



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2025 – 2027

Predisposto da:	Responsabile Prevenzione Corruzione
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione
Data approvazione:	3 febbraio 2025

1. OBIETTIVI E FONTI NORMATIVE	4
2. DESTINATARI.....	5
3. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO.....	6
3.1. Applicabilità ad AMCO della normativa anticorruzione ed esclusione dall'applicazione del D. Lgs. n. 33/2013.	6
3.2. Nozione di "corruzione" ai sensi della Legge n. 190/2012.....	7
4. APPROCCIO E PROCESSO DI ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO.....	9
5. ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO: CONTESTO ESTERNO E INTERNO E INTERRELAZIONI CON IL MODELLO 231	11
5.1. Il contesto esterno.....	11
5.2. Il contesto interno.....	12
5.3. Interrelazioni tra Piano e Modello 231	14
6. ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO: RUOLI E RESPONSABILITA' DEI SOGGETTI INTERNI ...	14
6.1. Consiglio di Amministrazione	14
6.2. Organo con funzione di controllo.....	15
6.3. Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/01	15
6.4. Responsabile Prevenzione Corruzione	15
6.4.1. <i>Compiti e funzioni del RPC</i>	16
6.4.2. <i>Poteri di interlocuzione e controllo</i>	16
6.4.3. <i>Struttura di supporto al RPC</i>	17
6.4.4. <i>Misure poste a tutela dell'operato del RPC</i>	17
6.4.5. <i>Responsabilità del RPC</i>	18
6.5. Direzione HR, Transformation & Internal Communication.....	18
6.6. Responsabili delle Direzioni/Funzioni.....	18
6.7. Dipendenti e collaboratori.....	19
7. GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE	19
7.1. Mappatura delle aree di rischio	20
7.2. <i>Risk Assessment</i> dei processi afferenti alle aree di rischio	24
7.3. Trattamento dei rischi.....	25
7.4. Aggiornamento del PTPC e obiettivi strategici	26
7.5. Monitoraggio delle misure di gestione dei rischi.....	27
8. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO, CODICE ETICO E MODELLO 231	27
8.1. Valori aziendali e Principi di gestione dei crediti deteriorati di AMCO	28
8.2. Codice Etico	28
9. ULTERIORI MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	29
9.1. Conflitto di Interessi.....	29
9.2. Tutela per la segnalazione degli illeciti – "Politica in Materia di Segnalazione dei Comportamenti Illegittimi (Whistleblowing)"	30
9.3. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.....	31
9.4. Formazione in materia di anticorruzione	32
9.5. Gestione di Omaggi e Regalie	33
9.6. Rotazione del Personale	34

10.MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E SUL FUNZIONAMENTO E ATTUAZIONE DEL PIANO	35
11.SISTEMA DISCIPLINARE	36
12.PRINCIPALI FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	38

1. OBIETTIVI E FONTI NORMATIVE

Al fine di attuare le disposizioni di cui alla Legge n. 190/2012 in tema di prevenzione e repressione dei fenomeni di corruzione e di illegalità, AMCO S.p.A. (di seguito anche "Società" o "AMCO") adotta un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (di seguito anche "Piano" o "PTPC") che integra – in chiave anticorruzione e contrasto ai fenomeni di *maladministration* – le misure previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "Modello 231"), inclusivo del Codice Etico adottato dalla Società, estendendone il perimetro di prevenzione dei rischi, fra l'altro, a tutte le più ampie fattispecie di reato contemplate dalla Legge n. 190/2012.

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

In particolare, gli obiettivi del presente documento sono:

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

Il presente Piano è redatto in conformità alle indicazioni contenute nella normativa vigente, per quanto applicabili rispetto allo specifico contesto di AMCO.

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

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

Per quanto concerne la disciplina relativa all'accesso civico e agli obblighi di pubblicità e trasparenza da parte delle PP.AA. ex D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. - che AMCO aveva applicato in una prima fase su base volontaria, sia pure adottando principi di compatibilità e calibrazione in ragione della propria natura di Intermediario Finanziario ex art. 106 TUB - nel corso del 2020 la Società ha condotto un percorso di approfondimento giuridico, supportata da un autorevole studio legale specializzato sulla materia, culminato nella delibera di esclusione dall'applicabilità alla Società del decreto in parola, assunta dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 luglio 2020 (per approfondimenti sul tema, si rimanda a quanto già dettagliato nel Piano 2021-2023 presente sul sito istituzionale AMCO).

Inoltre, il Piano tiene conto delle indicazioni contenute:

- nel PNA, adottato nel 2013 ed aggiornato da ultimo con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 (“Piano Nazionale Anticorruzione 2022 - PNA”)¹, che costituisce l’atto di indirizzo da seguire per le Amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all’applicazione della normativa di prevenzione della corruzione;
- nelle linee guida adottate dall’ANAC²; tali documenti costituiscono atto di indirizzo per le amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all’applicazione della normativa di prevenzione della corruzione;
- nella delibera ANAC n. 1134 dell’8 novembre 2017 avente ad oggetto le nuove linee guida per l’applicazione della normativa di prevenzione della corruzione applicabile alle società ed enti di diritto privato in controllo pubblico;
- nella delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018, con cui l’Autorità ha fornito ulteriori indicazioni sul ruolo e sui poteri del Responsabile Prevenzione Corruzione con indicazioni interpretative ed operative in merito ai poteri di verifica, controllo e istruttori in capo allo stesso.

Si evidenzia inoltre che, nell’ambito della Strategia di Sostenibilità di AMCO “GSSE” e con particolare riferimento al pilastro della *Governance* sostenibile – finalizzato ad assicurare comportamenti etici e garantire presidi di controllo interno a contrasto della corruzione – nel 2023 la Società ha inteso intraprendere l’*iter* volto all’ottenimento della certificazione ai sensi dello standard UNI ISO 37001:2016 “Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione” (di seguito anche *Standard ISO*).

A conclusione di tale percorso, a gennaio 2024 AMCO ha ottenuto da parte di un Ente di Certificazione *leader* di mercato, la certificazione UNI ISO 37001:2016, con il seguente oggetto: “*Acquisto, gestione e recupero di crediti deteriorati (going concern – UTP/PD, gone concern - NPL), inclusa la gestione degli asset immobiliari sottostanti; processi di governance e di supporto connessi*”. La certificazione ha validità triennale e prevede verifiche di sorveglianza annuali. A novembre 2024, si è svolta la prima verifica di sorveglianza annuale, che ha condotto a confermare con successo il mantenimento della certificazione.

2. DESTINATARI

I Destinatari del PTPC sono i componenti del Consiglio di Amministrazione, dell’Organo con funzione di controllo³, dell’Organismo di Vigilanza, l’Amministratore Delegato e Direttore Generale, i dipendenti, compreso il *Top Management*, ed i collaboratori legati da contratti di collaborazione continuativa.

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

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

Il Piano è pubblicato all’interno del sito internet istituzionale di AMCO <http://www.amco.it> nella sezione “Presidi Anticorruzione” e viene promosso e divulgato a tutti i Destinatari attraverso appositi canali e iniziative di comunicazione nonché specifiche sessioni di formazione per tutti i dipendenti.

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

¹ Il 13 gennaio 2024 si è conclusa la consultazione pubblica sull’Aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022. Tale consultazione, tuttavia, ha riguardato esclusivamente i Comuni con popolazione al di sotto dei 5mila abitanti e con meno di 50 dipendenti.

² In particolare, con riferimento alla delibera n. 831 del 3 agosto 2016 contenente il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e gli aggiornamenti 2017 emanati con delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 e agli “Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022” approvati dal Consiglio dell’ANAC in data 2 febbraio 2022.

³ A fine 2024 l’Assemblea Straordinaria di AMCO ha approvato le modifiche dello Statuto al fine di adottare il sistema di governance monistico, che comporta l’esercizio della funzione di controllo da parte di un Comitato per il Controllo sulla Gestione, costituito all’interno del Consiglio di Amministrazione, anziché dal Collegio Sindacale.

3. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

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

Il primo Piano di AMCO è stato approvato in data 10 maggio 2018. Come previsto dalla vigente normativa, lo stesso ha valenza triennale ed è aggiornato, con cadenza annuale⁴, dal Responsabile Prevenzione Corruzione (di seguito anche "RPC"), dott.ssa Claudia Mangione (Responsabile Direzione Internal Audit). Gli aggiornamenti annuali del Piano sono stati approvati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione di AMCO nelle sedute di inizio anno, in linea con le tempistiche previste dall'ANAC. L'ultimo aggiornamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2024.

Il presente Piano è adottato da AMCO con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 3 Febbraio 2025.

L'aggiornamento annuale del Piano è effettuato tenendo conto anche dei seguenti principali fattori:

- aggiornamenti normativi che impongono ulteriori adempimenti, inclusi quelli relativi all'allineamento allo Standard internazionale ISO 37001:2016 al quale la Società ha deciso volontariamente di aderire;
- cambiamenti nell'assetto societario, organizzativo e/o di *business* della Società;
- rilevazione di nuovi rischi successivamente all'adozione del Piano;
- nuovi indirizzi o direttive dell'ANAC;
- indicazioni rivenienti dai Piani Nazionali Anticorruzione, per quanto applicabili alla Società;
- evoluzioni rivenienti dall'applicazione dello Standard ISO e risultanze delle verifiche di sorveglianza annuali effettuate dall'ente certificatore.

Il presente Piano 2025-2027 tiene conto dei fatti di rilievo e delle attività svolte nel corso del 2024 con particolare riguardo a:

- le risultanze emerse dal monitoraggio periodico dell'implementazione delle misure anticorruzione individuate di concerto con i Responsabili delle Aree di Rischio (di seguito "RAR"), nonché le nuove finalità e linee di indirizzo che il RPC ha elaborato sulla base delle informazioni e notizie rese dai Responsabili di Direzione aziendale competenti nella fase di auto-valutazione del livello di rischio corruttivo (c.d. *Risk Assessment*), o in ogni caso acquisite nell'esecuzione in via continuativa dei propri compiti (e.g. nell'ambito della propria partecipazione alle iniziative di sensibilizzazione e formazione organizzate in corso d'anno);
- l'iniziativa di efficientamento del processo di *Risk Assessment* ed ai connessi affinamenti metodologici, in ottica di miglioramento continuo;
- le rilevanti modifiche organizzative intervenute nel corso del 2024 volte a rafforzare la *governance* aziendale e supportare il processo evolutivo di AMCO, in linea con il nuovo Piano Industriale approvato nel marzo 2024;
- le risultanze emerse dall'Audit Interno e dalla verifica di sorveglianza svolta dall'Ente certificatore ai fini ISO 37001:2016.

3.1. Applicabilità ad AMCO della normativa anticorruzione ed esclusione dall'applicazione del D. Lgs. n. 33/2013

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

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

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

⁴ In sede di aggiornamento del Piano, l'RPC tiene conto delle disposizioni ANAC tempo per tempo vigenti.

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

Con riferimento alla prima disciplina normativa, sebbene esclusa *ex lege* dall'applicazione del TUSP (Testo Unico sulle Società Partecipate – D. Lgs. n. 175/2016), AMCO ha ritenuto di applicare le previsioni nella stessa contenute, secondo principi di compatibilità e calibrazione sulle proprie specificità. A tal fine, ha in primo luogo nominato un Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC) e si è dotato di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Con riguardo alla normativa in materia di trasparenza, come già sopra indicato, la Società ha condotto approfondimenti giuridici che hanno determinato il Consiglio di Amministrazione a ritenerla esclusa dall'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 33/2013.

Sul proprio sito internet istituzionale, alla sezione "Presidi Anticorruzione", la Società pubblica il proprio Piano e i riferimenti del RPC nonché le ulteriori informazioni rivenienti dalle norme di settore alle quali la Società rimane sottoposta quale Intermediario Finanziario vigilato dalla Banca d'Italia e soggetto emittente obbligazioni su mercati regolamentati, anche per ciò che concerne il regime della pubblicità e della trasparenza.

3.2. Nozione di "corruzione" ai sensi della Legge n. 190/2012

Nell'ambito della Società – tenuto conto della propria natura e dell'attività da essa esercitata – non si riscontrano figure aziendali che possano assumere la qualifica di Pubblico Ufficiale o di incaricato di pubblico servizio ai sensi degli artt. 357 e 358 c.p.⁵. Pertanto, si è ritenuto che le fattispecie di reato (c.d. reati propri) che prevedono la possibile commissione dell'illecito esclusivamente da parte di tali soggetti non siano concretamente integrabili per mezzo di condotte poste in essere da soggetti che operano nell'ambito della Società stessa.

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

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

Ciò detto, si riportano di seguito a titolo esemplificativo alcune tra le principali norme rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione nell'attuale contesto aziendale (v. dettaglio al par. 12).

a) Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.)

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

⁵ Ai sensi dell'art. 357 cod. pen., per pubblici ufficiali si intendono "coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi". Ai sensi dell'art. 358 cod. pen., per incaricati di pubblico servizio si intendono "coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

erogazioni. Il reato potrebbe ad esempio configurarsi nel caso in cui l'erogazione venga concessa a seguito dell'utilizzazione di documentazione falsa.

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

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'art. 319-ter e nell'articolo 320 c.p. in relazione alle ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o altre utilità⁶. La norma, in sostanza, punisce chiunque attui condotte illecite per far sì che il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio commetta i fatti previsti e puniti nelle norme sopra richiamate.

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

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

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

Tale norma, così come modificata dalla Legge n. 190/2012, stabilisce che, salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altre utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi, nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato, esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. Chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altre utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, è punito con le pene ivi previste. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'art. 116 del Testo Unico delle Disposizioni in Materia di Intermediazione Finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 Febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. Fermo quanto previsto dall'articolo 2641, la misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle utilità date, promesse o offerte.

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

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

⁶ Si riporta la descrizione delle fattispecie di reato richiamate dall'art. 321 c.p.:

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

documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, che sollecitano per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altre utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata.

4. APPROCCIO E PROCESSO DI ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO

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

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

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

- **Sinergie con il Modello ex D. Lgs. n. 231/2001:** il Piano amplia e sviluppa, in chiave anticorruzione, i presidi di controllo definiti nel Modello ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato e mantenuto aggiornato da AMCO, in particolare coprendo anche le esigenze di contrasto dei fenomeni corruttivi e di *maladministration* di cui alla Legge n. 190/2012, benché non rilevanti ai fini del richiamato Decreto 231. In tale contesto e tenuto conto delle indicazioni dell'ANAC, è garantito un raccordo e un coordinamento tra gli strumenti operativi rilevanti ai fini del Decreto 231 (e.g. mappatura dei rischi, rilevazione dei controlli rilevanti) e il *risk assessment* e la definizione delle misure preventive di cui alla Legge n. 190/2012. È altresì previsto il coordinamento tra le funzioni del RPC e quelle dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, anche con riguardo allo scambio di flussi informativi.
- **Responsabilizzazione del Management e coinvolgimento attivo dei Destinatari:** un approccio basato sul rischio e l'integrazione con i processi aziendali favoriscono il coinvolgimento attivo dei Destinatari, contribuendo anche a un ingaggio diretto degli stessi per l'attuazione del Piano in relazione ai processi di competenza. I Responsabili dei processi a rischio sono direttamente coinvolti nel processo di *risk assessment*, nella definizione e nell'implementazione delle misure preventive e nel miglioramento continuo del sistema.
- **Diffusione della cultura del controllo:** il grado di contribuzione attiva dei Destinatari è ritenuto direttamente proporzionale, fra l'altro, alla comprensione dei fenomeni corruttivi e di *maladministration* che

caratterizzano potenzialmente la rispettiva operatività e le specifiche logiche preventive agibili nei processi che la compongono. Pertanto, l'efficace definizione, rafforzamento e attuazione del Piano prendono impulso anche da iniziative finalizzate alla diffusione della cultura del controllo, sia con generico riferimento ai principi etici e al Sistema dei Controlli Interni di AMCO, sia mirate alla specifica materia, in questo caso graduate e calibrate con l'obiettivo di raggiungere le specificità che interessano le diverse tipologie di Destinatari.

- **Flussi informativi:** il costante monitoraggio del Piano e la rilevazione di situazioni di rischio potenziali sono attuati, tra l'altro, attraverso un sistema di flussi informativi finalizzato a favorire il dialogo tra i Destinatari (*in primis* i Responsabili delle Aree a Rischio) e il RPC, nonché a garantire un costante presidio e rafforzamento delle attività di controllo su specifici processi a rischio. A partire dal 2023, tale sistema è stato integrato mediante l'introduzione di specifici *Key Risk Indicators (KRI)*⁷ periodicamente rendicontati dalle strutture aziendali competenti, oggetto di evoluzione ed affinamento nel continuo. Inoltre, le risultanze delle attività di monitoraggio del Piano nonché eventuali irregolarità rilevate sono oggetto di apposito *reporting* (rispettivamente periodico o ad evento) da parte del RPC in favore degli Organi aziendali.

I suddetti criteri generali favoriscono la formulazione efficace di una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, il quale è uno strumento per l'individuazione di misure concrete da realizzare e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione. In particolare, l'individuazione di dette misure concrete si basa su un **processo di gestione del rischio corruttivo** e, quindi, di adozione e attuazione del Piano, che richiede:

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

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

A seguito dell'ottenimento della citata Certificazione UNI ISO 37001:2016, il *framework* anticorruzione di AMCO è sottoposto anche a revisioni e verifiche periodiche:

- **interne**, attraverso
 - i riesami da parte della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (identificata nel RPC), dell'Alta Direzione (Amministratore Delegato) e dell'Organo Direttivo (Consiglio di Amministrazione), volti ad analizzare periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia del *framework* anticorruzione adottato nonché identificare eventuali necessità di integrazione/adequamento del *framework* stesso⁸;
 - audit interni ai fini ISO 37001:2016, al fine di valutare l'efficacia del *framework* anticorruzione adottato;
- **esterne**, con periodicità annuale, da parte dell'Ente di certificazione incaricato, volte a confermare il mantenimento dei requisiti richiesti per la certificazione nonché l'implementazione degli eventuali suggerimenti emersi nelle precedenti verifiche.

⁷ Nell'ambito dell'aggiornamento del PTPC 2024-2026 e della relativa Mappatura delle aree di rischio, sono state individuate nuove misure in termini di definizione di *Key Risk Indicators* periodici da parte dei RAR in favore del RPC, aventi ad oggetto gli esiti di attività di controllo e verifica su specifici processi a rischio di competenza.

⁸ In ottica di efficientamento, il Riesame della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione è incorporato all'interno dell'Informativa del RPC ai fini della Legge 190/2012 relativa al primo semestre di ciascun anno, mentre il Riesame dell'Organo Direttivo ai sensi dello Standard ISO è effettuato in occasione dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'aggiornamento annuale del PTPC.

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

5.1. Il contesto esterno

La Società opera nel mercato dei crediti *Non Performing*⁹ quale *player* specializzato nella gestione di posizioni sia in propria titolarità che in *servicing*.

Il settore del credito deteriorato aveva vissuto negli ultimi decenni una forte crescita, dovuta ad un perdurante scenario economico negativo derivante anche dalla forte e prolungata recessione che ha colpito l'economia italiana tra il 2008 e il 2014. In tale contesto, anche a fronte di un'intensa attività delle Autorità di regolamentazione e di supervisione prudenziale europee e nazionali in termini di stimolo del comparto bancario nazionale alla realizzazione di interventi per ridurre le consistenze dei crediti deteriorati, le Banche e gli intermediari finanziari hanno posto in essere una serie di misure volte ad attuare un processo di *de-risking* dei portafogli di crediti deteriorati generando, a livello sistemico, un elevato ricorso ad operazioni di cessione di tali crediti e l'affidamento degli stessi a soggetti esterni specializzati¹⁰.

In particolare, le suddette azioni di *de-risking* dell'attivo da parte delle Banche hanno notevolmente accentuato il ruolo dei *Servicers*, soggetti specializzati nel recupero di crediti deteriorati, ai quali la gestione degli stessi è stata affidata mediante conferimenti sempre più massivi.

Dopo tale periodo espansivo, il mercato NPE vive oggi una fase di stabilizzazione. Infatti, per effetto delle suddette politiche, nel periodo più recente si è assistito ad una contrazione dei flussi di NPE sul mercato secondario. Tali flussi sono sempre più limitati, per effetto di un sistema bancario ormai alleggerito dagli *stock* accumulati in passato e di un mercato del *servicing* ormai maturo, con numerosi operatori specializzati. In parallelo, anche l'intensificazione delle moratorie sui pagamenti e taluni interventi pubblici di supporto, come i provvedimenti anticrisi intervenuti negli ultimi anni, hanno rallentato il flusso di nuovi crediti deteriorati, riducendo così la dinamica espansiva del mercato NPE¹¹.

Dal punto di vista dei principali *player* di mercato, si registra una concentrazione delle masse su un numero limitato di operatori, il miglioramento delle capacità operative¹² e l'instaurazione di *partnership* di lungo termine con i principali Istituti bancari per la gestione di nuovi flussi. A fronte della riduzione dei flussi di nuovi NPE, diversi *Servicer* privati stanno, inoltre, intraprendendo nuovi percorsi strategici, ricorrendo ad esempio, ad espansione su mercati esteri o ad operazioni di *Merger & Acquisition* con altri operatori di settore.

In tale scenario, le necessità di gestione e recupero dei crediti deteriorati restano comunque centrali; inoltre, nonostante il rallentamento nelle transazioni massive rispetto ai picchi precedenti, si rileva un aumento delle operazioni strutturate e delle soluzioni di gestione per i crediti *Unlikely To Pay* (UTP)¹³ che presentano una maggiore complessità gestionale e necessitano di soluzioni di recupero più sofisticate.

Nel panorama sopra descritto, AMCO mantiene una posizione di rilievo, non solo per la gestione dei crediti "in sofferenza", ma anche per essere un attore chiave nell'attività di gestione e ristrutturazione dei crediti UTP. Va considerato come entrambi gli ambiti di *business* risultino potenzialmente esposti a rischi corruttivi o di *maladministration* - anche con riguardo al rischio di frodi o di conflitti di interesse - in ragione, tra l'altro, della peculiarità dovuta alla situazione di difficoltà in cui le controparti versano, della pluralità di *stakeholder* coinvolti (Tribunali, Organi delle procedure, recuperatori esterni, avvocati esterni per il recupero giudiziale), delle dinamiche stesse del *business* delle cessioni dei crediti e del *servicing*, come si dirà meglio nel seguito.

⁹ Le *Non Performing Exposure* (NPE), sono esposizioni verso soggetti che, a causa di un peggioramento della loro situazione economica e finanziaria, non sono in grado di adempiere in tutto o in parte alle proprie obbligazioni contrattuali.

¹⁰ Nel 2015, le consistenze di crediti deteriorati avevano raggiunto circa 360 miliardi di euro (200 miliardi in termini netti), pari al 16,5% dei prestiti totali (9,8% al netto delle rettifiche di valore); il flusso annuo di nuovi prestiti deteriorati in rapporto alla consistenza di quelli in bonis (default rate) aveva raggiunto il 5,3% nel 2014. Fonte: "L'evoluzione del mercato del credito e le priorità della Vigilanza" - Convegno 'UTP&NPL Summit 2023' - Il Sole 24ore - Intervento di Giuseppe Siani Capo del Dipartimento Vigilanza bancaria e finanziaria della Banca d'Italia.

¹¹ Alla fine di dicembre 2022, i crediti deteriorati lordi erano scesi a 66 miliardi (33 miliardi al netto delle rettifiche), pari al 2,9% dei prestiti totali (1,5% al netto), con una flessione di oltre l'80% e una diminuzione della relativa incidenza di circa 14 punti percentuali in termini lordi (circa 8 p.p. in termini netti). Il flusso di ingresso si è progressivamente ridotto, fino a giungere all'1% nel 2022. Fonte: cfr. precedente nota.

¹² Banca Ifis, "Mercato delle transazioni Npl e industria del *servicing*", Febbraio 2024.

¹³ Questi crediti appartengono a soggetti ed aziende ancora operativi ma in difficoltà temporanea, e con interventi mirati di risanamento è possibile consentire loro di tornare a generare valore e, eventualmente, di essere riclassificati come "in bonis".

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

Il contesto di *business* sopra illustrato ha tempo per tempo subito profondi interventi da parte delle Autorità di Vigilanza, sia europea che nazionale, che, negli ultimi anni, hanno aumentato l'attenzione ed intensificato sia le attività di rafforzamento del *framework* normativo di riferimento che i controlli ed il monitoraggio degli attori appartenenti al settore. Si osserva, infatti, una crescente attenzione dei Supervisor sulle Società di *servicing*, con maggiore peso delle attività connesse all'eventuale adeguamento ai requisiti regolamentari, soprattutto con riguardo ai requisiti patrimoniali e ai requisiti di *compliance* e antiriciclaggio.

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

5.2. Il contesto interno

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

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

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

In questa fase, avviata a partire dal 2018, AMCO ha evoluto la *governance* aziendale, la struttura organizzativa e il Sistema dei Controlli Interni, secondo modelli più consoni al suo posizionamento come uno dei principali *player* nel mercato dei *Servicer* e *leader* nel comparto UTP.

In tale contesto, quindi, la Società ha realizzato rilevanti progetti in ambito organizzativo, operativo e tecnologico, tra i quali si segnalano:

- la revisione ed il continuo aggiornamento del *corpus* normativo interno, in coerenza con la nuova dimensione ed i nuovi connotati operativi e regolamentari;
- una profonda ed articolata revisione organizzativa, attraverso la costituzione di nuove Direzioni aziendali, Funzioni e *Team* per adeguare la struttura della Società al mutato contesto di *business* ed in ottica di efficientamento dei presidi operativi;
- il significativo incremento dell'organico aziendale¹⁴, sia con riguardo alle strutture di Direzione che relativamente alle filiere di *core business*, in funzione dei fabbisogni necessari per fronteggiare i nuovi volumi di attività e la maggiore complessità organizzativa;
- la revisione, l'integrazione e la continua evoluzione dei sistemi informativi aziendali al fine di adeguarli alle peculiarità operative della Società;
- l'aggiornamento nel continuo della mappatura dei rischi di corruzione e *maladministration*, in linea con le variazioni delle strutture organizzative e dei processi aziendali;

¹⁴ Da n. 144 risorse al 31 dicembre 2018 a n. 444 risorse al 31 dicembre 2024.

- il consolidamento ed il rafforzamento del Sistema dei Controlli Interni della Società, mediante la predisposizione di politiche di governo dei rischi, la pianificazione ed esecuzione di controlli di primo, secondo e terzo livello.

Contemporaneamente, AMCO ha instaurato *partnership* con altri operatori del settore NPE (*Servicer*) per privilegiare le strategie di valorizzazione dei crediti, soprattutto relativamente alla gestione dei crediti di dimensione minore, trattenendo in gestione interna i crediti di maggior valore e complessità.

Il modello operativo adottato dalla Società è fondato su una puntuale analisi e segmentazione del portafoglio al fine di prevedere strategie gestionali differenziate per *cluster* omogenei di portafogli (e.g. *status* contabile, tipologia di controparte, *ticket size*, *secured/unsecured*, ecc.), sia per i portafogli *in house* che per quelli affidati *in outsourcing*.

Tale modello prevede, inoltre, il ricorso ad un *Network* qualificato di Legali Esterni, distribuiti sull'intero territorio nazionale per le attività di recupero giudiziale del credito e supporto, a titolo esemplificativo, nelle operazioni di ristrutturazione del debito.

Vanno considerate, inoltre, le relazioni che la Società intrattiene a vario titolo e finalità con il MEF, con gli Organi delle Liquidazioni Coatte Amministrative, con Società di *rating*, Pubbliche Amministrazioni, Tribunali, Curatori Fallimentari etc.

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

L'utilizzo di recuperatori esterni influisce, infatti, sul livello di complessità operativa, per la necessità di assicurare il presidio continuo delle attività di recupero nei confronti di una pluralità di soggetti ed il rispetto da parte degli stessi di tutte le normative e le regole di settore. Ciò richiede, tra l'altro, particolare cautela e prudenza nell'adozione di presidi volti a mitigare situazioni di potenziale conflitto di interesse, ove lo *Special Servicer* agisca anche su mandato di altre Banche/Operatori.

Dal 2018 al 2023 la Società ha realizzato numerose ed importanti acquisizioni di portafogli di crediti deteriorati da Banche italiane, nell'ambito di operazioni di *de-risking*. Le suddette iniziative hanno condotto ad una notevole crescita delle masse in gestione, che sono passate da €20,8 miliardi nel 2018 a €34,7 miliardi nel 2023.

Con l'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione avvenuto nel 2023, è stata avviata una nuova fase per la Società, anche tramite la revisione delle linee strategiche e del modello di *business* avvenuta tramite l'approvazione - nel marzo 2024 - del nuovo Piano Strategico 2024-2028. In particolare, il nuovo Piano vede tra i principali obiettivi strategici:

- l'ottimizzazione della *performance* di recupero del portafoglio esistente, grazie ad una maggior efficienza operativa, limitando l'acquisizione di nuovi portafogli;
- l'evoluzione verso il nuovo modello "*one-business*" che prevede due Divisioni di *business* specializzate a seconda della dimensione del credito: per le posizioni di minori dimensioni sono previsti un approccio standardizzato e processi industriali con criteri di lavorazione omogenea, mentre per quelle di maggiori dimensioni è previsto un approccio *tailor-made*;
- la revisione e razionalizzazione del numero degli *Special Servicer* con la finalità di efficientare le attività di recupero dei crediti affidati in *outsourcing* facendo leva sulle economie di scala di *Servicer* specializzati e consentire alle strutture interne di focalizzarsi sulle posizioni più complesse e di maggior valore;
- il rafforzamento del sistema dei controlli interni della Società, anche mediante l'introduzione di una struttura dedicata ai controlli di I livello e l'efficientamento del II livello di controllo tramite l'unificazione delle Direzioni Compliance e Antiriciclaggio.

In linea con l'evoluzione tracciata nel suddetto Piano Strategico, si è proceduto ad una revisione organizzativa anche tramite la nomina di un Condirettore Generale, al fine di rafforzare il presidio delle aree di *Business* e delle relative funzioni di supporto.

Da ultimo, si segnala l'approvazione, da parte dell'Assemblea Straordinaria di AMCO del 30 dicembre 2024, della modifica dello Statuto volta ad adottare il sistema di governance monistico, che comporta l'esercizio della

funzione di controllo da parte di un Comitato per il Controllo sulla Gestione, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, anziché dal Collegio Sindacale, come da precedente modello di governance "tradizionale".

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

5.3. Interrelazioni tra Piano e Modello 231

Con riguardo all'interrelazione con il Modello 231, si evidenzia come, già nel 2019, il Modello è stato oggetto di una profonda rivisitazione che ha implicato significativi cambiamenti per riflettere adeguatamente l'evoluzione dell'assetto societario e di *business* che hanno contraddistinto la Società nel nuovo ciclo organizzativo ed operativo sopra illustrato. Ulteriori aggiornamenti sono seguiti alla fine del 2020 ed alla fine del 2022. Allo stato attuale, il Modello è in fase di revisione al fine di:

- adeguare la mappatura delle attività sensibili agli intervenuti cambiamenti societari ed organizzativi della Società, incluso l'allineamento relativo alle nuove strutture aziendali nel frattempo istituite;
- integrare i presidi di mitigazione del rischio per allinearli pienamente all'aggiornato *framework* normativo aziendale;
- recepire alcuni nuovi reati-presupposto rilevanti per AMCO;
- aggiornare i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alla gestione dei provvedimenti disciplinari, nonché la sezione inerente al *Whistleblowing*.

In tale contesto, l'attività di aggiornamento del Modello 231 tiene in debito conto le disposizioni dell'ANAC attinenti al coordinamento tra le misure adottate e programmate rispettivamente ai sensi del Decreto e della Legge n. 190/2012 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione") nonché il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che ne costituisce parte integrante. Le attività in materia di aggiornamento del Modello 231 hanno riflessi, in ottica di reciproca integrazione, rispetto all'*assessment* in materia di prevenzione della corruzione.

La mappatura ex D. Lgs. n. 231/2001 della Società prevede, inoltre, al suo interno una riconciliazione tra i processi mappati ex Legge n. 190/2012 e le attività sensibili identificate attraverso il *Risk Assessment* ex D. Lgs. n. 231/2001 al fine di garantirne una gestione coordinata nell'ambito dell'operatività aziendale, come precisato nel Modello 231 e in linea con le indicazioni dell'ANAC.

Infatti, in coerenza con tali premesse, una volta identificate le Attività sensibili ex D. Lgs. n. 231/2001, è stata condotta un'analisi puntuale della Mappatura anticorruzione, volta anche a verificare che nella stessa fossero presenti le suddette Attività sensibili 231, ove risultate rilevanti anche al rischio di commissione di fattispecie corruttive (sia pure con le differenze connesse al diverso perimetro normativo ed approccio utilizzato in termini di denominazione e/o declinazione delle attività). In sede di successivi aggiornamenti, le due mappature vengono riconciliate e, ove applicabile, le eventuali esigenze di allineamento ricondotte, in ottica di integrazione tra le stesse.

6. ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO: RUOLI E RESPONSABILITÀ DEI SOGGETTI INTERNI

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

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

6.1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, identificato ai sensi dello Standard UNI ISO 37001:2016 quale "**Organo Direttivo**", svolge la propria funzione di indirizzo, coordinamento, gestione e governo della Società e riveste un ruolo centrale nel Sistema dei Controlli Interni e di gestione dei rischi, definendone le linee di indirizzo, affinché i rischi afferenti alla Società risultino correttamente identificati, gestiti e monitorati.

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

- designa il Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC);
- adotta il Piano di Prevenzione della Corruzione ed approva i suoi aggiornamenti, su proposta del RPC;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e adotta gli atti di indirizzo a carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione del rischio corruttivo;
- riceve i flussi informativi dal Responsabile Prevenzione Corruzione in merito all'attività svolta per la prevenzione della corruzione, ovvero in merito all'attuazione del PTPC, nonché le eventuali segnalazioni relative ai casi di violazione accertati;
- riceve gli esiti dei riesami ai fini ISO del *framework* anticorruzione eseguiti periodicamente dal RPC e dall'Amministratore Delegato, sulla base dei quali, tra gli altri, svolge un proprio riesame prendendo atto delle evidenze emerse nonché suggerendo eventuali opportunità di miglioramento ed evoluzione.

Inoltre, anche in linea con la norma ISO 37001:2016, l'Amministratore Delegato (identificato come **Alta Direzione** ai fini ISO) è attivamente coinvolto nelle attività di promozione della lotta alla corruzione e di sostegno nelle attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi nonché nei riesami periodici del *framework* anticorruzione, anche sulla base di quanto rappresentato dal RPC.

6.2. Organo con funzione di controllo

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

A tale Organo sono attribuiti i seguenti compiti:

- collaborare con il Consiglio di Amministrazione ed il RPC nel perseguimento delle finalità anticorruzione;
- collaborare con il RPC nelle attività di segnalazione ed analisi delle eventuali criticità che emergono nell'attuazione delle misure di prevenzione.

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

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

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

6.4. Responsabile Prevenzione Corruzione

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

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

Il Responsabile Prevenzione Corruzione di AMCO è stato nominato in data 26 ottobre 2023 anche quale Responsabile della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione ai sensi dello standard UNI

ISO 37001:2016. In tale ruolo, supervisiona il *framework* anticorruzione adottato da AMCO con l'obiettivo di verificarne, tra l'altro, la coerenza con i requisiti UNI ISO 37001:2016, anche mediante riesami periodici.

Ferma la competenza del RPC in materia di controlli interni e gestione dei rischi, proprie anche del ruolo di Responsabile della Direzione Internal Audit, al RPC è inoltre assicurata una formazione idonea ad accrescere, nella prospettiva di una maggiore professionalizzazione di tale ruolo, gli elementi conoscitivi e le competenze necessarie con riguardo ai metodi e agli strumenti di gestione del rischio corruttivo.

6.4.1. *Compiti e funzioni del RPC*

- Elabora/aggiorna la proposta di PTPC da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione; tale proposta di Piano è elaborata anche sulla base delle informazioni e notizie rese dai Responsabili delle Direzioni/Funzioni;
- definisce, in accordo con il Responsabile della Direzione HR, Transformation & Internal Communication e con l'OdV, nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, per quanto di interesse, iniziative appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- elabora le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex Legge n. 190/2012, in stretto coordinamento con l'OdV ex D. Lgs. n. 231/2001 e le strutture aziendali che ne supportano l'attività di vigilanza, con cui effettua incontri periodici al fine di sviluppare le necessarie sinergie;
- supervisiona il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sul funzionamento del Piano;
- redige ed assicura la pubblicazione della relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, entro i termini previsti dalla normativa vigente;
- propone modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- effettua incontri periodici, almeno annuali, con l'Organo con funzione di controllo;
- segnala al Consiglio di Amministrazione le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione;
- riceve e prende in carico le segnalazioni "*whistleblowing*", ponendo inoltre in essere le attività necessarie per una prima attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute (salvo nei casi in cui lo stesso RPC sia oggetto della segnalazione);
- indica alle Direzioni competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione.

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

6.4.2. *Poteri di interlocuzione e controllo*

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

A tal fine sono garantiti al RPC i seguenti poteri:

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

Per le proprie attività di indagine, analisi e controllo, il RPC dispone della libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali, potendo quindi richiedere informazioni, rilevanti per le attività di competenza, a qualunque ruolo o struttura aziendale, che sono tenuti a rispondere.

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

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

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

6.4.3. Struttura di supporto al RPC

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

Pertanto, il RPC deve essere fornito di appropriate risorse umane, nonché di una congrua dotazione di mezzi finanziari, definita annualmente ed approvata dal CdA, da impiegare per lo svolgimento dei compiti e delle attività assegnati. La suddetta dotazione di risorse deve consentire altresì lo svolgimento dei compiti e delle attività connesse al ruolo di Responsabile della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione ai sensi dello standard UNI ISO 37001:2016.

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

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

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

- della Direzione Legale e Affari Societari, in ordine all'interpretazione della normativa rilevante ed alle verifiche in ordine all'insussistenza di cause di inconfirmità e incompatibilità per incarichi di amministratore e per incarichi dirigenziali ex D. Lgs. n. 39/2013, per quanto applicabile;
- della Direzione HR, *Transformation & Internal Communication*, in ordine alla formazione del personale e ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del PTPC;
- delle Direzioni Compliance e Antiriciclaggio e *Chief Risk Officer*, per la valutazione dell'adeguatezza e dell'efficacia delle procedure e dei controlli interni adottati dalla Società al fine di ridurre i rischi di corruzione/*maladministration*;
- della Direzione *Chief Operating Officer*, al fine di meglio presidiare la coerenza della struttura organizzativa e del Sistema delle Deleghe, nonché del corpo normativo interno, rispetto agli obiettivi perseguiti con il Piano.

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

Per lo svolgimento delle attività di competenza del RPC, è prevista l'assegnazione di una congrua dotazione di mezzi finanziari a supporto.

6.4.4. Misure poste a tutela dell'operato del RPC

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

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

6.4.5. Responsabilità del RPC

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

6.5. Direzione HR, Transformation & Internal Communication

La Direzione HR, Transformation & Internal Communication:

- cura la pianificazione e l'erogazione della formazione in materia di anticorruzione, di concerto con il RPC;
- propone l'aggiornamento del Codice Etico;
- cura l'aggiornamento del Sistema Sanzionatorio;
- valuta e attua i procedimenti disciplinari, ove ne sussistano i presupposti.

6.6. Responsabili delle Direzioni/Funzioni

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

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

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

In particolare, i Responsabili delle Direzioni/Funzioni interessate hanno il compito di procedere periodicamente:

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

Essi forniscono, su richiesta del Responsabile Prevenzione Corruzione, in relazione all'area di propria competenza, informazioni:

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

- su ogni altro aspetto che possa riguardare l'applicazione del presente PTPC;
- su casi di inosservanza del sistema ISO 37001:2016, contribuendo attivamente al mantenimento dei requisiti del sistema stesso.

6.7. Dipendenti e collaboratori

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

Tutti i dipendenti, nel loro complesso:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel PTPC;
- segnalano le situazioni di illecito (anche potenziale) o di violazione del Codice Etico al proprio Responsabile e/o al RPC;
- segnalano i casi di possibile conflitto di interesse;
- sono destinatari di iniziative di informazione e formazione, anche specifiche rispetto al proprio perimetro di operatività, alle quali assicurano la propria partecipazione¹⁵;
- contribuiscono attivamente al mantenimento dei requisiti del sistema ISO, segnalando inosservanze rispetto allo stesso.

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

7. GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE

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

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

Oltre alle attività sopra elencate, il RPC:

¹⁵ La partecipazione alla formazione obbligatoria in materia anticorruzione e Decreto 231/01 è obbligatoria nonché condizione di eleggibilità ai fini della valutazione in merito alla corresponsione della componente variabile per il personale dipendente (*Management By Objectives* - "MBO").

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

Tutti i compiti e le attività sopra descritte rispondono anche ai requisiti richiesti dallo *Standard ISO* ai fini di una corretta e robusta gestione del rischio di corruzione.

7.1. Mappatura delle aree di rischio

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

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

- l'**analisi delle aree a maggior rischio**, indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione pro-tempore vigente;
- l'**analisi dell'articolazione organizzativa e dei processi** aziendali di AMCO;
- l'**identificazione e la mappatura dei processi a rischio** corruzione, specifici e peculiari dell'operatività di AMCO;
- il **coinvolgimento dei Responsabili delle Aree di Rischio (RAR)**, identificati negli *owner* dei processi considerati "sensibili" in termini di esposizione al rischio di corruzione, tenuto conto delle responsabilità assegnate dalla normativa interna vigente), al fine di confermare la completezza dei processi a rischio corruzione identificati, apportare, ove necessario, le dovute integrazioni e identificare le misure di mitigazione del rischio, a presidio degli stessi.

La metodologia utilizzata, adottata a partire dal 2018, si basa su un'autovalutazione dei processi e dei rischi da parte dei Responsabili di Direzione/Funzione, individuati e coinvolti nelle aree/processi emersi come potenzialmente sensibili sulla base di una preliminare analisi delle fattispecie di reato, illeciti e violazioni, considerate in senso "ampio", in ragione della duplice natura di soggetto a controllo pubblico ed Intermediario Finanziario ex art. 106 TUB della Società. L'applicazione di tale metodologia è applicata secondo principi di compatibilità e calibrazione rispetto alle normative/linee guida di riferimento e mantenendo il *focus* sulle peculiarità operative e di *business* di AMCO.

In virtù del crescente livello di maturità dell'assetto organizzativo e del *framework* anticorruzione di AMCO, detta metodologia è stata oggetto di evoluzione nel corso del 2024, in ottica di razionalizzazione ed efficientamento del processo di *Risk Assessment*. In tale contesto, la revisione metodologica – come meglio specificato nel seguito – ha previsto l'integrazione delle valutazioni condotte dai RAR in ordine agli elementi di presidio e all'impatto dei rischi in un unico documento, permettendo agli stessi l'immediata visualizzazione e comprensione del quadro informativo complessivo connesso ai singoli processi a rischio di competenza. Inoltre, anche le informazioni relative alle misure identificate a mitigazione del rischio di corruzione vengono ricomprese nel suddetto documento.

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

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

- **I Livello – Macro Area:** riflette la tripartizione applicata nella tassonomia ABI-LAB riferita ai processi bancari/finanziari e raggruppa le Aree di II Livello in 3 insiemi;

- **II Livello – Area:** ricalca la tassonomia fornita dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, che fornisce delle aree c.d. “generalì”, ovvero applicabili ad ogni amministrazione/ente (e.g. Affari legali e contenzioso; Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio). Come richiesto dallo stesso PNA, le aree generali sono state integrate con altre aree, denominate “specifiche”, per meglio riflettere gli ambiti di attività peculiari della Società, in cui possono annidarsi dei rischi specifici (e.g. Gestione dei crediti; *Outsourcing*; *Portfolio Analysis & Monitoring*). Nell’ultima versione aggiornata nel mese di dicembre 2024, le Aree raggruppano i Processi di III Livello in 29 insiemi;
- **III Livello – Processo:** si sostanzia nell’elenco dei processi della Società emersi come “sensibili”. Per ogni processo sono stati individuati uno o più rischi specifici ed i relativi fattori abilitanti. I processi omogenei per rischio specifico e fattore abilitante, ove presenti, sono confluiti nel medesimo raggruppamento di II Livello – Area. Tale livello, più granulare, conta in totale, nell’ultima versione aggiornata di mappatura, 45 elementi.

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

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

Secondo la metodologia rivisitata in occasione dell’ultimo esercizio di *Risk Assessment* condotto, la mappatura riporta, per ognuno dei processi identificati, i seguenti principali elementi:

- la descrizione del processo;
- la Direzione aziendale a cui si riferiscono le attività descritte nel processo;
- il RAR identificato;
- i rischi specifici;
- i fattori abilitanti;
- le misure obbligatorie (generali e specifiche) adottate;
- la valutazione degli elementi di presidio;
- la valutazione dell’impatto;
- il livello di rischio complessivo derivante dalla correlazione tra la valutazione degli elementi di presidio e dell’impatto¹⁶;
- le ulteriori misure da adottare/in corso di adozione;
- i responsabili dell’implementazione delle misure e le relative tempistiche di attuazione.

¹⁶ Si segnala che il RAR può proporre l’attribuzione di un livello di rischio differente (*override*) – in aumento o diminuzione – rispetto a quanto calcolato automaticamente, a fronte di adeguata motivazione da formalizzare, tenendo traccia di eventuali discordanze (e relative motivazioni) tra RAR e RPC rispetto alla valutazione definitivamente determinata.

Si evidenzia, altresì, che nel corso del 2024 si è proceduto ad una razionalizzazione del perimetro dei processi identificati come a rischio corruzione e *maladministration*, anche alla luce delle modifiche organizzative intercorse nell'anno, con una conseguente variazione del numero complessivo da n. 56 a n. 45 processi.

Di seguito, una panoramica della numerosità dei processi, ripartiti per Direzioni/ Funzioni aziendali e Macro Area di riferimento, che riflette l'ultima *release* della mappatura delle aree di rischio AMCO:

DIREZIONI/ FUNZIONI AMCO	TOTALE PROCESSI PER DIREZIONE	RESPONSABILE AREA A RISCHIO (RAR)	TOTALE PROCESSI PER RAR
Direzione CFO	8	Responsabile Funzione Cost Management	1
		Responsabile Funzione Amministrazione/Dirigente Preposto	2
		Responsabile Funzione Planning & Control, Treasury & Markets	4
		Responsabile Funzione Procurement	1
Direzione Compliance e Antiriciclaggio	4	Responsabile Funzione Compliance	3
		Responsabile Funzione Antiriciclaggio	1
Direzione COO	8	Responsabile Direzione COO	2
		Responsabile Funzione Logistica	1
		Responsabile Dipartimento Loan Operation	4
		Responsabile Funzione Legal Network	1
Direzione CRO	1	Responsabile Funzione Risk Opinion	1
Direzione HR	5	Responsabile Direzione HR, Transformation & Internal Communication	1
		Responsabile Funzione People Management	1
		Responsabile Funzione People Transformation Services	1
		Responsabile Funzione Reward & Development	2
Direzione Real Estate	5	Responsabile Direzione Real Estate	1
		Responsabile Funzione Due Diligence & Global Service Management	2
		Responsabile Funzione Asset Management	1
		Responsabile Funzione Valutazioni Immobiliari	1
Direzione Legale e Affari Societari	3	Responsabile Direzione Legale e Affari Societari	2
		Responsabile Funzione Reclami	1
Direzioni di Business	5	Responsabile Direzione Turnaround & Strategic Finance	5
		Responsabile Direzione NPE & Outsourcing	

DIREZIONI/ FUNZIONI AMCO	TOTALE PROCESSI PER DIREZIONE	RESPONSABILE AREA A RISCHIO (RAR)	TOTALE PROCESSI PER RAR
Direzione Capital Management	2	Responsabile Direzione Capital Management	2
Direzione Credit & Portfolio Management	3	Responsabile Direzione Credit & Portfolio Management	2
		Responsabile Funzione Portfolio Services & Business Support	1
Funzione Stakeholder Engagement e Sostenibilità	1	Responsabile Funzione Stakeholder Engagement e Sostenibilità	1
11	45	27	45

La numerosità dei processi per i quali si è rilevato un potenziale rischio corruttivo è sinteticamente rappresentata nel seguente prospetto¹⁷, con riferimento alla relativa area e macro-area:

MACRO AREA (I LIVELLO)	AREA (II LIVELLO)	PROCESSI (III LIVELLO)
Governance	Gestione dei rapporti con certificatori esterni	1
	Gestione dei rapporti con stakeholder esterni	1
	Gestione delle entrate, delle spese e del Patrimonio	2
	Strategia, Pianificazione e Controllo	1
	Conflitti di interesse	1
	Controlli di II livello	3
	Outsourcing	2
	Salute e sicurezza	1
	Affari legali e Contenzioso	2
	Gestione degli adempimenti societari	1
	Gestione della comunicazione verso l'esterno	1
Totale processi di Governance		16
Business	Back Office	1
	Gestione Crediti	6
	ReoCo	4
	Gestione dei rapporti con gli Special Servicer	1
	Strategia, Pianificazione e Controllo	1
	Monitoraggio Special Servicer	1
	Portfolio Analysis & Monitoring	1
Totale processi di Business		15
Supporto	Ciclo passivo – fatture	1

¹⁷ Per il dettaglio completo dei processi a rischio corruzione si rimanda all'Allegato 1.

MACRO AREA (I LIVELLO)	AREA (II LIVELLO)	PROCESSI (III LIVELLO)
	Gestione delle entrate, delle spese e del Patrimonio	1
	Monitoring della liquidità del patrimonio	1
	Affidamento di lavori, servizi e forniture	1
	Back Office	3
	Gestione immobili	1
	Incarichi e nomine	1
	Acquisizione e progressione del personale	1
	Gestione amministrativa del personale	1
	Gestione delle risorse umane	2
	Cartolarizzazione	1
Totale processi di Supporto		14
Totale complessivo		45

7.2. Risk Assessment dei processi afferenti alle aree di rischio

Al fine di individuare le misure di prevenzione e contrasto al rischio corruzione, è stata applicata un'apposita metodologia di valutazione del rischio corruzione (*Risk Assessment*), utilizzata per svolgere l'esercizio di valutazione del rischio per ciascuno dei processi mappati e, come detto, ulteriormente affinata, in ottica di efficientamento, in occasione dell'ultimo esercizio condotto.

L'obiettivo della metodologia è quello di guidare il RAR nella valutazione complessiva del rischio (rappresentato in una scala qualitativa), mettendo in relazione la valutazione di specifici **elementi di presidio del rischio** in essere e le conseguenze che il rischio produce (**impatto**).

Con riferimento agli elementi di presidio del rischio, ai RAR è richiesta, per ciascun processo, la valutazione in termini di esistenza, completezza ed efficacia dei presidi a mitigazione del potenziale rischio di condotte corruttive e/o di *maladministration*. In particolare, costituiscono oggetto di valutazione le seguenti componenti:

- **livelli autorizzativi / deliberativi / approvativi** definiti e formalizzati in poteri delegati / procure / contratti, oltre che in normativa interna, nonché eventualmente indirizzati attraverso *approval workflow* informatizzati;
- **segregazione dei compiti**, in termini di suddivisione del processo/attività su diversi soggetti / strutture organizzative;
- **tracciabilità e archiviazione** delle diverse fasi/ attività di cui si compone il processo, anche con il supporto di appositi strumenti;
- **controlli** di linea previsti ed eseguiti, anche con riferimento all'operatività affidata a soggetti esterni/*outsourcers* (e.g. fornitori, periti, legali esterni, *Special Servicer*);
- **regolamentazione** del processo attraverso la normativa interna;
- **flussi informativi** e/o altre attività di **reporting** verso soggetti / Organi interni (e.g. Organo con funzione di controllo, Organismo di Vigilanza, Comitati e/o Direzioni/Funzioni) e, ove previsto, soggetti esterni (e.g. Autorità di Vigilanza).

L'attribuzione del livello di rischio sulla base della valutazione dei suddetti elementi di presidio è strutturata sulla base di una scala di valutazione qualitativa degli stessi, articolata su 4 livelli¹⁸.

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

- impatto reputazionale;

¹⁸ La valutazione è espressa su una scala a 4 livelli di rischio: basso, medio-basso, medio-alto e alto.

- impatto economico.

La valutazione dell'impatto, analogamente alla valutazione degli elementi di presidio dei rischi, viene espressa mediante una scala di valutazione qualitativa articolata su 4 livelli.

Ad esito della compilazione dei documenti di *Risk Assessment* da parte dei RAR, viene rilevato il livello di rischio complessivo del processo – dato dalla combinazione tra il valore medio degli **elementi di presidio** considerati ed il valore dell'**impatto** stimato – secondo una scala articolata su 4 livelli, rappresentata nella tabella sottostante.

LIVELLO DI RISCHIO	DESCRIZIONE
Basso	Situazione di sostanziale adeguatezza : rischio residuo di basso impatto per l'area di riferimento. L'operatività riferibile al processo è in grado di assicurare il conseguimento degli specifici obiettivi di efficienza/efficacia operativa, affidabilità informativa, salvaguardia del patrimonio, conformità a leggi e regolamenti, etc.
Medio-Basso	Situazione di parziale adeguatezza : rischio residuo di basso/medio impatto per l'area di riferimento. L'operatività riferibile al processo presenta alcuni ambiti di miglioramento o alcune carenze che, tuttavia, non pregiudicano significativamente il conseguimento degli obiettivi aziendali o il rispetto dei disposti normativi.
Medio-Alto	Situazione di parziale inadeguatezza : rischio residuo di medio/alto impatto per l'area di riferimento. L'operatività riferibile al processo presenta significative aree di intervento / inefficacia e/o inefficienza che qualitativamente pregiudicano e/o comunque comportano il rischio di potenziali impatti sul conseguimento degli obiettivi aziendali o il rispetto dei disposti normativi.
Alto	Situazione di non adeguatezza : rischio residuo di alto impatto per l'area di riferimento. L'operatività riferibile al processo presenta significativi e/o numerosi elementi di inefficacia e/o inefficienza con impatto considerevole sul conseguimento degli obiettivi aziendali o il rispetto dei disposti normativi.

Il livello di rischio complessivo così determinato per ciascun processo può essere oggetto di eventuale variazione mediante *override*¹⁹. Più precisamente, il RAR può proporre l'attribuzione di un livello di rischio differente – in aumento o diminuzione – rispetto a quanto calcolato automaticamente, a fronte di adeguata motivazione da formalizzare all'interno del documento di mappatura. Il suddetto *override* deve essere oggetto di confronto preventivo con il RPC ed adeguatamente tracciato, mantenendo altresì evidenza di eventuali discordanze (e relative motivazioni) tra RAR e RPC rispetto alla valutazione finale.

A tal riguardo, si evidenzia che il RPC coordina il processo di *Risk Assessment* sulle attività di AMCO, fornendo anche supporto metodologico ai Referenti nella fase di identificazione e valutazione dei rischi nell'ambito dei processi/aree aziendali di competenza, anche al fine di indirizzare modalità omogenee di valutazione, oggetto di ricalibrazione complessiva ad esito del completamento degli esercizi di autovalutazione da parte dei singoli *owner*.

7.3. Trattamento dei rischi

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

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

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

- tempistica di attuazione;
- Responsabile dell'implementazione della misura e, ove necessario in termini di implementazione, i Responsabili delle altre Direzioni / Funzioni coinvolte;

¹⁹ A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si elencano di seguito alcune condizioni potenzialmente rilevanti per l'eventuale aggiustamento del livello di rischio calcolato automaticamente:

- situazioni o eventi ritenuti rilevanti in termini di rischio potenziale o effettivo di corruzione e/o di *maladministration*;
- osservazioni del RPC emerse nell'ambito del confronto con il RAR;
- rilievi, osservazioni e/o altre informazioni rilevanti emersi dalle attività di controllo di II livello (Compliance & Antiriciclaggio e Risk Management) e III livello (Internal Audit);
- rilievi, osservazioni e/o altre informazioni rilevanti emersi dalle attività di controllo e vigilanza da parte di soggetti interni o esterni (e.g. Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, Società di Revisione, Corte dei Conti, Autorità di Vigilanza).

- *output* della misura.

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

Gli esiti degli aggiornamenti della Mappatura anticorruzione vengono forniti all’Organismo di Vigilanza ed all’Organo con funzione di controllo, assicurando anche i necessari raccordi e sinergie con il RPC.

7.4. Aggiornamento del PTPC e obiettivi strategici

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

- aggiorna il Piano di Prevenzione della Corruzione (PPC);
- predispose la Relazione annuale secondo il formato ANAC, da pubblicare sul sito istituzionale nei termini previsti.

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

- che le misure di controllo interne identificate siano applicate correttamente;
- eventuali esigenze di aggiornamento del Piano a seguito di:
 - aggiornamenti normativi e/o nuovi indirizzi ANAC e MEF;
 - rilevazione di nuovi rischi e/o necessità di revisione del *Risk Assessment* sulle aree già censite;
 - mutamenti nel contesto organizzativo aziendale (e.g. costituzione di nuove Direzioni/Funzioni, acquisizione di *new business*).

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

Si segnala che il Piano ricomprende gli obiettivi strategici della Società in relazione alla prevenzione della corruzione. Tali obiettivi, definiti per il 2025 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del RPC, sono stati identificati sulla base delle attività svolte nel 2024 e delle evidenze emerse dal rafforzamento del *framework* anticorruzione. Essi mirano a consolidare le misure di prevenzione, promuovere una cultura aziendale orientata alla gestione del rischio e garantire elevati standard di integrità, trasparenza e responsabilità.

Di seguito gli obiettivi definiti:

Obiettivi strategici prevenzione corruzione	
<i>Risk culture</i>	Rafforzamento e diffusione all’interno dell’azienda di una sempre maggiore cultura dei rischi quale elemento distintivo e fattore centrale nei valori della Società, mediante specifiche iniziative ed attività formative, volte ad aumentare il livello di consapevolezza di tutto il personale e favorire comportamenti orientati alla gestione responsabile dei rischi
Prevenzione delle frodi	Rafforzamento del sistema di prevenzione e gestione delle frodi, anche mediante formalizzazione in normativa interna del <i>framework</i> di <i>fraud governance</i> , al fine di garantire una più incisiva capacità di identificare e mitigare i rischi di frode, promuovendo comportamenti etici.
Controlli interni	Rafforzamento dei controlli di I livello anche mediante l’implementazione di presidi e verifiche sui processi operativi delle filiere di business da parte della nuova «Funzione di controlli accentrati»
Certificazione ISO 37001:2016	A conferma dell’impegno nel prevenire e combattere la corruzione a tutti i livelli, l’azienda si impegna a mantenere il più elevato grado di conformità anche agli <i>standard</i> internazionali in materia di sistemi di gestione della corruzione, di cui alla norma ISO 37001. A tal fine, verranno poste in essere tutte le misure necessarie per superare con successo le verifiche future, confermare la solidità dei processi adottati e mantenere la fiducia degli <i>stakeholder</i> .

7.5. Monitoraggio delle misure di gestione dei rischi

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

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

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

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

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

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

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

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

- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, per scopi differenti da quelli cui erano destinati originariamente.

Inoltre, sempre a titolo esemplificativo, ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

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

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

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

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

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

Inoltre, AMCO ha definito anche i "**Principi di gestione dei crediti deteriorati di AMCO**" (disponibili sul sito *internet* della Società al seguente [link https://www.amco.it/sostenibilita/sostenibilita-del-credito/](https://www.amco.it/sostenibilita/sostenibilita-del-credito/)), che costituiscono una linea guida nell'attività di gestione del credito, a tutela di processi etici e di attività costantemente improntate all'integrità ed al rispetto delle regole. AMCO, infatti, nello svolgimento della propria attività, si impegna a supportare imprenditori, aziende e individui in difficoltà, che intendano concretamente e correttamente trovare una soluzione per la definizione delle proprie posizioni, agendo in modo equo nei confronti di tutti i clienti ed attuando presidi per la prevenzione ed una gestione corretta e trasparente dei conflitti di interesse.

8.2. Codice Etico

Il Codice Etico della Società (disponibile sul sito *internet* della Società al seguente [link https://www.amco.it/governance/codice-etico/](https://www.amco.it/governance/codice-etico/)), rivisto ed aggiornato nel corso del 2022, costituisce parte integrante del Modello 231 e contiene regole volte a garantire che i comportamenti dei soggetti destinatari siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e reciproco rispetto, nonché a evitare che vengano attuate condotte tali da originare le fattispecie di reato e gli illeciti amministrativi inclusi nell'elenco del D. Lgs. 231/2001. In particolare, il Codice Etico si fonda sui seguenti principi generali:

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

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

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

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

9. ULTERIORI MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

9.1. Conflitto di Interessi

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

A tal proposito, è stata emanata un'apposita "**Politica gestione dei conflitti di interesse**" che, in conformità alla normativa vigente e sulla base di *best practice*, disciplina le attività e le modalità di individuazione, gestione e mitigazione delle situazioni di conflitto di interessi che possono coinvolgere la Società nella prestazione della propria attività.

Tale politica, approvata dal CdA in data 10/09/2018, è stata, da ultimo, aggiornata il 12/12/2024. La stessa in particolare:

- distingue tra conflitti "potenziali" e "reali" (come in seguito definiti);
- identifica le situazioni in cui possono emergere conflitti di interesse consentendo di circoscrivere i rischi e di adottare le soluzioni più opportune per evitare che la contrapposizione di interessi possa incidere negativamente su AMCO o terze parti;
- disciplina in modo sistematico le fasi, i ruoli e le responsabilità per l'identificazione, gestione e mitigazione dei conflitti di interesse;
- delinea il processo di segnalazione dei conflitti, nonché le soluzioni adottate da AMCO al fine di tracciare e monitorare le situazioni di conflitto segnalate.

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

La Società individua preventivamente le principali circostanze che potrebbero generare, anche solo potenzialmente, i conflitti d'interesse. In particolare, nell'ambito dell'ultimo aggiornamento della normativa, sono state identificate nuove fattispecie di conflitti di interesse, per le quali sono stati definiti specifici presidi, nonché rafforzate le misure di gestione già previste per le situazioni di conflitto precedentemente identificate.

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

- *segregation of duties* e "*four-eyes principle*";
- astensione dall'attività e dal processo decisionale in caso di conflitto di interesse;
- trasferimento della competenza decisionale al livello gerarchico superiore ("*escalation*");
- processi che garantiscono imparzialità e oggettività, quali ad esempio i criteri oggettivi per l'assegnazione di incarichi/pratiche/posizioni a terze parti, l'adozione di una politica di remunerazione e incentivazione strutturata in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con gli interessi della Società e/o dei Portafogli gestiti dalla Società e dei "Patrimoni Destinati"²⁰; la definizione di criteri oggettivi per la valutazione dello svolgimento delle attività da parte di terze parti;

²⁰ In AMCO, si fa riferimento ai Patrimoni Separati dal Patrimonio Generale della Società ed in particolare ai portafogli acquisiti da Banca Popolare di Vicenza S.p.A. in liquidazione coatta amministrativa e da Veneto Banca S.p.A. in liquidazione coatta amministrativa.

- supervisione aggiuntiva, con l'intervento della Funzione Compliance, la quale, in aggiunta al ruolo che è chiamata a svolgere nell'ambito della prevenzione, gestione e mitigazione dei conflitti, attua, secondo le modalità ritenute di volta in volta più idonee per il singolo caso, un'attività di supervisione specifica della fattispecie di conflitto verificatasi, avvalendosi se del caso del supporto di altre strutture;
- separazione patrimoniale dei "Patrimoni Destinati" e del "Patrimonio Generale", in relazione alla quale sono stati disciplinati in dettaglio le attività ed i presidi messi in atto per la gestione delle posizioni comuni a più patrimoni;
- misure rafforzate volte a disciplinare le Operazioni tra le Parti Correlate e la Società, rimandando alla specifica normativa interna in materia;
- procedure di segnalazione e disclosure, con previsione di specifiche dichiarazioni interne di conflitto di interesse. Analogamente, sono previste opportune misure di disclosure anche in relazione ai rapporti intrattenuti con controparti esterne.

Le misure specifiche per ciascuna fattispecie di conflitto sono rappresentate all'interno della "Mappatura di conflitti di interesse" allegata alla Politica.

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

In particolare, è fatto obbligo operare in modo equo ed imparziale, evitando di incorrere in situazioni di conflitto d'interesse, sia effettivo sia anche solo potenziale. Occorre, pertanto, evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse che possa intaccare l'indipendenza di giudizio e di scelta e che risulti incompatibile con i propri doveri.

Ove tali situazioni di conflitto di interesse non siano evitabili, è richiesto di attenersi al rigoroso rispetto delle leggi che disciplinano le fattispecie, ove presenti, e a quanto prescritto dalla normativa interna della Società, improntando il proprio operato, in generale, al principio di trasparenza, intesa come preventiva comunicazione del conflitto, all'ottenimento preventivo dell'autorizzazione all'esecuzione e, da ultimo, alla successiva comunicazione dei termini dell'operazione realizzata.

La Società, infine, conserva e aggiorna regolarmente un registro dei conflitti di interesse reali che si sono effettivamente presentati nell'ambito della conduzione del *business* e in tutte le altre operazioni effettuate dalla Società, indipendentemente dal fatto che queste abbiano o meno arrecato un danno all'interesse primario.

In particolare, nel Registro sono censite le situazioni di conflitto di interesse reale:

- oggetto di segnalazione da parte del personale della Società, sia riferite alla propria situazione personale sia veicolando le segnalazioni ricevute dalle controparti con cui lo stesso si interfaccia (es: legali esterni, Fornitori, *Service*, ecc), per il tramite dei canali tempo per tempo messi a disposizione;
- emerse nel corso delle attività di controllo di primo livello e/o di secondo livello.

La conservazione e l'aggiornamento continuo del Registro Conflitti sono affidati alla Funzione Compliance. Nella rendicontazione annuale delle proprie attività, la Funzione Compliance sottopone al Consiglio di Amministrazione e all'Organo con funzione di controllo gli aggiornamenti di tale Registro.

Con cadenza annuale, infine, nell'ambito dei *Key Risk Indicators (KRI)* individuati all'interno della Mappatura allegata al Piano, la Funzione Compliance fornisce al RPC specifici flussi contenenti il dettaglio dei conflitti di interesse emersi da verifiche ex post o comunicati alla Società tardivamente.

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

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

Tale disciplina è stata successivamente aggiornata dall'art. 1 della Legge n. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un

rapporto di lavoro pubblico o privato” e si estende agli Enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell’articolo 2359 del Codice civile, nel novero dei quali si colloca AMCO.

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

Da ultimo, il D. Lgs. 24/2023, pubblicato nel marzo 2023, ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, superando ed armonizzando in ottica unitaria le precedenti normative vigenti.

AMCO ha adottato una specifica **“Politica in Materia di Segnalazione dei Comportamenti Illegittimi (Whistleblowing)”**²¹, approvata dal CdA e da ultimo aggiornata a luglio 2023, che recepisce anche le recenti disposizioni normative nonché le Linee Guida ANAC e le *best practices* in materia.

La Politica (alla quale si rimanda per maggiori dettagli) disciplina i ruoli, le responsabilità, il processo di gestione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela del *Whistleblower*.

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

In particolare, l’attuale sistema adottato dalla Società per la gestione delle segnalazioni prevede:

- **quale canale interno di segnalazione, un’apposita Piattaforma informatica *web-based*** raggiungibile dal sito web di AMCO (<https://amco.segnalazioni.net>). La piattaforma garantisce, nel rispetto della normativa interna ed esterna, la riservatezza dell’identità del *Whistleblower* nonché dei contenuti della segnalazione. In particolare, il *Whistleblower* può effettuare la segnalazione sia in forma «riservata», tramite registrazione alla Piattaforma e indicazione delle proprie generalità, sia in forma «anonima»²².

In ogni caso, la Società implementa previsioni specifiche volte ad evitare ogni forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, nei confronti del *Whistleblower*,

- la ricezione di tutte le segnalazioni in prima istanza da parte del RPC, quale *focal point* e soggetto responsabile per la gestione delle segnalazioni, il quale, una volta esaminato l’oggetto della segnalazione, provvede ad inoltrarla all’**Organismo di Vigilanza** nel caso in cui la stessa riguardi asserite violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ovvero un reato contemplato dal citato Decreto.

Inoltre, laddove il *Whistleblower* indichi quale oggetto della segnalazione una violazione riguardante il RPC o un membro dell’Organismo di Vigilanza, la suddetta piattaforma informatica provvede a smistare in automatico la segnalazione al Responsabile della Direzione Compliance, identificato quale “funzione di riserva” per la gestione di tali tipologie di segnalazione.

- specifiche disposizioni a **tutela del Whistleblower**, quali la tutela della riservatezza e dell’anonimato nonché il divieto di qualunque forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

9.3. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

La Società si attiene a quanto previsto dal D. Lgs. N. 39/2013 recante “*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*”, per quanto applicabile e adottando un approccio di compatibilità e calibrazione in relazione alla propria natura e specificità. Di seguito sono riportati i casi di inconferibilità ed incompatibilità applicabili nelle società private in controllo pubblico.

a) Inconferibilità degli incarichi

²¹ Sin dal 2018, la Società ha adottato specifiche Linee Guida in materia di *Whistleblowing*, calibrando la disciplina del *Whistleblowing* sul proprio modello organizzativo e sulla propria operatività e tenendo conto tanto della propria natura di soggetto in controllo pubblico quanto della natura di Intermediario Finanziario ex art. 106 TUB, ricomprendendo, pertanto, nel perimetro delle possibili segnalazioni, anche violazioni di norme o di previsioni regolamentari proprie dell’attività bancaria e finanziaria.

²² È, inoltre, possibile, su richiesta, effettuare la segnalazione mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole con il Responsabile *Whistleblowing* o con altro soggetto identificato in base alla normativa interna di riferimento.

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

b) Incompatibilità degli incarichi

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

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

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

9.4. Formazione in materia di anticorruzione

La formazione riveste un ruolo fondamentale nell'ambito del *framework* delle misure di prevenzione del rischio corruzione e dei fenomeni di illegalità. Pertanto, la Società ha adottato un approccio che, tra gli altri, contempla l'erogazione di una formazione dedicata e destinata a tutte le proprie risorse, oltre che specifiche iniziative di sensibilizzazione per i Responsabili delle Aree a Rischio.

Di concerto con la Direzione HR, *Transformation & Internal Communication*, il RPC individua le modalità più opportune per la predisposizione, l'erogazione e la rendicontazione dell'avvenuta fruizione, assicurando priorità alle risorse delle aree a rischio corruzione e completezza dell'erogazione a tutti i dipendenti.

Nel 2024 AMCO ha progettato ed attuato un **piano formativo destinato a tutto il personale**, con specifici approfondimenti sui principali processi/aree a rischio connessi al *business* della Società e alle relative attività di governo e supporto. La formazione anticorruzione ha carattere obbligatorio e rappresenta condizione necessaria di eleggibilità per l'erogazione della componente variabile (MBO) riconosciuta al personale dipendente. In particolare:

- ai **nuovi assunti** sono state erogate dal presidio anticorruzione AMCO specifiche sessioni, in modalità interattiva (aula virtuale), focalizzate oltre che sul contesto normativo e sul *framework* anticorruzione di AMCO, anche sui processi e le aree a rischio di competenza delle Direzioni/Funzioni coinvolte;
- al restante **personale, già destinatario delle sessioni di formazione nei precedenti anni**, è stato erogato un apposito corso di formazione, sempre in aula virtuale, con il supporto di una Società esterna specializzata. I contenuti hanno ricompreso un aggiornamento periodico in merito al contesto normativo anticorruzione nonché alle continue evoluzioni del *framework* adottato dalla Società, inclusi specifici *focus* in ambito ISO 37001:2016 e *Whistleblowing*. In particolare, è stata attuata una costante attività di sensibilizzazione di tutto il personale in merito alle modalità operative di gestione del canale *whistleblowing* di AMCO, nonché alle specifiche disposizioni a tutela del *whistleblower*.

Sono state previste, infine, specifiche **sessioni** dedicate ai **Responsabili delle Aree a Rischio** mirate a sensibilizzare il ruolo e l'importanza degli stessi nell'ambito della corretta gestione e implementazione del Piano nonché ad illustrare la nuova metodologia di *Risk Assessment* introdotta nel 2024.

Inoltre, nel 2024 è stato erogato alle strutture di *Business* uno specifico corso di formazione obbligatorio in materia di condotte etiche e prevenzione delle frodi, con *focus* sulle frodi interne (ricomprensenti, pertanto, i fenomeni corruttivi e di conflitti di interesse).

Nel corso dell'anno saranno valutate le iniziative formative in materia di prevenzione della corruzione da destinare al personale ed ai soggetti rilevanti di AMCO.

9.5. Gestione di Omaggi e Regalie

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

Al fine di regolamentare tale ambito e prevenire al meglio i fenomeni corruttivi, la Società ha emanato la "**Politica di gestione omaggi e regalie**" (aggiornata da ultimo dal Consiglio di Amministrazione in data 01/10/2024) ricomprendendo in queste fattispecie i regali, i benefici, le liberalità, gli inviti, l'ospitalità, gli intrattenimenti di qualunque genere, anche sotto forma di sconto, qualunque ne sia la causa, che vengano offerti dal personale della Società a soggetti terzi, oppure che siano ricevuti dal personale della Società, durante il corso della propria attività lavorativa. La Politica individua la soglia del "modico valore" nonché una serie di elementi da considerare per valutare se le regalie possano essere in contrasto con i principi sanciti dalla normativa. Inoltre, la Politica stabilisce le tipologie di regalie che, indipendentemente dal valore, non possono mai essere accettate o offerte al personale della Società in quanto violano leggi, regolamenti o regole di buona condotta, o possono generare un'elevata probabilità di creare conflitti. Tra queste si citano a titolo esemplificativo: le regalie ricevute da debitori ceduti o da altri soggetti a questi collegati, le regalie ricevute da parte di fornitori/consulenti/altre controparti con finalità di instaurare un rapporto di natura commerciale, altre regalie ricevute da dipendenti in un processo di approvazione e/o autorizzazione di specifiche operazioni dove la controparte interessata è la Società.

In generale, è previsto che il personale di AMCO non possa ricevere regalie il cui valore stimato sia superiore alle "Soglie di Rilevanza" (definite a seconda del tipo di regalia ricevuta) o che non superino il test di autovalutazione, che prevede di valutare la regalia secondo gli elementi di legalità, imparzialità, proporzionalità e trasparenza. Qualora riceva regalie che non rispettino le Soglie di Rilevanza previste o che, pur essendo di valore inferiore alla soglia, non abbiano superato il test di autovalutazione, il beneficiario deve provvedere a restituirle alla controparte – a spese della Società – indicando alla stessa, per iscritto, le motivazioni del rifiuto ovvero il divieto imposto dai principi etici e dalla normativa interna di AMCO. Il beneficiario dà comunicazione della restituzione a mezzo e-mail alla Funzione Compliance con in copia il proprio Responsabile gerarchico. Qualora non sia possibile procedere con la restituzione delle regalie, il beneficiario dovrà devolvere le stesse ad organizzazioni con finalità benefiche.

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

- l'eliminazione della possibilità di richiedere deroghe per l'accettazione di regalie il cui valore sia superiore alla soglia stabilita (casistica ora ricompresa tra le fattispecie non ammesse);

- la formalizzazione del divieto, già introdotto dalle comunicazioni interne, per il personale della Società di ricevere regalie presso la residenza o il domicilio;
- la previsione che ciascun lavoratore comunichi nel continuo²³, sulla base delle indicazioni operative specificatamente fornite, la regalia ricevuta, allegando apposite informazioni di dettaglio al fine di consentire la tracciabilità del mittente;
- la previsione del divieto per i lavoratori di offrire regalie, salvo quelle istituzionali e/o le spese di rappresentanza rientranti nelle soglie e categorie ammesse;
- l'estensione del divieto di accettare regalie corrisposte da parte dei debitori ceduti anche agli Special Servicer, per il perimetro di portafoglio a loro affidato in gestione, in nome e per conto di AMCO, così come da parte di altri soggetti collegati ai debitori ceduti o altre controparti, anche successivamente alla chiusura delle posizioni debitorie.

Inoltre, a partire dal 2022, la Società si è dotata di uno strumento informatico per il censimento degli omaggi e delle regalie con flussi automatizzati verso la Funzione Compliance.

Infine, nel corso del 2024 è stata effettuata una comunicazione a tutti i fornitori e legali esterni della Società con l'obiettivo di illustrare i principi che orientano l'attività della Società, in particolare in termini di soglia del modico valore e di divieto di invio di omaggi presso la residenza o il domicilio del dipendente.

Data la rilevanza della tematica ai sensi del D. Lgs 231/2001 e della Legge 190/2012, la Funzione Compliance svolge periodicamente una verifica di conformità allo scopo di valutare il rispetto dei principi e delle regole stabiliti nella presente Politica e ne dà adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza e al RPC; l'informativa contiene evidenza dei controlli eseguiti allo scopo di valutare la conformità del processo relativo agli omaggi e alle regalie ed individua, in particolare, eventuali casi di anomala concentrazione di regalie a favore di uno stesso beneficiario o beneficiari tra loro collegati.

Inoltre, nell'ambito dei *Key Risk Indicators (KRI)* individuati all'interno della Mappatura allegata al Piano, la Funzione Compliance fornisce al RPC specifici flussi contenenti l'indicazione degli omaggi ricevuti dai dipendenti di AMCO non in linea con i criteri definiti dalla Società.

È fatta salva la segnalazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) di ogni violazione rispetto ai principi di controllo e di comportamento definiti nella presente Politica.

9.6. Rotazione del Personale

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

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

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

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

²³ Tale comunicazione è da intendersi nel continuo e ad evento nell'arco dell'anno solare di riferimento; inoltre, nel caso in cui il lavoratore non abbia ricevuto omaggi nel corso dell'anno solare dovrà, comunque, dichiararlo (comunicazione negativa) tramite apposita comunicazione annuale da effettuarsi non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo alla Funzione Compliance ed al proprio Responsabile gerarchico, secondo le indicazioni operative tempo per tempo ricevute.

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

A tal fine la Società, tenuto conto:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In ottica di gestione e monitoraggio nel continuo del potenziale rischio corruzione nell’ambito di specifici processi a rischio, sono stati identificati anche appositi flussi informativi in termini di *Key Risk Indicators / Red Flags* che i Responsabili delle Aree a Rischio competenti trasmettono con la periodicità definita al Responsabile Prevenzione Corruzione. Le informazioni trasmesse al RPC nell’ambito dei flussi informativi sono il risultato di specifiche attività di controllo e verifica ulteriori che vengono richieste ai RAR su specifici processi a rischio di competenza e sono funzionali all’individuazione e all’approfondimento di eventuali punti di attenzione, nonché alla costruzione nel tempo di “*trend analysis*” per la rilevazione di eventuali andamenti anomali.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

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

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

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

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

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del soggetto interno, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità della condotta, e/o a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato la violazione del Piano e/o del Modello. La Società applica le previsioni della Legge n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) e del Contratto Collettivo Nazionale del credito (Capitolo V – Provvedimenti Disciplinari), declinate in relazione alla gravità delle violazioni ed ai soggetti passibili delle sanzioni previste e recepite nel documento "Codice Disciplinare" approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 febbraio 2019 e aggiornato, da ultimo, in seguito ad approvazione dell'Amministratore Delegato, a marzo 2022.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. PRINCIPALI FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI

RIFERIMENTO NORMATIVO	FATTISPECIE DI REATO	DESCRIZIONE DEL REATO
Art. 314 c.p.	Peculato	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di danaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria.
Art. 314 bis c.p.	Indebita destinazione di denaro o cose mobili	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, li destina ad un uso diverso da quello previsto da specifiche disposizioni di legge o da atti aventi forza di legge dai quali non residuano margini di discrezionalità e intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o ad altri un danno ingiusto.
Art. 316 c.p.	Peculato mediante profitto dell'errore altrui	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altre utilità.
Art. 316 bis c.p.	Malversazione di erogazioni pubbliche	Il reato si configura qualora chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità Europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo comunque denominate, destinati alla realizzazione di una o più finalità, non li destina alle predette finalità.
Art. 316 ter c.p.	Indebita percezione di erogazioni pubbliche	Il reato si configura qualora chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee.
Art. 317 c.p.	Concussione	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altre utilità.
Art. 318 c.p.	Corruzione per l'esercizio della funzione	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, riceve indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altre utilità, o ne accetta la promessa.
Art. 319 c.p.	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altre utilità, o ne accetta la promessa.
Art. 319 ter c.p.	Corruzione in atti giudiziari	Il reato si configura qualora i fatti indicati negli artt. 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.
Art. 319 quater c.p.	Induzione indebita a dare o promettere utilità	Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il reato si configura qualora il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altre utilità.

RIFERIMENTO NORMATIVO	FATTISPECIE DI REATO	DESCRIZIONE DEL REATO
Art. 320 c.p.	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio	<p>Le disposizioni degli articoli 318 e 319 c.p. si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio.</p> <p>In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.</p>
Art. 322 c.p.	Istigazione alla corruzione	<p>Il reato si configura qualora chiunque offre o promette denaro od altre utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.</p>
Art. 322 bis c.p.	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri	<p>Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee; 2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee; 3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee; 4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee; 5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio; <p>5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale;</p> <p>5-ter) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di organizzazioni pubbliche internazionali;</p> <p>5-quater) ai membri delle assemblee parlamentari internazionali o di un'organizzazione internazionale o sovranazionale e ai giudici e funzionari delle corti internazionali.</p> <p>5-quinquies) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di Stati non appartenenti all'Unione europea, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione.</p> <p>Le disposizioni degli articoli 319-quater, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altre utilità è dato, offerto o promesso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;

RIFERIMENTO NORMATIVO	FATTISPECIE DI REATO	DESCRIZIONE DEL REATO
		<p>2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.</p> <p>Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.</p>
Art. 326 c.p.	Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	Il reato si configura qualora Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, riveli notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevoli in qualsiasi modo la conoscenza.
Art. 328 c.p.	Rifiuto di atti di ufficio. Omissione	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo.
Art. 346 bis c.p.	Traffico di influenze illecite	Il reato si configura qualora chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319 e 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'art. 322 bis c.p., utilizzando intenzionalmente allo scopo relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità economica, per remunerare un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'art. 322 bis c.p., in relazione all'esercizio delle sue funzioni, ovvero per realizzare un'altra mediazione illecita. Per altra mediazione illecita si intende la mediazione per indurre il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis a compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio costituente reato dal quale possa derivare un vantaggio indebito.
Art. 353 c.p.	Turbata libertà degli incanti	Il reato si configura allorché chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche Amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti.
Art. 353 bis c.p.	Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente	Il reato si configura qualora chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione.
Art. 355 c.p.	Inadempimento di contratti di pubbliche forniture	Il reato si configura qualora chiunque, non adempiendo gli obblighi che gli derivano da un contratto di fornitura concluso con lo Stato, o con un altro ente pubblico, ovvero con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità, fa mancare, in tutto o in parte, cose od opere, che siano necessarie a uno stabilimento pubblico o ad un pubblico servizio.
Art. 356 c.p.	Frode nelle pubbliche forniture	Il reato si configura qualora chiunque commette frode nell'esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente.

RIFERIMENTO NORMATIVO	FATTISPECIE DI REATO	DESCRIZIONE DEL REATO
Art. 640 comma 2 n° 1 c.p.	Truffa ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico	Il reato si configura qualora chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, 1) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare.
Art. 640 bis c.p.	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche	Il reato si configura qualora il fatto di cui all'articolo 640 riguarda sovvenzioni, contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.
Art. 640 ter c.p.	Frode informatica	Il reato si configura qualora chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno.
Art. 479 c.p.	Falsità ideologica del pubblico ufficiale in atti pubblici	Il reato si configura qualora il pubblico ufficiale, che, ricevendo o formando un atto nell'esercizio delle sue funzioni, attesta falsamente che un fatto è stato da lui compiuto o è avvenuto alla sua presenza, o attesta come da lui ricevute dichiarazioni a lui non rese, ovvero omette o altera dichiarazioni da lui ricevute, o comunque attesta falsamente fatti dei quali l'atto è destinato a provare la verità.
Art. 2635 c.c.	Corruzione tra privati	Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il presente articolo dispone che gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altre utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando un nocumento alla società.
Art. 2635 bis c.c.	Istigazione alla Corruzione tra privati	Il presente articolo dispone che chiunque offre o promette denaro o altre utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 2635, ridotta di un terzo.
-	Reati societari presupposto	Si rimanda a quanto riportato nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e alla relativa matrice dei rischi.