la Pubblica Amministrazione predisponga percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni sui temi dell'etica e della legalità e che con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni provveda alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione.

Nel corso del 2020, purtroppo non è stato possibile organizzare alcun corso di formazione al personale, come previsto nel precedente Piano e come iniziato nel 2019, essendosi svolta l'attività aziendale totalmente in smart working, condizione che si sta protraendo nel 2021 per cui, non considerando al momento attuabile la formazione in presenza, si dovrà fare ricorso ai sistemi di video conferenza o direttamente a web seminar proposti da vari enti esterni. Comunque, grazie all'attività di coordinamento svolta dalla controllante anche in materia di corruzione e trasparenza, è stata prevista la formazione di un altro degli addetti al settore legale, (il corso del 2019 aveva riguardato solo uno dei due dipendenti del settore) in modo da affiancare operativamente il RPCT e creare nella struttura una competenza in materia.

D'altro canto, le modeste dimensioni aziendali fanno ritenere che la formazione possa ritenersi correttamente adempiuta anche *in house*, seppure in video chiamata, per il tramite degli incontri collegiali in occasione delle verifiche e/o di necessità di modifiche a procedure in cui i presenti si confrontano su specifiche tematiche e su possibili interventi migliorativi del Piano o direttamente con il RPCT della controllante che assicura sempre la propria assistenza per il corretto coordinamento delle procedure in tema di corruzione e trasparenza.

Con riferimento agli organismi di controllo, è ormai stabile la collaborazione ed il continuo confronto con l'OdV, che prevede di organizzare nel corso del 2021, con l'occasione della revisione del Modello ex 231/2001, un incontro formativo cui parteciperà l'RPCT, al fine di meglio integrare le casistiche concrete che possano presentarsi nell'operatività lavorativa quotidiana.

Rotazione Ordinaria

La legge n. 190/2012 al comma 5, lett. b), nonché al comma 10, lett. b), prevede, quale ulteriore misura preventiva del rischio corruzione, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di

corruzione. Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi.

In LIGURCAPITAL, peraltro, come detto anche in relazione allo strumento della rotazione straordinaria, lo strumento non è praticamente utilizzabile in considerazione del fatto che allo stato il numero dei dipendenti per ufficio/area è così esiguo e così caratterizzato nelle competenze da non permettere pressoché alcuna rotazione.

Trasparenza.

I dati previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 sono pubblicati nella sezione Società Trasparente del sito www.ligurcapital.it.

In accordo con quanto previsto dal D. Lgs. 33/2013 e dalla L. 190/2012, per ogni tipologia di dati identificati dal Decreto, la Società ha definito gli specifici documenti da pubblicare sul sito dove sono state alimentate tutte le sottosezioni nel cui ambito soggettivo ricade la Società, come indicato nell'Allegato 1) – Elenco degli Obblighi di Pubblicazione vigenti – alla Delibera n. 1310/2016 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione. I dati sono in costante aggiornamento. Tale definizione è comunque in costante aggiornamento ed analisi.

LIGURCAPITAL, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifica che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, avviene nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati. LIGURCAPITAL provvede a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della

pubblicazione. A tal fine è costante il confronto tra DPO ed RPCT, che cura l'oscuramento dei dati non pertinenti nei documenti oggetto di pubblicazione.

a) Flusso delle informazioni oggetto di pubblicazione

In ottemperanza all'art. 43 c. 3 del D. Lgs. n. 33/2013, che prevede che i dirigenti responsabili degli uffici della Società garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge e in accordo con la Delibera 1310/2016, LIGURCAPITAL sta individuando con sempre maggiore definizione i soggetti responsabili della elaborazione dei dati e della loro trasmissione.

In assenza di procedure automatizzate, soggetto responsabile della pubblicazione sul sito istituzionale di LIGURCAPITAL dei dati richiesti dalla normativa è l'RPCT, che si avvale del settore legale per l'allocazione dei dati sul sito.

I dati e le informazioni da pubblicare vengono trasmessi dai soggetti responsabili a mezzo mail, o su libera iniziativa o su sollecito dello stesso RPCT, in funzione dello scadenziario degli aggiornamenti di cui alla Deliberazione ANAC n. 1134/2017. Per quanto concerne il monitoraggio dei dati oggetto di pubblicazione manuale, il RPCT svolge continuamente un'azione di controllo sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza. Con particolare riferimento alle Delibere a contrarre, in attesa dell'approvazione della nuova procedura acquisiti ex Modello 231/2001, la verifica della pubblicazione delle stesse viene fatta a campione, in accordo con tempistiche e modalità di audit dell'O.d.V.. I responsabili procedono alla periodica compilazione di tabelle ed inserimento di file in apposite cartelle condivise, per quanto concerne quei dati di interesse di più settori, quali delibere a contrarre per incarichi infragruppo, consulenti e collaboratori (ove vengono pubblicati gli incarichi non ciggati), CIG, registro degli accessi. Per quanto concerne il monitoraggio di tali dati, l'RPCT periodicamente inoltra delle mail volte a ricordare l'adempimento. Nel corso del 2021 dovrebbero essere concluse le valutazioni sull'utilizzo del sw messo a disposizione dall'Osservatorio di Regione Liguria.

Nelle more dell'adozione di una apposita procedura relativa al reclutamento del personale, occorre comunque ricordare che la L. 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge Bilancio 2020) ha apportato delle modifiche al D. Lgs. n. 33/2013 con riguardo all'art. 19 Bandi di Concorso; tali modifiche hanno avuto decorrenza del 01 gennaio 2020.

Con riferimento a tale articolo, è stato introdotto l'obbligo di pubblicazione non solo dei bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione, nonché i criteri di valutazione della Commissione, e le tracce delle prove, ma anche delle graduatorie finali,

aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori; l'aggiornamento di tutte queste informazioni deve essere costante.

La Legge di Bilancio 2020 ha inoltre introdotto all'art. 19 del D. Lgs. n. 33/2013 un ulteriore comma, il 2 bis, che prevede che i soggetti di cui all'articolo 2-bis (l'intero ambito di soggetto di applicazione della norma) assicurano, tramite il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, la pubblicazione del collegamento ipertestuale dei dati di cui al presente articolo, ai fini dell'accessibilità ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 (Disposizioni urgenti in tema di immissione in servizio di idonei e vincitori di concorsi, nonché di limitazioni a proroghe di contratti e all'uso del lavoro flessibile nel pubblico impiego).

Nel nuovo D. Lgs. 33/2013 è precisato che verranno emesse apposite modalità attuative, che attualmente non risultano ancora adottate.

Si evidenzia tuttavia che ANAC, nelle faq recentemente pubblicate (secondo semestre 2020), da un lato ha indicato che, nel rispetto del principio di specialità, l'art. 19, co. 2-bis, nonostante faccia riferimento ai soggetti di cui all'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013, non possa incidere, ad avviso dell'Autorità, ampliandolo, sull'ambito soggettivo di applicazione dell'art. 4, co. 5, D.L. n. 101/2013, dall'altro precisa che, con riferimento alle procedure di reclutamento del personale, gli enti pubblici economici, le società in controllo pubblico, le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato di cui all'art. 2- bis co. 2 lett. c) assicurano, tramite il Dipartimento della funzione pubblica (DFP), la pubblicazione del collegamento ipertestuale dei dati relativi a:

- a. bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'ente/società;
- b. criteri di valutazione della Commissione di selezione;
- c. tracce delle prove;
- d. graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.

Nelle more dell'adozione del regolamento sopra citato e stante l'evidente contraddizione delle Faq pubblicate, in accordo con la posizione seguita dalla controllante, si ritiene di dover pubblicare i soli esiti delle selezioni (oltre che gli avvisi e criteri di selezione).

Infine, si segnala che, a seguito della "sospensione" introdotta dal cd. Decreto Milleproroghe (D.L. n. 162/2019), ulteriormente prorogata dal D.L. 183/2020, i dati pubblicati sul sito istituzionale di LIGURCAPITAL in merito all'art. 14 del D. Lgs. n. 33/2013 non risultano armonizzati, sia con riferimento alla dirigenza che con riferimento agli incarichi amministrativi di vertice, in quanto ogni

membro, debitamente edotto sulla situazione, ha deciso in autonomia quali documenti fornire alla società per la pubblicazione.

b) Accesso

Le società pubbliche (nei limiti indicati dall'art. 2 bis del D. Lgs. 33/2013) sono tenute ad attuare la disciplina in tema di trasparenza sia attraverso la pubblicazione on line all'interno del proprio sito sia garantendo l'accesso civico ai dati e ai documenti detenuti, relativamente all'organizzazione e alle attività svolte.

L'art. 2, co. 1 del D. Lgs.33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, infatti, dispone che "la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'art. 2 bis, è garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione dei documenti."

Alla luce dell'impianto normativo sopra descritto, ferme restando le forme di accesso documentale di cui agli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241 ("Nuove norme sul procedimento amministrativo"), l'accesso civico si distingue in:

(i) accesso civico generalizzato: è disciplinato dall'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 33/2013 ai sensi del quale "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis."

(ii) accesso civico "semplice": previsto dall'art. 5, comma 1 del D. Lgs. 33/2013 ("L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.")

Per quanto riguarda la Società, la richiesta può essere indirizzata a mezzo posta elettronica certificata (PEC) al seguente indirizzo PEC ligurcapitalspa@actaliscertymail.it sia per l'accesso civico generalizzato (anche mediante modulo allegato) che semplice.

Il soggetto incaricato di garantire l'accesso civico generalizzato ai sensi di legge è stato individuato nel Responsabile Legale & Societario; in relazione alle modeste dimensioni aziendali le figure del titolare del "Potere Sostitutivo" e del soggetto titolare del cosiddetto potere di riesame sono state ricondotte in capo al RPCT.

Il D. Lgs 97/20016 è intervenuto in materia di accesso civico introducendo il cd. “accesso civico generalizzato”, che attribuisce a chiunque il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni. Come chiarito dalla Circolare n.2/2017 di ANAC (c.d. FOIA) l’accesso generalizzato mira a rafforzare il carattere democratico dell’ordinamento, promuovendo un dibattito pubblico informato e un controllo diffuso sull’azione amministrativa.

Gli unici limiti posti dalla normativa all’accesso ai dati e documenti della pubblica amministrazione, validi a giustificare una risposta di diniego, hanno carattere oggettivo e sono tassativamente previsti dall’articolo 5-bis, comma 1-3 del D. Lgs n. 33/2013.

Innanzitutto, rilevano limitazioni di carattere pubblico (articolo 5-bis, comma 1, del D. Lgs n. 33/2013), aventi la finalità di evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno dei seguenti interessi collettivi:

- a) la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico;
- b) la sicurezza nazionale;
- c) la difesa e le questioni militari;
- d) le relazioni internazionali;
- e) la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato;
- f) la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento;
- g) il regolare svolgimento di attività ispettive.

Vi sono inoltre limitazioni legate ad interessi privati (articolo 5-bis, comma 2, del D. Lgs n. 33/2013) quali:

- a) la protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia;
- b) la libertà e la segretezza della corrispondenza;
- c) gli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali; resta pertanto inteso che nella presente lettera c) devono essere ricompresi tutti i dati e gli atti relativamente alla gestione dei fondi condotta dalla Società.

Da ultimo, il diritto di accesso civico è escluso in tutti i casi in cui la documentazione oggetto dell’istanza sia sottoposta a segreto di Stato e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di

specifiche condizioni, modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'articolo 24, comma 1, della legge n. 241 del 1990.

Nel caso in cui sia presentata una domanda di accesso a dati la cui pubblicazione non sia obbligatoria, il Responsabile per le richieste di accesso civico generalizzato si attiva senza indugio al fine di garantire il rispetto del termine di trenta giorni lavorativi previsto ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 33/2013 per dare risposta – sia essa in senso positivo o in senso negativo – al richiedente.

Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancato riscontro entro il termine di 30 giorni lavorativi dalla presentazione dell'istanza, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile della Trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro 20 giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta di riesame. Nel caso specifico in cui l'accesso civico sia stato negato o differito a tutela degli interessi di cui all'articolo 5-bis, comma 2, lettera a), il Responsabile della Trasparenza provvede, sulla richiesta di riesame, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, il quale si pronuncia entro il termine di 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il termine per la risposta all'istanza di riesame, in questo caso, è sospeso fino alla ricezione del parere del Garante.

In caso di accoglimento dell'istanza di accesso civico, il Responsabile della Trasparenza provvede inoltre a trasmettere al richiedente, a mezzo posta o tramite e-mail, i dati o i documenti oggetto di richiesta, acquisiti dalla funzione competente alla loro conservazione, modificati al fine di garantire il più corretto temperamento tra le esigenze dell'interessato e le prescrizioni vigenti in materia di protezione dei dati personali.

La Società, in osservanza delle Linee guida ANAC n. 1309 del 28.12.2016 recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 33/2013, ha istituito il "registro degli accessi", che contiene tutte le richieste di accesso pervenute, distinte per numero di protocollo, con l'indicazione dell'oggetto e della specifica sulla tipologia di accesso di cui trattasi, della data del ricevimento dell'istanza e del relativo esito con la data della decisione.

I registri – suddivisi tra accesso semplice e generalizzato – sono pubblicati, oscurando i dati personali, sul sito web istituzionale della Società, nella sezione "Amministrazione Trasparente" e aggiornati semestralmente.

Il Responsabile della Trasparenza è incaricato di pubblicare, all'interno dell'apposita sottosezione di "Società Trasparente", le modalità per il ricorso all'istituto dell'Accesso civico da parte dei soggetti interessati, nonché i dati ed i recapiti relativi al Responsabile della Trasparenza.

Il Responsabile della Trasparenza, in caso di ricezione di un'istanza di accesso civico generalizzato da parte di un soggetto interessato, si attiva senza indugio al fine di garantire il rispetto del termine di trenta giorni lavorativi previsto ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 33/2013 per la pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e per la contestuale trasmissione dello stesso al richiedente.

Whistleblowing

Per garantire il rispetto dell'intero impianto normativo introdotto con la L. 190/2012 in materia di prevenzione dei fenomeni corruttivi e, più in particolare, per assicurare l'adeguato funzionamento dei piani di prevenzione della corruzione, acquistano un ruolo fondamentale le segnalazioni aventi ad oggetto le condotte illecite riscontrabili all'interno delle società.

L'art. 1, comma 51 della L. 6 novembre 2012, n. 190 introducendo l'art. 54-bis nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ha segnato un parziale accoglimento delle istanze internazionali volte a garantire l'introduzione nell'ordinamento italiano di una forma di tutela per il lavoratore che segnali condotte illecite all'interno dell'ambiente di lavoro.

La nuova disposizione normativa poc'anzi citata dispone che "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, 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". La stessa norma disciplina, poi, nei successivi commi, il tendenziale divieto di rivelazione del nome del segnalante nei procedimenti disciplinari, il controllo che il Dipartimento della funzione pubblica deve esercitare su eventuali procedimenti disciplinari discriminatori, la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla L. 7 agosto 1990, n. 241.

Dopo una prima introduzione nel solo settore pubblico ad opera della legge n. 190 del 2012, con le nuove norme – oltre ad ampliare l'ambito di applicazione di quella prima disciplina - il legislatore si è fatto finalmente carico di introdurre disposizioni in materia di whistleblowing anche nel settore privato. Il profilo su cui la proposta di legge – approvata in data 15 novembre 2017 - pone l'accento è la protezione del segnalante contro misure discriminatorie o comunque penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

La citata Legge 179/2017 ha provveduto ad inserire nel disposto di cui all'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 un nuovo comma 2 bis che prevede, tra le altre misure: "c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o

indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché' di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.”.

Innanzitutto, occorre premettere che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose. In ogni caso, considerato lo spirito della norma – che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi – non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

Con riferimento alle segnalazioni provenienti dal personale aziendale, si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti illeciti rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

La Società in adempimento della determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n° 6 del 28 aprile 2015 nonché degli aggiornamenti normativi testé descritti – aveva adottato in merito già dal 2018 sia una procedura cartacea che una piattaforma per la segnalazione degli illeciti per i dipendenti e per i soggetti terzi, e, dal 2018 ad oggi, non è mai pervenuta alcuna segnalazione in entrambe le procedure.

L'RPCT a fine 2020, in sinergia e collaborazione con l'RPCT della controllante, ha peraltro ricercato un'altra piattaforma in cloud (Whistleblowing PA), verificando la semplicità di utilizzo e la rispondenza alle necessità aziendali. Con la controllante è stato avviato un confronto con i tecnici della società informatica regionale e con il DPO al fine di valutarne l'affidabilità e la compliance al GDPR in termini di privacy. Tali attività di verifica si sono concluse con esito positivo nel mese di marzo 2021 e ne viene data informativa ai Membri del Consiglio di Amministrazione in data contestuale

all'approvazione del presente Piano. Contestualmente, viene scelto l'abbandono della procedura cartacea, in favore della sola procedura informatica, anche per andare incontro alle esigenze dettate dalla modalità di lavoro in smart working.

Si evidenzia comunque che le segnalazioni pervenute:

- ✓ al RPCT, che dovessero presentare un profilo rilevante anche o solo ai fini del D.Lgs. 231/01, saranno da lui inviate all'O.d.V. per la gestione congiunta o autonoma con/a cura dell'Organismo;
- ✓ all'O.d.V., che dovessero presentare un profilo rilevante anche o solo ai fini della L. 190/12, saranno inviate dall'Organismo al R.P.C.T. per la gestione congiunta o autonoma con/a cura del RPCT.

Il soggetto, interno o esterno alla Società, interessato a segnalare al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione il verificarsi di una situazione che a suo avviso possa costituire un fenomeno corruttivo o un tentativo di corruzione (di seguito "il Segnalante"), potrà pertanto procedere con la segnalazione cliccando sul link presente nella sottosezione denominata "Altri Contenuti" all'interno della sezione "Società Trasparente" del sito web della Società, seguendo le indicazioni fornite dallo stesso sistema.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione, che potrebbero anche essere o contenere dati sensibili, devono essere trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento, esamina approfonditamente il contenuto della segnalazione e la documentazione eventualmente allegata e provvede a valutare la verosimiglianza di quanto riportato, l'attendibilità della fonte e l'attinenza dei fatti segnalati alla Società.

Nel caso in cui il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ritenga la segnalazione manifestamente inverosimile o la fonte inattendibile o i fatti descritti non attinenti alla Società, annota sulla stessa la propria valutazione ed omette ulteriori attività. In caso contrario, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione apre un'indagine sui fatti riportati, volta ad approfondire la fondatezza di quanto descritto e gli eventuali profili di illiceità di quanto riportato.

Nell'ambito delle proprie attività di indagine il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può chiedere l'audizione del Segnalante o di eventuali soggetti dallo stesso indicati come informati dei fatti e raccogliere tutta la documentazione potenzialmente utile all'accertamento dei fatti.

In tale fase il Responsabile della Prevenzione della Corruzione non è autorizzato a rivelare, neppure indirettamente, a nessuno l'identità del Segnalante. Tuttavia, al segnalante è consentito richiedere al Responsabile della Prevenzione della Corruzione aggiornamenti circa lo stato di avanzamento dell'indagine.

Entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione conclude la propria attività di indagine.

Nel caso in cui siano stati raccolti elementi sufficienti a consentire di escludere la configurabilità di fenomeni corruttivi o di un tentativo di corruzione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione registra come archiviata la segnalazione ricevuta, allegando gli elementi raccolti in fase di indagine e, laddove ravvisi che la segnalazione sia stata determinata da una volontà calunniosa, nel caso in cui il Segnalante rientri tra i destinatari previsti dal Sistema disciplinare e sanzionatorio adottato dalla Società, propone al soggetto preposto l'applicazione di provvedimenti disciplinari.

Nel caso in cui nel corso dell'indagine siano stati raccolti elementi che avvalorino quanto segnalato ma non siano sufficienti a stabilire che i fatti perpetrati costituiscono un fenomeno corruttivo o un tentativo di corruzione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione proroga di 15 giorni il termine per la conclusione dell'indagine.

Infine, nel caso in cui siano stati raccolti elementi sufficienti a stabilire che i fatti perpetrati costituiscono un fenomeno corruttivo o un tentativo di corruzione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione informa tempestivamente il Dirigente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza dei fatti oggetto di segnalazione, richiedendo l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, nel caso in cui autore della corruzione rientri tra i destinatari previsti dal Sistema disciplinare e sanzionatorio e coordinandosi con gli stessi per l'eventuale comunicazione dei fatti all'Autorità Giudiziaria.

Anche nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, si è tenuti a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante. Tuttavia, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del Segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa. In tal caso, spetta al responsabile del procedimento disciplinare valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorre la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, il responsabile del procedimento disciplinare deve adeguatamente motivare la scelta.

6.2 Misure specifiche (individuate attraverso l'analisi del rischio)

Per quanto concerne le misure di mitigazione del rischio di carattere specifico, misure che sono state oggetto di approfondimento nel corso del 2020 e che lo saranno anche nel corso del 2021 in occasione della revisione delle procedure ex 231/2001, si evidenzia che alcune di esse sono parte integrante dell'operatività aziendale, in quanto introdotte a seguito di misure organizzative volte al miglioramento del servizio stesso. Tali misure sono, a mero titolo esemplificativo l'utilizzo di check lists e griglie di valutazione con punteggi definiti e criteri di selezione predeterminati al fine di ridurre l'elemento di discrezionalità nel corso delle istruttorie per la selezione dei progetti, la tracciatura delle istanze in fase di ricezione e protocollazione delle stesse a mezzo utilizzo protocollo elettronico, l'utilizzo di procedure telematiche nei rapporti coi beneficiari a mezzo dell'applicativo Bandi on Line, peraltro integrato col protocollo elettronico. In relazione al reclutamento del personale sarà previsto l'utilizzo di format per la selezione del personale e la relativa valutazione, con la previsione di legende volte a ridurre l'elemento discrezionale. Nelle procedure di acquisto, anche queste in fase di revisione, verrà confermato il ricorso a format di richiesta di acquisto, determine, accettazione incarichi e contratti. Tali misure risultano in parte già presenti nel sistema di procedure ex 231/01, peraltro in corso di revisione, come sopra accennato. Nel corso della revisione della mappatura dei processi, i presidi esistenti verranno analizzati ed integrati nella valutazione del rischio residuo in relazione alle varie attività / procedure aziendali, alla luce delle indicazioni del PNA 2019.

7 CONTROLLO E MONITORAGGIO

Il presente piano è destinato a tutto il personale della Società, a prescindere dalla tipologia contrattuale, o in distacco/service presso di essa, nonché a stagisti, alternanza scuola lavoro o assimilati. Al fine della presa d'atto del Piano Triennale della Prevenzione da parte dei dipendenti, sia al momento dell'assunzione sia, per quelli già in servizio, con cadenza annuale, viene prevista la conferma di lettura dell'e-mail di inoltro, in quanto si è ritenuto che tale mezzo di comunicazione sia il più efficiente ed efficace all'interno della società.

Ai fini del controllo e prevenzione del rischio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza richiederà a tutti i dipendenti di collaborare all'analisi, valutazione, proposta e definizione delle misure preventive da adottare.

Per l'adempimento dei compiti previsti dalla Legge 190/2012, il Responsabile può in ogni momento:

- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio della Società al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi attraverso le modalità che la Società meglio riterrà congrue.

Il Responsabile comunque può effettuare verifiche e controlli a campione con cadenze periodiche.

Ai fini della prevenzione della corruzione, la legge n. 190 del 2012 prevede che vengano effettuati specifici monitoraggi e rilevazioni di dati, con particolare riguardo al conferimento di incarichi e contratti.

A tal fine è attiva una collaborazione tra RPCT e OdV al fine dell'armonizzazione delle procedure e delle attività di controllo, in ottemperanza dell'obiettivo strategico di integrazione tra i sistemi di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interni.

OIV

Al fine di garantire la piena conformità alla normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa, la Società ha individuato un Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) chiamato a vigilare sul rispetto degli obblighi di legge e a valutare l'effettivo perseguimento degli obiettivi sopra esposti da parte dei soggetti obbligati.

In particolare, l'OIV ha il compito di:

- attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- ricevere le segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;
- verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- richiedere informazioni al RPCT ed effettuare le audizioni dei dipendenti.

In un'ottica di ottimizzazione dell'impiego delle risorse economiche e professionali a disposizione della Società, le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione sono state attribuite all'Organismo di Vigilanza.

8 RELAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA

Il Responsabile ogni anno sottopone agli Organi di Amministrazione e Controllo una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito internet nella sezione "Società Trasparente", come previsto dalla normativa.

9 PROGRAMMAZIONE TRIENNALE

Nel corso del prossimo triennio si continuerà a procedere con l'integrazione delle procedure anche in relazione all'aggiornamento del modello ex D. Lgs. 231/2001 e con l'attività in merito alla mappatura dei processi e la relativa analisi di valutazione del rischio in aggiornamento a seguito delle indicazioni previste dal PNA 2019; verrà svolta una analisi delle misure specifiche di mitigazione del rischio e del relativo monitoraggio, che verrà il più possibile integrato con il sistema di controlli interni già previsti.

Si procederà infine a completare la formazione del personale, in particolar modo per quello addetto al Settore Legale, a sostegno dell'attività del RPCT.



LigurCapital

GRUPPO Filse

DICHIARAZIONE SULLA INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ DELL'INCARICO DI DIRIGENTE DI LIGURCAPITAL S.p.A.

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____ il _____, residente a _____, in relazione all'incarico di Dirigente di LIGURCAPITAL S.p.A., consapevole delle sanzioni penali stabilite dall'art. 76 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445 per false attestazioni e mendaci dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del citato D.P.R. 445/2000 e degli effetti previsti dagli artt.17,19 e 20 del Dlgs.n.39/2013, sotto la propria responsabilità,

DICHIARA

che **non sussiste alla data odierna alcuna causa di inconferibilità**, tra quelle previste ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 39/2013.

In particolare, dichiara di

- non avere subito condanne o sentenze di applicazione della pena, ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale, per i delitti previsti dal capo I del titolo II del libro II del codice penale a cui sia conseguita la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero che abbia determinato la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo o, comunque a cui sia conseguita la pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici, attualmente in esecuzione;
- non avere subito, negli ultimi 5 anni, condanne o sentenze di applicazione della pena, ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale, per i delitti previsti dagli artt. 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del capo I del titolo II del libro II del codice penale, a cui non sia conseguita la pena accessoria dell'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici;
- non avere subito, negli ultimi 5 anni, o in un periodo di tempo precedente al conferimento dell'incarico pari al doppio della pena eventualmente inflitta, se tale periodo è inferiore a 5 anni, condanne o sentenze di applicazione della pena, ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale, per gli altri delitti previsti dal capo I del titolo II del libro II del codice penale, a cui non sia conseguita la pena accessoria dell'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici;

impegnandosi sin d'ora ad informare tempestivamente LIGURCAPITAL S.p.A. nel caso in cui, nel corso dell'incarico, egli stesso subisse condanne, anche non definitive, o sentenze di applicazione della pena, ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale, per i delitti previsti dal capo I del titolo II del libro II del codice penale, al fine di consentire alla società di disporre la sospensione dell'incarico e l'efficacia del contratto previsti dall'art. 3, comma 6, del D. Lgs. 39/2013.

Dichiara, infine, di essere informato/a che, ai sensi e per gli effetti di cui dell'art. 13 del Regolamento 679/2016 (RGPD) i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs 39/2013 la presente dichiarazione sarà pubblicata nel sito istituzionale di LIGURCAPITAL S.p.A.

Il/la sottoscritto/a allega copia del documento di identità in corso di validità.

Genova, _____

Firma _____



LigurCapital

GRUPPO Filse

DICHIARAZIONE INIZIALE E ANNUALE SULLA INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ DELL'INCARICO DI DIRIGENTE DI LIGURCAPITAL S.P.A.

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____ il _____,
residente a _____, in relazione all'incarico di Dirigente di
LIGURCAPITAL S.p.A., consapevole delle sanzioni penali stabilite dall'art. 76 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445 per false
attestazioni e mendaci dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del citato D.P.R. 445/2000 e degli effetti previsti dagli
artt. 17, 19 e 20 del Dlgs. n. 39/2013, sotto la propria responsabilità,

DICHIARA

che **non sussiste alla data odierna alcuna causa di incompatibilità**, tra quelle previste ai sensi dell'art. 12, commi 1, 2
e 3 del D. Lgs. 39/2013.

In particolare, dichiara di

- non ricoprire la carica di Presidente e/o Amministratore Delegato di LIGURCAPITAL S.p.A.;
- non ricoprire la carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario del Governo di cui all'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, o di parlamentare;
- non essere componente della giunta o del consiglio della Regione Liguria;
- non essere componente della giunta o del consiglio di una provincia o di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti della Regione Liguria o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della Regione Liguria;
- non essere presidente o amministratore delegato di un ente di diritto privato in controllo pubblico da parte della Regione Liguria.

Dichiara, infine, di essere informato/a che, ai sensi e per gli effetti di cui dell'art. 13 del Regolamento 679/2016 (RGPD), i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs 39/2013 la presente dichiarazione sarà pubblicata nel sito istituzionale di LIGURCAPITAL S.p.A.

Il/la sottoscritto/a allega copia del documento di identità in corso di validità.

Genova, _____

(firma)



LigurCapital

GRUPPO Filse

ISTANZA ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO EX D.LGS 33/2013 AI SENSI DELL'ART. 5 DEL D.LGS. 33/2013

Via PEC ligurcapitalspa@actaliscertymail.it

Il/la sottoscritto/a (cognome) (nome) _____(1)

In qualità di _____(2)

nato/a a _____ il _____

residente a Via/Piazza _____ n. _____ città _____

e-mail/ telefono _____

CHIEDE,

con riferimento all'art. 5 del D. Lgs. 33/2013 i seguenti dati/documenti: (3)

Dati:

Documenti:

Il/la sottoscritto/a allega copia del documento di identità in corso di validità.

Luogo e data, _____

(firma)



CONFLITTO DI INTERESSI (Allegato al PTPCT di LIGURCAPITAL 2021-2023)

NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SOGGETTO RILASCIANTE LA DICHIARAZIONE	TITOLOGIA DI GESTIONE	SOGGETTO CUI RILASCIARE LA DICHIARAZIONE	SOGGETTO TENUTO ALLA VERIFICA	SOGGETTO TENUTO ALLA CONSERVAZIONE	SOGGETTO CUI E' IN CAPO IL MONITORAGGIO	PERIODICITA' MONITORAGGIO	MODALITA' MONITORAGGIO
L. 241/1990 art. 6-bis	personale cui è in capo il procedimento amministrativo (RUP, istruttore, etc.)	comunicazione anche informale	Responsabile del Settore	Responsabile del Settore	Responsabile del Settore	RPCT	1 volta l'anno	il Responsabile dell'ufficio è tenuto a dare comunicazione all'RPCT di eventuali situazioni di conflitto, laddove si verifichi la fattispecie, tuttavia, sarà cura dell'RPCT stesso richiedere espressamente, almeno una volta l'anno, informazioni al riguardo. Inoltre, sempre ai fini del monitoraggio, l'RPCT ha libero accesso a cartelle e file ove vengono disposte le assegnazioni.
D. lgs. 50/2016 - Codice degli appalti (procedura 231 in corso di aggiornamento)	RUP	dichiarazione semplice	Responsabile del Settore/ RPCT	Responsabile del Settore/ RPCT	Ufficio di appartenenza nell'ambito del fascicolo della procedura	RPCT	1 volta l'anno	il Responsabile dell'ufficio è tenuto a dare comunicazione all'RPCT di eventuali situazioni di conflitto, laddove si verifichi la fattispecie, tuttavia, sarà cura dell'RPCT stesso richiedere espressamente, almeno una volta l'anno, informazioni al riguardo. Inoltre, sempre ai fini del monitoraggio, l'RPCT ha libero accesso a cartelle e file ove vengono disposte le assegnazioni.
L. 190/2012 art. 1 comma 9 lett. e)	tutto il personale	dichiarazione semplice	RPCT	RPCT con il supporto del responsabile dell'ufficio cui la risorsa è assegnata.	Amministrazione	RPCT	Biennale	Acquisizione a cura dell'RPCT
	soggetti che stipulino contratti con la Società	dichiarazione semplice	Responsabile del Settore	Responsabile del Settore	Ufficio di appartenenza nell'ambito del fascicolo della procedura	RPCT	a campione	L'RPCT avrà libero accesso alle cartelle e ai file contenenti la predetta documentazione. Il monitoraggio avverrà in accordo con l'audit dell'OdV.
Selezione del personale (procedura 231 da predisporre)	soggetti deputati alla selezione	dichiarazione semplice, nell'ambito della relazione prevista da procedura	Responsabile amministrazione	Dirigente	Amministrazione	RPCT	a campione	L'RPCT avrà libero accesso alle cartelle e ai file contenenti la predetta documentazione. Il monitoraggio avverrà in accordo con l'audit dell'OdV.

