



**arexpo**

# Piano per la prevenzione della corruzione 2020-2022

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 gennaio 2020





## SOMMARIO

<i>Definizioni</i> .....	3
<b>Sezione 1 - Introduzione</b> .....	<b>5</b>
1.1 <i>Premessa</i> .....	5
1.2 <i>Contesto Normativo</i> .....	5
1.3 <i>Il PPC e il Modello di Organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/01</i> .....	5
1.4 <i>Aggiornamento del Piano della prevenzione della corruzione di Arexpo</i> .....	6
<b>2 La Società</b> .....	<b>8</b>
2.1 <i>La Missione di Arexpo</i> .....	8
2.2 <i>Gli organi di governo societario</i> .....	8
2.3 <i>Organizzazione interna</i> .....	9
2.4 <i>Gestione del rischio</i> .....	12
2.5 <i>Sistema dei controlli interni</i> .....	13
<b>Sezione 3 – Il Piano della Prevenzione della corruzione</b> .....	<b>15</b>
3.1 <i>La corruzione nei processi amministrativi – analisi del fenomeno</i> .....	15
3.2 <i>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i> .....	16
3.3 <i>Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della società</i> .....	17
3.4 <i>Rapporti tra il RPTC E gli organi di controllo \vigilanza</i> .....	18
3.5 <i>Responsabile Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA)</i> .....	19
3.6 <i>Flussi informativi verso il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</i> .....	19
3.7 <i>Elenco reati di corruzione previsti dalla legge n. 190/2012</i> .....	20
3.8 <i>Individuazione Aree di rischio</i> .....	20
3.9 <i>Monitoraggio</i> .....	21
3.10 <i>Collaborazione nel monitoraggio degli enti pubblici soci di arexpo sull'applicazione della normativa anticorruzione</i> .....	22
3.11 <i>Sanzioni disciplinari</i> .....	22
<b>Sezione 4 – Misure generali</b> .....	<b>23</b>
4.1 <i>Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro "disciplina del c.d. revolving doors"</i> .....	23
4.2 <i>Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione</i> .....	25
4.3 <i>Conferimento e autorizzazione incarichi</i> .....	26
4.4 <i>Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico</i> .....	26
4.5 <i>Tutela del segnalante</i> .....	29
4.6 <i>Patti di integrità e protocolli di legalità</i> .....	31
4.7 <i>Comunicazione e Formazione</i> .....	32
4.8 <i>Conflitto di interessi e codice etico</i> .....	33
<b>Sezione 5- Trasparenza</b> .....	<b>35</b>
5.1 <i>Processo di Attuazione degli obblighi di trasparenza</i> .....	35
5.2 <i>Sanzioni</i> .....	35
5.3 <i>Accesso civico</i> .....	35



## **DEFINIZIONI**

Ai fini del presente documento, i termini in esso elencati assumono il significato di seguito specificato:

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione.

**Decreto Trasparenza:** Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante il “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

**D. Lgs. n. 39/2013:** Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 recante “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”.

**D. Lgs. n. 97/2016:** Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

**D. Lgs. n. 175/2016:** Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 recante il “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”.

**Indirizzi MEF:** “Indirizzi per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società controllate o partecipate dal Ministero dell’economia e delle finanze”, emanati con Direttiva del Ministro dell’economia e delle finanze in data 25 agosto 2015.

**Legge anticorruzione:** Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”.

**Linee Guida RPCT:** Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo del RPCT sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione.

**Linee guida ANAC per le società:** “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, approvate dall’ANAC con la Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, riviste con la Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017.

**Linee Guida whistleblower:** “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” approvate dall’ANAC con la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

**Modello Arexpo:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Arexpo S.p.A. ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

**OdV:** Organismo di Vigilanza nominato da Arexpo S.p.A. ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.



**Piano triennale per la prevenzione della corruzione o PPC:** Documento programmatico, adottato da Arexpo S.p.A., contenente le misure integrative del Modello, idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della Legge n. 190 del 2012.

**RPCT:** Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nominato da Arexpo S.p.A.

**Società:** Arexpo S.p.A.

**Struttura organizzativa:** indica la Direzione/Funzione/Area in cui è articolata la Società.





## SEZIONE 1 - INTRODUZIONE

### 1.1 PREMESSA

Con l'adozione del presente PPC, Arexpo S.p.A. intende ottemperare a quanto disposto dalla Legge n. 190/2012 e dai relativi decreti attuativi così come modificati dal D. Lgs. n. 97/2016, con particolare riguardo a quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC in data 11 settembre 2013 ("**PNA 2013**") e nei successivi aggiornamenti approvati rispettivamente con Delibera n. 2 del 28 ottobre 2015 ("**PNA 2015**"), con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 ("**PNA 2016**"), con Delibera n.1208 del 22/11/2017 ("**PNA 2017**"), con Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 ("**PNA 2018**") e con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 ("**PNA 2019**") oltre a quanto riportato negli Indirizzi MEF e alle Linee Guida ANAC per le società.

### 1.2 CONTESTO NORMATIVO

La Legge n. 190/2012 persegue lo scopo, come precisa la Relazione illustrativa del relativo disegno di legge, di prevenire e reprimere il fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa, in quanto l'attenzione viene focalizzata sui presidi da attuare in via preventiva. Tale impostazione origina dal presupposto per cui la corruzione è favorita principalmente dall'esercizio incontrollato di poteri discrezionali e dalla mancanza di trasparenza nell'azione amministrativa o di responsabilizzazione degli attori. Un'azione efficace e concreta di repressione del fenomeno corruttivo non può, dunque, prescindere da una specifica azione di prevenzione del fenomeno stesso, che va ad incidere proprio su tali aspetti.

La Legge n. 190/2012 introduce, dunque, un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui processo è articolato in due livelli: quello nazionale, che vede l'emanazione del Piano Nazionale Anticorruzione ("PNA"), e quello decentrato, che prevede l'adozione da parte di ogni Amministrazione, su proposta del RPCT, di un Piano triennale per la prevenzione della corruzione sulla base delle indicazioni fornite nel PNA stesso e nei decreti attuativi.

Il Piano di prevenzione della corruzione è, quindi, un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi: non è un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da monitorare quanto ad effettiva applicazione ed efficacia preventiva della corruzione.

### 1.3 IL PPC E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01

Il presente Piano costituisce insieme al Modello Arexpo e al Codice Etico un documento unitario per mettere in atto una strategia preventiva ancora più incisiva e mirata sui fenomeni corruttivi e sulle misure per la loro prevenzione.

La redazione del PPC, a cura del RPCT, distinta dal Modello Arexpo, trova il suo fondamento anche nella specificità della materia trattata, del diverso approccio dei due sistemi (che pure conoscono alcuni punti di raccordo) e delle diverse figure che partecipano alla realizzazione dei due strumenti.



Quanto indicato nel presente documento, con particolare riguardo alle misure preventive della corruzione, alla formazione e alle misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi previsti nel PPC stesso, ivi inclusi quelli in tema di trasparenza, è stato elaborato in coordinamento con i contenuti del Modello ex D. Lgs. n. 231/01. Pertanto, le misure volte alla prevenzione della corruzione contenute nel presente Piano sono considerate, ove applicabili, come presidi di controllo relativi alla prevenzione delle fattispecie di reato ex D. Lgs. n. 231/2001 e costituiscono nuovi protocolli di controllo.

#### **1.4 AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI AREXPO**

Il 2017 è stato l'anno in cui il management ha consolidato il modello organizzativo definendo in modo chiaro ruoli e responsabilità. Parallelamente è stato avviato il percorso di definizione delle procedure che regolano lo svolgimento delle attività istituzionali al fine di garantire la tracciabilità degli atti, l'imparzialità e la trasparenza del processo decisionale interno e si è dato impulso al processo di dematerializzazione e digitalizzazione dei processi.

Nel biennio 2017-2018 il processo di definizione delle procedure\regolamenti da parte delle singole strutture di riferimento è stato presidiato dal RPCT al fine di **individuare**, per ogni processo formalizzato, gli **eventi di rischio e per ciascuno di essi individuare le pertinenti misure di prevenzione**. Parimenti anche le attività di **dematerializzazione e digitalizzazione dei processi** hanno coinvolto il RPCT in considerazione del fatto che tali attività costituiscono importanti misure di prevenzione in quanto **consentono la tracciabilità delle attività degli uffici, l'emersione delle responsabilità per ciascuna fase nonché la immodificabilità e l'integrità dei documenti**.

L'approccio seguito è stato - e continua ad essere - la prevenzione della corruzione tramite *"l'ottimizzazione e la maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività della Società ... secondo i principi di imparzialità, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa"* (PNA2019).

#### **AGGIORNAMENTO 2018**

Il PPC, approvato nella seduta del CdA del 29 gennaio 2019, è stato aggiornato avendo particolare riguardo alle indicazioni impartite dall'ANAC tramite: *i)* il PNA 2018 con particolare riferimento alla cd. "incompatibilità successiva" (**pantouflage o revolving doors**); *ii)* la Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 in cui dà indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento **ai poteri di verifica, controllo del RPCT** sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione.

Viene dato atto, inoltre:

- della modifica organizzativa che ha istituito l'Internal Audit di Arexpo;
- dell'attività di monitoraggio, svolta dal RPCT, sullo stato di avanzamento delle misure individuate nel PPC del 2018 (si veda allegato n. 3 al PPC "monitoraggio del piano delle attività 2018");
- delle misure previste dal Piano delle attività 2019 - condiviso con il Management - che racchiude le proposte del RPCT e dei responsabili di struttura organizzativa (si veda allegato n. 4 Piano delle attività 2019).



## AGGIORNAMENTO 2019

Con il **PNA2019** l'ANAC " ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori".

Con l'aggiornamento, approvato nella seduta del CdA del 21 gennaio 2019 il RPCT ha quindi recepito le indicazioni relative alle misure di prevenzione della corruzione con riferimento alle società in controllo in pubblico (cfr. Parte V del **PNA2019**).

Viene dato atto, inoltre:

- dell'**attività di monitoraggio**, svolta dal RPCT, sullo stato di avanzamento delle misure individuate nel PPC del 2019 (si veda allegato n. 2 al PPC "monitoraggio del piano delle attività 2019");
- dell'**aggiornamento della mappatura dei processi aziendali** e dei risultati del **self risk assessment** condotto nel secondo semestre 2019.
- delle misure previste dal **Piano delle attività 2020** - condiviso con il Management - che racchiude le proposte del RPCT e dei responsabili di struttura organizzativa (si veda allegato n. 3 Piano delle attività 2020).



## 2 LA SOCIETÀ

### 2.1 LA MISSIONE DI AREXPO

Arexpo S.p.A. è la proprietaria dell'area che ha ospitato Expo 2015. La **missione** della società è quella di **valorizzare** e **riqualificare** l'area, ispirandosi ai principi dello sviluppo sostenibile, facendo leva sull'innovazione tecnologica ed organizzativa e sull'elevato patrimonio umano e professionale di cui dispone per sviluppare progetti innovativi, capaci di valorizzare le risorse e di contribuire alla crescita economica sia in ambito regionale che nazionale.

L'obiettivo della Società è quella di trasformare l'area in un distretto dell'innovazione di livello internazionale (MIND Milano Innovation District) in grado di generare ricadute positive e coerenti così da poter determinare un sistema che attivi, attiri e premi l'innovazione e sia il sostegno alla competitività delle imprese e del sistema imprenditoriale.

Arexpo, grazie alle sue professionalità ed al percorso fin qui intrapreso, si pone sul mercato come un **sogetto facilitatore** tra il settore pubblico e il settore privato facendo nascere, incontrare e realizzare interessi diversi che spesso non sono in grado di comprendersi o hanno delle difficoltà a dialogare tra loro. A seguito dell'entrata in vigore della legge regionale della **Lombardia n. 18 del 2019** Arexpo potrà occuparsi della **rigenerazione delle aree dismesse** in tutta la Lombardia.

I **valori** cui si ispira sono alla base del nostro Codice Etico, i cui principi e disposizioni concretizzano gli obblighi generali di **correttezza** e **lealtà**. Accanto al principio generale di **legalità**, di correttezza e di lealtà, il Codice Etico pone particolare attenzione alle risorse umane, fattore fondamentale per lo sviluppo della società. Regola aspetti fondamentali per il corretto comportamento nello svolgimento della collaborazione, inclusi i conflitti d'interesse, la riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale.

### 2.2 GLI ORGANI DI GOVERNO SOCIETARIO

La Società ha adottato un modello di corporate governance articolato come segue:

#### **Assemblea dei Soci e Consiglio di Amministrazione**

Al fine di dare attuazione ai principi generali in materia di governo societario, è previsto che l'Assemblea deliberi su tutte le materie di propria competenza con la maggioranza qualificata del 71% del capitale votante anche in relazione alle delibere assembleari concernenti:

- gli atti di cessione, ovvero di costituzione o di trasferimento di diritti reali e di garanzia delle aree;
- l'approvazione della proposta di piano urbanistico attuativo di valorizzazione delle aree (Masterplan) da sottoporre agli organi competenti.

La Società è amministrata, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti ed in accordo con quanto definito nel proprio statuto, da un Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "**CdA**") nominato dall'Assemblea dei Soci.

Sulle materie di sua competenza il CdA delibera con il voto favorevole della maggioranza dei suoi componenti, tra i quali dovrà necessariamente figurare almeno uno dei due amministratori nominati dal MEF.





### **Presidente del CdA**

Il Presidente, nella persona dell'amministratore nominato dal Comune di Milano, previa designazione d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha la rappresentanza legale della Società ed esercita i compiti definiti dal Codice civile in tema di gestione delle riunioni consiliari/assembleari. Il Presidente, inoltre, svolge un compito di supervisione della funzione di Internal auditing e ha il compito di instaurare flussi informativi con l'Organismo di Vigilanza.

### **Amministratore Delegato**

L'Amministratore Delegato è nominato dal Consiglio di Amministrazione nella persona del consigliere nominato dalla Regione Lombardia, previa designazione d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

### **Collegio Sindacale e Società di revisione**

Il Collegio Sindacale e la Società di revisione contabile esercitano il controllo di regolarità amministrativa e contabile.

Il Collegio Sindacale si compone di 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) sindaci supplenti. La composizione del Collegio Sindacale, in accordo con quanto previsto dallo Statuto della Società, deve garantire il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia di equilibrio tra generi.

### **Corte dei conti**

Con DPCM del 14 aprile 2017 la Società è stata sottoposta al controllo della Corte dei conti, ai sensi dell'articolo 12 della legge 21 marzo 1958, n. 259; pertanto la Corte dei conti delega periodicamente un Magistrato per il controllo, che ha il diritto di presenziare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione ed a quelle del Collegio Sindacale e redige annualmente una Relazione sui risultati e le attività della Società. Dell'avvenuta nomina è data evidenza nella sezione Società Trasparente del sito istituzionale di Arexpo ("**Sito istituzionale**").

### **Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio di Amministrazione della Società, in conformità alle norme vigenti ed in attuazione del Modello Arexpo, ha istituito l'Organismo di Vigilanza, cioè l'organismo preposto all'attività di vigilanza e controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso e sul suo aggiornamento.

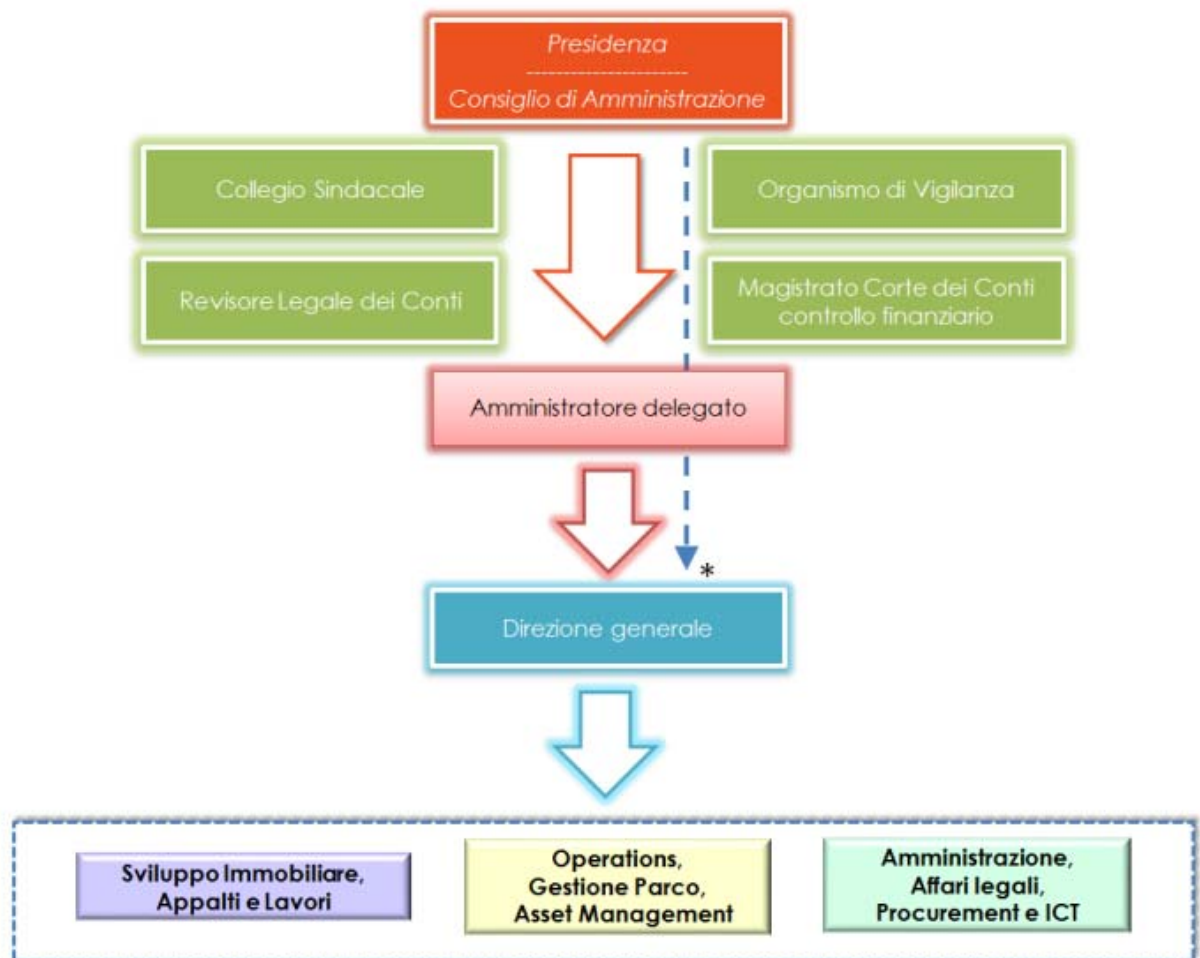
## **2.3 ORGANIZZAZIONE INTERNA**

Il Consiglio di Amministrazione - nella seduta dell'8 luglio 2019- ha approvato il modello organizzativo della società che prevede una struttura organizzativa aziendale organizzata su 5 livelli gerarchici:

- Amministratore Delegato;
- Direzione generale;
- Direzioni di linea;
- Funzioni aziendali;



- Aree operative.



Tale rappresentazione identifica:

- ❖ la Governance, costituita da Presidenza/Consiglio di amministrazione, Amministratore delegato e Direzione generale;
- ❖ una "linea" di funzionamento operativo (Operations, Gestione parco e Asset Management);
- ❖ una "linea" di supporto al funzionamento aziendale (Amministrazione, Affari legali, Procurement e ICT);
- ❖ una "linea" di core business (Sviluppo Immobiliare, Appalti lavori).

Inoltre, sono state istituite le seguenti aree operative in staff all'Amministratore delegato per il supporto alle attività:

- di Internal Audit e RPCT;
- di rapporti con i media;
- di Comunicazione, Marketing, relazioni Internazionali.

La figura del Direttore generale è stata rafforzata in ottica strategica con riferimento:

- alla gestione delle risorse umane e degli affari societari;



- alla pianificazione finanziaria ed al controllo di gestione strategico;
- alla supervisione per la progettazione di nuovi progetti;
- alla pianificazione dei rapporti con gli Enti e all'ambiente;
- all'innovazione e sviluppo.

Per maggiori dettagli si rimanda al Modello Organizzativo pubblicato nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale.

### **Internal Audit**

L'Internal Audit è una funzione indipendente che supporta Arexpo S.p.A. nel raggiungimento dei propri obiettivi, fornendo un approccio sistematico e strutturato per valutare e migliorare l'adeguatezza delle operazioni attuate dalla Società, attraverso la valutazione ed il miglioramento dell'efficacia dei processi di governance, di gestione del rischio e di controllo.

L'IA può fornire servizi di supporto ed assistenza alle strutture organizzative aziendali, la cui natura ed estensione vanno concordate ad ogni incarico, con la finalità di migliorare i processi di controllo, di gestione dei rischi e di governance, senza peraltro assumere responsabilità manageriali in materia. Tale missione è in linea con quella definita dall'Institute of Internal Auditors ("IIA"). **Nella seduta del CdA del 19 dicembre 2018 è stato approvato il Mandato dell'Internal Audit di Arexpo S.p.A.**

Le responsabilità affidate all'IA sono assicurate nel rispetto:

- dell'IPPF (International Professional Practices Framework) emesso dall'IIA (Missione, Definizione, Principi Fondamentali, Codice Etico e Standard);
- del Codice Etico, delle norme e procedure aziendali.

### **Analisi del contesto interno**

La Società nel 2019 ha avviato un progetto di **self risk assessment** volto all'identificazione e valutazione delle aree **maggiormente esposte a rischi** (inclusi i rischi di compliance rilevanti ai fini del D.lgs. 231 /2001 e della L.190 /2012 2), che potrebbero compromettere il conseguimento degli obiettivi aziendali. A tal fine ha proceduto ad effettuare la mappatura dei processi aziendali individuando **14 aree (25 processi e 59 attività)**:

- 1 Gestione dei rapporti con Enti Pubblici e soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, anche in occasione di incontri istituzionali o di verifiche ispettive;**
- 2 Pianificazione e gestione degli approvvigionamenti;**
- 3 Gestione del sistema di salute e sicurezza sul lavoro;**
- 4 Affari Legali e gestione del contenzioso;**
- 5 Gestione degli adempimenti in materia ambientale;**
- 6 Gestione del personale, incluse le spese di missione;**
- 7 Gestione dei sistemi informativi;**



- 8 Gestione della comunicazione e delle iniziative di marketing, anche con i media;
- 9 Gestione di finanziamenti, contributi e incentivi erogati da soggetti pubblici e privati;
- 10 Amministrazione, contabilità e bilancio;
- 12 Gestione delle operations;
- 13 Gestione dello sviluppo immobiliare dell'area;
- 14 Affari societari e rapporti con gli Organi di controllo.

## 2.4 GESTIONE DEL RISCHIO

Nel corso del 2019 è stato avviato un processo di **Enterprise Risk Management (ERM)** volto ad esplicitare gli obiettivi strategici, in coerenza con la strategia di Arexpo, e a identificare gli eventi potenziali che possono influire sull'attività dell'organizzazione, minacciarne il conseguimento. In relazione **ai rischi di compliance si è provveduto a mappare i rischi previsti dal D.lgs. 231/2001 e inquadrare i rischi corruttivi ex L. 190/2012 anche al fine di garantire il coordinamento tra le due norme come previsto dalle Linee Guida ANAC per le società partecipate.**

Le attività progettuali, che hanno visto il coinvolgimento del Top Management e dei dirigenti aziendali, sono state svolte in più fasi:

- 1) **identificazione del perimetro di riferimento** attraverso la **mappatura dei processi**;
- 2) **Identificazione e rilevazione delle strategie e degli obiettivi aziendali** attraverso la definizione di **5 obiettivi strategici**, 3 qualitativi e 2 quantitativi;
- 3) Condivisione della **metodologia di assessment dei rischi**, definendo le scale di valutazione secondo i parametri di probabilità di accadimento (arco temporale di 3 anni) e impatto (reputazionale e operativo) su scale di valutazione a 5 livelli.
- 4) **Identificazione delle categorie di rischi** (Esterni, Strategici, Operativi, Finanziari e Compliance);
- 5) **Valutazione dei rischi e definizione della relativa priorità**, secondo i parametri di probabilità e impatto, a livello **inerente** (possibilità che nello svolgimento di una attività si verifichi un evento dannoso in assenza di controlli) e **residuo** (possibilità che si verifichi un evento dannoso dopo l'implementazione dei controlli), considerando le azioni di mitigazione presenti o di immediato realizzo.

Sono state individuate **18 aree di rischio a fronte di 71 rischi identificati** e sottoposti a valutazione inerente e residuale.

Con riferimento ai rischi di compliance **la tabella riporta** la valutazione del **Rischio Inerente e del Rischio Residuo**:



N. rischio	Tipologia di rischio	Descrizione evento di rischio	Rischio Inerente			Rischio residuo		
			P	I	R	P	I	R
R.48	MANCATA COMPLIANCE AI REQUISITI D.LGS.231/2001	Rischio di non compliance rispetto ai requisiti stabiliti dal D.Lgs. 231/2001 con possibili ripercussioni a danno dell'immagine della Società che potrebbe essere considerata responsabile per i reati espressamente previsti dal Decreto se commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio" (rischio applicazione di sanzioni pecuniarie, interdittive, commissariamento giudiziale e/o misure cautelari).	3	4	12	2	4	8
R.65	RISCHIO CORRUZIONE	Rischio corruzione derivante dal mancato rispetto delle procedure interne per lo svolgimento delle attività aziendali.	3	4	12	2	4	8
R.66	RISCHIO CORRUZIONE (mancato rispetto della procedura di selezione e gestione dei fornitori)	Rischio corruzione derivante da una non adeguata rispondenza delle procedure di selezione e gestione dei fornitori rispetto a policy e procedure interne.	3	4	12	2	3	6
R.67	RISCHIO CORRUZIONE (mancato rispetto procedura verifica richieste di subappalto)	Rischio corruzione derivante dal mancato rispetto della procedura per la verifica delle richieste di subappalto.	3	4	12	2	3	6
R.68	RISCHIO CORRUZIONE (varianti)	Rischio corruzione derivante dalla mancanza di adeguata motivazione delle ragioni e dei presupposti che giustificano l'ammissione di varianti in corso di esecuzione all'interno della determina.	3	4	12	2	4	8
R.69	RISCHIO CORRUZIONE (conflitto d'interesse)	Rischio corruzione derivante da possibili conflitti di interesse nella gestione delle attività aziendali.	3	4	12	2	3	6
R.70	RISCHIO CORRUZIONE (mancato rispetto procedura acquisizione e gestione personale)	Rischio corruzione derivante dal mancato rispetto della procedura inerente l'acquisizione e gestione del personale.	3	4	12	2	3	6
R.71	RISCHIO CORRUZIONE (mancato rispetto procedure gestione sponsorizzazioni/eventi istituzionali/eventi esterni)	Rischio corruzione derivante dal mancato rispetto delle procedure inerenti le attività di organizzazione sponsorizzazioni/eventi istituzionali ed eventi esterni	3	4	12	2	4	8

È ipotizzabile che il processo di Enterprise Risk Management (ERM) effettuato dall'azienda nel 2019 possa essere ripetuto nel 2020 contestualmente alla definizione del nuovo assetto organizzativo a seguito della cessione del diritto di superficie.

### Trattamento dei rischi

Il trattamento dei rischi riguarda la definizione delle strategie di risposta al rischio e l'individuazione di azioni specifiche da implementare al fine di allineare il profilo di rischio attuale al livello di rischio considerato accettabile, in maniera tale da impedire o limitare il compimento di pratiche corruttive.

Sono state individuate misure preventive di tipo generale (cfr. Sezione 4) e misure specifiche - oltre a quelle già implementate e riportate nell'allegato 1 (cfr. protocolli di prevenzione) - riportate nel Piano delle attività 2020 (allegato 3) che racchiude le proposte, condivise con il Management, del RPCT e dei responsabili di struttura.

### 2.5 SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

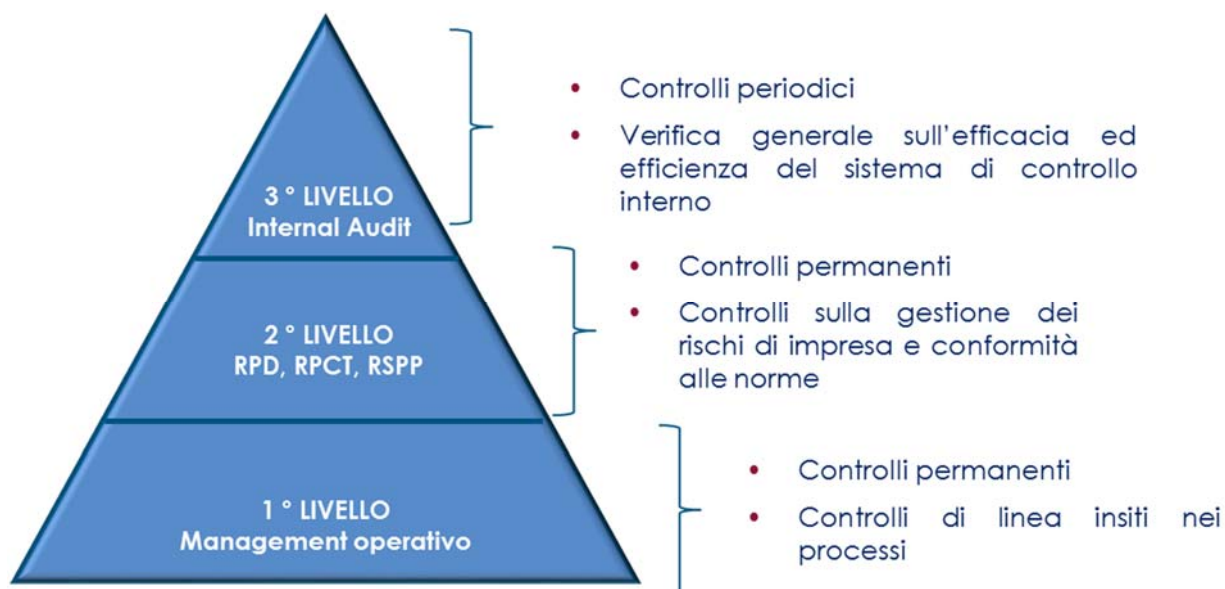
Il Sistema dei Controlli Interni può definirsi come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi, il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità ed integrità delle informazioni contabili e gestionali.





Tale sistema può essere suddiviso in tre distinti livelli:



Il PPC di Arexpo è parte integrante del Sistema dei Controlli interni poiché le **attività del RPCT per loro natura sono configurabili come attività di Risk Management, volta all'individuazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei relativi rischi corruttivi.**



## SEZIONE 3 – IL PIANO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 3.1 LA CORRUZIONE NEI PROCESSI AMMINISTRATIVI – ANALISI DEL FENOMENO<sup>1</sup>

Il concetto di corruzione ha un'accezione ampia essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Tre sono le dimensioni che aiutano a spiegare la complessità di questo fenomeno:

- **Dimensione Organizzativa:** si parte dal presupposto che la corruzione nasca da vulnerabilità di tipo organizzativo (errori occasionali nella gestione del processo, criticità organizzative, mala gestio). È sicuramente la dimensione più nota e su di essa vertono le attività di valutazione e trattamento del rischio, richieste dal PNA (mappatura dei processi, misurazione del rischio, introduzione di misure generali e specifiche).
- **Dimensione etica:** l'etica è l'insieme delle regole e dei valori che consentono di distinguere ciò che è giusto da ciò che è sbagliato. Le organizzazioni sono fatte da persone che a loro volta, in piena libertà possono comunque scegliere l'opzione più o meno eticamente orientata; pertanto la corruzione può essere intesa come l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenerne vantaggi privati. La cultura dell'etica all'interno dell'organizzazione può costituire essa stessa uno strumento di prevenzione della corruzione e, al contempo, favorire l'efficacia degli strumenti e delle iniziative di risposta al rischio corruttivo. Fondamentale è, quindi, l'avvio di iniziative volte a favorire il grado di diffusione della cultura etica, attraverso la formazione e sensibilizzazione del personale, finalizzate a scoraggiare comportamenti potenzialmente dannosi, e promuovere una maggiore consapevolezza del rischio corruttivo.
- **Dimensione Economica:** le persone si muovono sulla base di interessi economici, la corruzione, in particolare, tende a generare una certa "stabilità sociale", legata alla possibilità di produrre utilità (economiche e/o relazionali) a gran parte delle componenti in campo. Se tutti gli attori (cittadini/utenti, imprese e pubblici ufficiali) ritengono convenienti le condotte corruttive (quali ad esempio i conflitti di interesse) le condotte corruttive hanno tempo per consolidarsi. La strategia della prevenzione del rischio attuata da una organizzazione può essere motivo di rottura della stabilità sociale.

Se ne deduce che la corruzione non deve rimanere un concetto astratto ma deve permeare la strategia e la gestione a livello organizzativo. Affinché ciò si realizzi occorre articolare un sistema di programmazione e controllo che preveda la definizione di specifici obiettivi, di azioni a essi collegati e un monitoraggio delle misure attuate. **Il Piano è, dunque, uno strumento che può favorire l'efficiente ed efficace selezione e implementazione delle misure preventive definite secondo una logica programmatica, nella quale si individuino i tempi, le fasi, le responsabilità e le risorse necessarie all'attuazione delle misure stesse.** L'adozione di una logica

---

<sup>1</sup> La corruzione nei processi amministrativi. Analisi del fenomeno, normativa e strumenti di prevenzione – Massimo di Renzo



programmatica è il fondamento su cui è possibile realizzare, successivamente, un monitoraggio e una valutazione delle strategie e delle azioni messe in atto.

### **3.2 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

Il D. Lgs. n. 97/2016 ha espressamente unificato il Ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione con quello del Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità prevedendo che sia nominato un unico Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con l'obiettivo di programmare e integrare in modo sempre più incisivo e sinergico la materia dell'anticorruzione con quella della trasparenza.

L'ANAC "ha adottato la **Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018** in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento **ai poteri di verifica, controllo del RPCT** sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione".

*Come riportato nella Delibera n. 840 del 2018 "la legge non declina espressamente i contenuti dei poteri di vigilanza e controllo del RPCT operando, invece, su un diverso piano e cioè quello dell'assegnazione allo stesso di un obiettivo generale consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione di un'amministrazione o ente. Non spetta al RPCT l'accertamento di responsabilità (e quindi la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione). .... Il cardine dei poteri del RPCT è centrato proprio sul prevenire la corruzione - ossia sulla adeguata predisposizione degli strumenti interni all'amministrazione (PPC e relative misure di prevenzione ivi compresa la trasparenza) per il contrasto dell'insorgenza di fenomeni corruttivi, intesi in senso ampio, e sulla verifica che ad essi sia stata data attuazione effettiva - e che i poteri di controllo e di verifica di quanto avviene nell'amministrazione sono funzionali a tale obiettivo ...*

#### **Compiti e funzioni del RPCT**

Sulla base di quanto sopra riportato, il RPCT:

- elabora/aggiorna la proposta di Piano che viene adottato dal CdA entro i termini di legge;
- definisce il Piano di formazione unitamente al Responsabile del Personale e all'OdV per quanto di interesse, con l'indicazione del personale da inserire;
- verifica l'efficace attuazione del PPC;
- entro i termini di legge redige/pubblica nella sezione Società trasparente del Sito Istituzionale ([www.arexpo.it](http://www.arexpo.it)) la Relazione recante i risultati dell'attività svolta;
- riceve le segnalazioni - ed effettua la relativa istruttoria - di cui al paragrafo 4.5;
- incontra periodicamente OdV e Collegio Sindacale al fine di coordinare le rispettive attività;
- effettua le segnalazioni relative alle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione, così come definito nel PPC;
- propone modifiche al PPC in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;



- effettua una costante attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico;
- gestisce le richieste di riesame di cui all'art. 5, comma 7 del Decreto Trasparenza, decidendo con provvedimento motivato.

Inoltre: i) vigila sul rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 39/2013 in tema di inconferibilità e incompatibilità, ii) gestisce il procedimento di accertamento di cui al D. Lgs n. 39/2013 e gli atti conseguenti di competenza, in ottemperanza alle Linee guida ANAC in materia, iii) collabora con l'OdV ai fini della diffusione della conoscenza e del monitoraggio sull'attuazione del Codice Etico.

### **Poteri di verifica e controllo**

I poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna al RPCT che è quello di proporre e di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi; pertanto, in virtù del conferimento dell'incarico al RPCT sono garantiti i seguenti poteri:

- effettuare controlli sulle procedure e sui processi aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza, proponendo le modifiche ritenute necessarie e, nel caso di mancata attuazione, segnalare il tutto al Consiglio di Amministrazione;
- collaborare con le strutture aziendali competenti alla redazione delle procedure aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza;
- partecipare all'adunanza del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare sull'adozione del Piano e suoi aggiornamenti;
- interfacciarsi con il CdA, il Collegio Sindacale, l'OdV e ai Responsabili di Struttura, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni necessarie per il miglior espletamento dei propri compiti;
- disporre della libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti per le proprie attività di indagine, analisi e controllo;
- richiedere informazioni, rilevanti per le attività di competenza, a qualunque struttura, che è tenuta a rispondere;
- richiedere il supporto delle strutture organizzative interne qualora necessario o opportuno, a titolo esemplificativo della Direzione Affari Legali, Amministrazione, Procurement e ICT in ordine all'interpretazione della norma rilevante e alla formazione del personale e ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del Piano.

Per quanto riguarda i poteri del RPCT in termini in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità di incarichi l'ANAC rinvia alla Delibera n. 833/2016.

### **3.3 SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ**

Il presente PPC definisce tutta una serie di obblighi e di misure, ivi inclusi quelli in tema di trasparenza, che coinvolgono l'intera struttura aziendale nella prevenzione della corruzione,



sebbene a livelli e con modalità differenti. Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT, tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nell'attività della Società sono chiamati a concorrere, (come richiamato nella già citata Delibera n. 840 del 2018) ciascuno per quanto di rispettiva competenza, alla predisposizione e/o alla effettiva attuazione del presente Piano.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Società - ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo per conto di Arexpo - sono, dunque, tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del PPC e del Codice etico, nonché ad evitare comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto del Piano ed i controlli relativi alla sua applicazione da parte del RPCT.

Si riporta nel seguito una sintesi delle figure che, sebbene a diverso titolo, concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Società:

- a) Il Consiglio di Amministrazione è l'organo che approva il PPC, nomina il RPCT e vigila sul suo operato e sull'efficacia dell'azione svolta.
- b) Il Collegio Sindacale *i)* collabora con il RPCT per l'attuazione delle misure di prevenzione, incontrandolo periodicamente, *ii)* partecipa al processo di gestione del rischio corruzione, *iii)* opera in base ai compiti di cui al Codice civile *iv)* segnala tempestivamente al RPCT eventuali situazioni di potenziale pericolo di commissione dell'illecito emergenti dalla propria attività di controllo.
- c) i Dirigenti e i Responsabili di Struttura, sono tenuti a: *i)* partecipare al processo di gestione del rischio, con particolare riguardo alla mappatura dei processi ed all'analisi dei rischi, *ii)* collaborare all'attuazione del Piano di Attività, ciascuno per la Struttura di rispettiva competenza, *iii)* controllare il rispetto da parte dei dipendenti assegnati delle previsioni del Piano; *iv)* assicurare i flussi di informazioni definiti nel Piano, *v)* segnalare le situazioni di illecito, *vi)* monitorare sul corretto adempimento e sull'efficacia delle azioni intraprese.
- d) il personale è chiamato a dare attuazione al Piano, sulla base di iniziative formative sui temi dell'etica e delle legalità e/o su tematiche specifiche, e delle direttive impartite dai Responsabili di Struttura;
- e) i consulenti e i collaboratori di Arexpo, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei, sono tenuti a: *i)* segnalare le situazioni di illecito, *ii)* osservare le misure contenute nel Piano.

### **3.4 RAPPORTI TRA IL RPCT E GLI ORGANI DI CONTROLLO VIGILANZA**

Il RPCT garantisce un idoneo flusso informativo utile a supportare gli organi di controllo e vigilanza nei rispettivi compiti. In particolare, il RPCT riferisce in relazione all'incarico conferito, dettagliando l'attività svolta:

- annualmente al Consiglio di Amministrazione;
- continuativamente all'Organismo di Vigilanza, anche al fine di coordinare le rispettive attività di controllo;
- periodicamente al Collegio Sindacale;





- se necessario, al Magistrato della Corte dei conti.

In particolare, relaziona su:

- l'attività svolta e le eventuali problematiche ritenute significative, emerse nello svolgimento delle verifiche;
- gli eventuali aggiornamenti delle misure per la Prevenzione adottate, resisi necessari a seguito di modifiche organizzative, normative e/o di nuove interpretazioni dell'ANAC;
- le eventuali azioni di miglioramento proposte e/o intraprese;
- il piano delle attività da svolgere nel corso dell'anno successivo.

La relazione annuale è redatta ai sensi dell'art. 1, comma 14 della L. 190/2012, in base al quale il RPCT, entro il 15 dicembre di ogni anno (o di altra data indicata da ANAC), pubblica nella sezione Società Trasparente della Società una relazione recante i risultati dell'attività svolta, con le modalità e i contenuti specificatamente indicati dall'ANAC.

Il RPCT facilita, in ogni caso, l'integrazione tra gli organismi aziendali deputati ad attività di Governance e di controllo, favorendo il coordinamento e lo scambio dei rispettivi flussi informativi.

Tenuto conto che il presente Piano è stato elaborato in considerazione dei contenuti del Modello Arexpo, nell'espletamento dei propri compiti l'OdV e il RPCT devono garantire il necessario coordinamento.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di Arexpo, si coordina con il RPCT:

- ai fini della definizione del Piano della Formazione;
- in caso di eventi rilevanti ai sensi della Legge Anticorruzione e del D. Lgs. n. 231/01;
- ai fini della diffusione del Codice Etico e del monitoraggio sull'attuazione dello stesso.

Inoltre, l'OdV trasmette le proprie relazioni periodiche anche al RPCT.

Il RPCT e l'OdV si scambiano informazioni relative a fatti o circostanze apprese nell'esercizio delle loro specifiche funzioni in materia di violazioni del Modello, nelle parti concernenti la prevenzione dei reati di corruzione e/o di violazioni del PPC.

### ***3.5 RESPONSABILE ANAGRAFE UNICA DELLE STAZIONI APPALTANTI (RASA)***

Arexpo ha individuato nella persona del Direttore Generale di Arexpo Dott. Marco Carabelli, il soggetto (RASA) responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) di cui al Decreto-legge n. 179/2012.

### ***3.6 FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA***

Il RPCT riceve comunicazione dal Dirigente/Responsabile della struttura, al verificarsi dei seguenti eventi:

- necessità di introduzioni di cambiamenti procedurali nelle aree aziendali a rischio reato;



- informativa sulle attività da loro gestite che hanno una rilevanza in ambito anticorruzione;
- segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti;
- notizia formale di avvio di procedimento penale per fatti di natura corruttiva;
- avvio di procedimento disciplinare interno per fatti di natura corruttiva.

Inoltre, il RPCT riceve dalla Funzione Organizzazione, Personale e Societario informazioni sull'assetto organizzativo societario e tutti cambiamenti che hanno un impatto a livello organizzativo e procedurale incluso il rilascio di deleghe e procure.

Il CdA nella seduta del 19 dicembre 2018 ha formalizzato un documento redatto dal RPCT unitamente all'OdV in cui sono individuati i flussi informativi, individuando per ognuno i) oggetto, (ii) responsabile invio, (iii) frequenza e (iv) destinatario.

L'elenco dei flussi viene aggiornato annualmente da RPCT/OdV, laddove necessario.

I Dirigenti/Responsabili di Struttura Organizzativa sono tenuti a garantire i flussi al RPCT; il mancato rispetto di tale obbligo viene sanzionato in base al Sistema Disciplinare di cui al paragrafo 3.12.

Tutti i destinatari sono tenuti a segnalare la commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, dei reati o comunque comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate nel presente Piano. Le segnalazioni possono essere inviate secondo le modalità indicate al successivo paragrafo 4.5 Tutela del Segnalante.

### **3.7 ELENCO REATI DI CORRUZIONE PREVISTI DALLA LEGGE N. 190/2012**

Il PPC prende in considerazione il fenomeno corruttivo in una accezione più ampia rispetto alle fattispecie penalmente rilevanti. La prevenzione della corruzione non riguarda, infatti, solo i reati di corruzione in senso stretto ma l'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione e, altresì, tutte quelle situazioni in cui – a prescindere dalla concreta rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'ente o un danno alla sua immagine o all'immagine della pubblica amministrazione a causa dell'uso improprio delle funzioni attribuite (cfr. circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Coerentemente a quanto sopra, si può ipotizzare che nell'operatività di Arexpo possano essere commesse le seguenti categorie di reato:

- Delitti contro la Pubblica amministrazione (di cui all'art. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)
- Autoriciclaggio (art.648-ter.1 c.p.).

### **3.8 INDIVIDUAZIONE AREE DI RISCHIO**



Il PNA 2013 ha individuato 4 “aree di rischio obbligatorie” nelle quali è più probabile si presenti il rischio corruzione:

- a. acquisizione e progressione del personale;
- b. affidamento di lavori, servizi e forniture;
- c. area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d. area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

In Arexpo sono state individuate le aree di cui alle lettere a) e b) mentre le aree di cui alle lettere c) e d) sono ritenute non concretizzabili nell’attività aziendale. Inoltre, l’area di cui alla lettera a) è stata estesa a tutti i processi attinenti alla gestione del personale quali, tra gli altri, la gestione assenze\presenze, premialità, permessi, pertanto ai fini del presente Piano è stata rinominata “**Gestione del personale, incluse le spese di missione**”.

L’ANAC, con PNA 2015, ha individuato ulteriori “aree di rischio generali” che a prescindere dalla tipologia e dal comparto, sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi e che trovano riscontro anche nell’organizzazione della Società:

- **gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;**
- **controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;**
- **incarichi e nomine;**
- **affari legali e contenzioso.**

A seguito dell’attività di identificazione ed analisi del rischio individuate ulteriori di aree di rischio rispetto a quanto previsto nel Piano 2019-2021 e precisamente:

- **gestione del sistema di salute e sicurezza sul lavoro**
- **gestione di finanziamenti, contributi e incentivi erogati da soggetti pubblici e privati**
- **affari societari e rapporti con gli Organi di controllo**
- **gestione della comunicazione e delle iniziative di marketing, anche con i media**
- **gestione dello sviluppo immobiliare.**

Sulla base di quanto sopra riportato è stata aggiornata la mappatura dei processi a rischio (Allegato 1)

### **3.9 MONITORAGGIO**

Al fine di verificare lo stato di implementazione ed avanzamento complessivo delle misure individuate l’RPCT **monitora**:

- l’accertamento del rispetto delle misure preventive previste nel Piano da parte delle strutture aziendali;
- il rispetto del Piano di Attività e delle scadenze ivi previste;
- il monitoraggio delle aree maggiormente critiche attraverso audit specifici;



- l'attuazione degli obblighi di pubblicazione in tema di trasparenza di cui alla Sezione 5 del presente documento.

Nello svolgimento dei propri compiti, il RPCT si avvale del supporto dell'Interna Audit.

Nel caso in cui siano ravvisati comportamenti in violazione delle prescrizioni del Piano, il RPCT vigila sulla corretta applicazione del sistema disciplinare.

Nel corso dell'anno 2019 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ha effettuato un'attività periodica di monitoraggio del rispetto delle scadenze previste, in relazione all'implementazione delle misure individuate nel Piano delle Attività 2019. La finalità di tale attività è stata quella di effettuare un aggiornamento sullo stato di avanzamento complessivo delle misure individuate.

Inoltre, l'RPCT ha svolto **un'attività di monitoraggio e verifica sulle misure di prevenzione generali** (ad es. misure per la gestione del conflitto di interessi, misure per la gestione del pantouflage, misure per la gestione delle cause di inconferibilità/incompatibilità ex D.lgs. 39/2013, misure di trasparenza) **e sulle misure specifiche previste nel PPC** con riferimento **agli acquisti di beni, servizi e lavori** e al **processo di selezione del personale, attraverso lo svolgimento di appositi Audit**.

### ***3.10 COLLABORAZIONE NEL MONITORAGGIO DEGLI ENTI PUBBLICI SOCI DI AREXPO SULL'APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA ANTICORRUZIONE***

Gli Enti pubblici che detengono partecipazioni societarie in Arexpo possono prevedere sistemi di monitoraggio sulla adeguata e corretta attuazione della normativa anticorruzione da parte delle società dagli stessi partecipate. Per questo motivo potranno essere previsti flussi informativi reciproci che coinvolgono i Soci nelle iniziative delle società partecipate; di tali informazioni è destinatario il RPCT.

### ***3.11 SANZIONI DISCIPLINARI***

Le violazioni dei principi di comportamento indicati nel Piano determinano, da parte della Società, una reazione sia interna, attraverso l'applicazione di sanzioni disciplinari, sia esterna, con la più ampia cooperazione con le Pubbliche Autorità competenti.

Le violazioni saranno perseguite con tempestività e laddove possibile con immediatezza, con provvedimenti disciplinari che siano adeguati e proporzionati alla violazione, tenendo conto anche della rilevanza penale dei comportamenti e della possibilità di promuovere in relazione ad essi un procedimento penale.

Rimane inteso che il provvedimento disciplinare interno prescinde dall'esito di un'eventuale azione penale non essendovi necessariamente coincidenza tra comportamenti di inosservanza del Piano e comportamenti che integrano ipotesi di reato.

Le sanzioni sono definite nel Sistema Disciplinare che costituisce parte integrante del Modello Arexpo.



## SEZIONE 4 – MISURE GENERALI

Nei successivi paragrafi vengono trattate le misure preventive che la Società ha ritenuto opportuno adottare ai fini della prevenzione della corruzione.

Alla misura della trasparenza è stata dedicata un' apposita sezione (cfr. Sezione 5), che include anche la disciplina dell' Accesso civico, così come modificato dal D. Lgs. n. 97/2013.

### **4.1 ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO “DISCIPLINA DEL C.D. REVOLVING DOORS”.**

L'art. 1, c. 42, lett. l) della L. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. “incompatibilità successiva” (pantouflage o revolving doors), introducendo all'art. 53 del D.lgs. 165/01, il c. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di revolving doors prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del già menzionato divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

La **ratio** della norma appare piuttosto chiara: **impedire che un soggetto che abbia lavorato nella pubblica amministrazione si precostituisca, nel corso dell'espletamento del proprio servizio, una situazione di vantaggio in vista di una futura occasione lavorativa**. Si tratta, infatti, di un conflitto di interessi, per così dire, ‘**ad effetti differiti**’.

L'art. 53, c. 16-ter del D.lgs. 165/01 costituisce, pertanto, a tutti gli effetti una misura di prevenzione della corruzione intesa come **maladministration**, essendo tale l'“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”. La prevenzione, dunque, riguarda tutti gli “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 seguito di recenti pronunce del giudice amministrativo che hanno chiarito la portata e la natura dei poteri dell'ANAC nella materia disciplinata dal D.lgs. 39/2013, l'Autorità, nel PNA 2018, ha ritenuto opportuno fornire indicazioni e superare alcune incertezze sorte in via di prima applicazione della norma, in particolare ha precisato che:

- 1) il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi. Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle





incompatibilità e inconfiribilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di revolving doors è stato ulteriormente definito. **L'art. 21 del D.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.**

- 2) **Con particolare riferimento agli enti di diritto privato** in controllo pubblico, regolati o finanziati, da Enti pubblici, definiti dal d.lgs. 39/2013, tenendo conto di quanto disposto dall'art. 21 del medesimo decreto, **sono certamente sottoposti al divieto gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali.** Non sembra invece consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal D. Lgs. 39/2013. Ad analoghe conclusioni si giunge per i dirigenti ordinari. Al riguardo, si rammenta che nelle linee guida di cui alla determinazione n. 1134/2017, con riferimento alle società in controllo pubblico e agli obblighi previsti all'art. 14 del d.lgs. 33/2013, è stata operata una distinzione fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione. **Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti ordinari sono esclusi dall'applicazione dell'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.**
- 3) **il divieto di revolving doors si applica**, in ogni caso, non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma **anche a coloro che secondo le modalità di seguito precisate, abbiano partecipato al procedimento di formazione e perfezionamento dell'atto.** Si ritiene, infatti, che il rischio di preconstituire situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). L'Autorità ha avuto modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia **i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.** Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da **ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere** (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017).
- 4) Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che, al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile. **Sono pertanto da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono**



**partecipati o controllati da una pubblica amministrazione**, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento.

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, c. 16-ter, del D. Lgs. n. 165 del 2001, la Società ha adottato le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni o di società a controllo pubblico, nei confronti della Società. Nel 2017 è stato aggiornato il regolamento per la selezione del personale al fine di introdurre la previsione di sottoscrizione da parte di ogni candidato per incarichi dirigenziali di una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000, di insussistenza di cause ostative all'assunzione di cui al combinato disposto dell'art. 21 del D. Lgs. n. 39/2013 e dell'art. 53, c. 16-ter del D. Lgs. n.165/2001. La medesima previsione è stata inserita nella procedura relativa agli affidamenti di incarichi professionali.

Si segnala, infine, che la Società, nell'ambito dell'attività in tema di contratti pubblici, ha inserito nella documentazione di gara una clausola in base alla quale l'impresa partecipante dichiara di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver conferito incarichi a ex dipendenti della stazione appaltante che abbiano cessato il loro rapporto di lavoro da meno di tre anni e che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della stessa stazione appaltante nei confronti del medesimo operatore economico. L'obbligo di rendere la predetta dichiarazione è stato ribadito nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del D. Lgs. 50/2016, recante il codice dei contratti pubblici.

Si ritiene che sulla scorta di quanto indicato dall'ANAC nel PNA 2018 (cfr. punto n. 1) l'ambito di applicazione delle verifiche debba essere esteso non solo ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato ma **anche ai collaboratori con contratto autonomo** (ai sensi del punto 2).

#### **Verifiche**

Per dare attuazione al PPC 2018/20, l'RPCT con il supporto delle strutture competenti di Arexpo ha effettuato una verifica a campione diretta ad accertare che tra i propri ex dipendenti 'cessati' nell'ultimo triennio ve ne sia qualcuno assunto da operatori economici contrattualizzati con Arexpo. Le verifiche hanno dato esito negativo.

Inoltre, definito l'RPCT ha effettuato le verifiche sulle dichiarazioni rilasciate nell'anno 2019 nel caso di conferimento di incarichi sia di amministrazione di vertice sia di collaborazione.

#### **4.2 ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE**

La rotazione del personale viene individuata nel quadro normativo di riferimento come una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza nelle funzioni riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.



All'interno di Arexpo S.p.A. la rotazione del personale risulta difficilmente praticabile essendo una piccola organizzazione con ruoli definiti e professionalità specifiche e specialistiche che comportano quindi l'infungibilità delle stesse, pena la creazione di malfunzionamenti o inefficienze. Si è pertanto preferito adottare in luogo della rotazione il principio dell'articolazione delle competenze (cd. Segregazione delle funzioni): svolgimento istruttorie\adozione decisioni\attuazione delle decisioni prese\effettuazione delle verifiche affidate in capo a più persone, misura suggerita anche dagli Indirizzi MEF.

#### **Rotazione straordinaria in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva**

In conformità a quanto previsto dall' art. 3 comma 1 della Legge 97 del 2001 nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte contestate di natura corruttiva collegate al ruolo ricoperto all'interno della Società, la stessa dispone, in via meramente cautelativa, la rotazione dell'interessato, sia dirigente che non dirigente, assegnandolo ad altro ufficio o conferendogli un altro incarico.

È in ogni caso escluso il conferimento di incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o controllo.

Ai fini di cui sopra e come chiarito nel PNA 2018, è fatto obbligo ai dipendenti di comunicare alla Funzione Organizzazione, Personale e Societario, al RPCT e all'OdV la sussistenza, nei propri confronti, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

#### **4.3 CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI**

La Legge Anticorruzione ha introdotto alcune modifiche all'art. 53 del D. Lgs. n.165/2001 in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi. La Società, ispirandosi ai principi sopra enunciati, ha disciplinato il conferimento e l'autorizzazione degli incarichi in un'apposita procedura interna "**Procedura per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi ai dipendenti di Arexpo S.p.A.**". In sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi, vanno accuratamente valutati tutti gli aspetti ed i profili di potenziale incompatibilità/conflicto di interessi, in relazione al ruolo/funzioni svolte dal dipendente, tenendo tuttavia in considerazione che "talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che [...] la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente".

#### **4.4 INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI PRESSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E PRESSO GLI ENTI PRIVATI IN CONTROLLO PUBBLICO**

Il D. Lgs. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconferebilità 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", ha introdotto, una serie articolata e minuziosa di cause di inconferebilità e incompatibilità con riferimento - tra l'altro -



agli incarichi amministrativi di vertice, agli incarichi dirigenziali o di responsabilità amministrativa di vertice, interni e esterni, nelle Pubbliche Amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico ed agli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico. Scopo della norma è evitare, da un lato, che incarichi che richiedono imparzialità e distanza da interessi particolari siano affidati a soggetti che, per la provenienza o per precedenti comportamenti tenuti, possano far dubitare della propria personale imparzialità; dall'altro, che i predetti incarichi siano svolti nel rispetto del principio di distinzione tra le competenze degli organi di indirizzo politico e quelle degli organi amministrativi e di separazione tra ente controllante ed ente controllato.

A quanto sopra, si aggiunga che il Legislatore ha assistito le norme in questione da conseguenze particolarmente gravi. Ed infatti, da una parte, ai sensi dell'art. 17 del citato decreto, gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni ivi contenute ed i relativi contratti sono nulli. L'atto di accertamento della violazione è pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione Società Trasparente; dall'altra, l'art. 19 precisa che lo svolgimento degli incarichi in una delle situazioni di incompatibilità disciplinate dal citato decreto comporta la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del responsabile del piano anticorruzione, dell'insorgere della causa di incompatibilità. In ogni caso, infine, l'atto di accertamento della violazione è pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione Società Trasparente.

L'ANAC, è intervenuta con Determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 ("Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC, in caso di incarichi inconferibilità e incompatibilità"), con Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017 ("Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"), nonché attraverso l'emanazione di numerose delibere in occasione dell'esercizio del potere di vigilanza di cui all'art. 16 del d.lgs. n. 39/2013".

La Società ha effettuato una ricognizione normativa relativamente alle prescrizioni applicabili ad Arexpo, alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC, considerato che Arexpo è, da una parte, un ente di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale (art. 1 comma 1 lettera c. del Decreto), in virtù dei poteri che su di essa esercita il Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi del DPCM 9 marzo 2016 (e riflessi nello Statuto sociale) e, dall'altra, un "ente di diritto privato regolato o finanziato" (art. 1, comma 2, lett. d) dagli enti pubblici soci di minoranza (Regione Lombardia, Comune di Milano, Città Metropolitana di Milano e Comune di Rho).

Gli incarichi interessati all'applicazione delle incompatibilità e inconferibilità di cui al D. lgs 39/2012 sono: 1) incarichi di amministratore (Presidente del CdA, Amministratore delegato e altri componenti del CdA; ii) incarico di amministratore di vertice (Direttore generale), iii) incarichi dirigenziali; iv) incarichi di consulenza stabile.

Il Consiglio di Amministrazione di Arexpo ha attribuito al Direttore Generale significativi poteri di amministrazione e gestione, da esercitare anche nei confronti di soggetti terzi; di conseguenza,



per le verifiche concernenti le dichiarazioni rilasciate dal Direttore Generale, si applicano gli articoli normativi concernenti l'incarico dirigenziale.

Per l'effetto di quanto sopra si riporta di seguito l'elencazione delle varie ipotesi di **inconferibilità** applicabili.

**1) per gli Incarichi di Amministratore:**

- art. 3, c. 1, lett. d), in caso di condanna - anche con sentenza non passata in giudicato - per reati contro la pubblica amministrazione.

**Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle pubbliche amministrazioni controllanti, le verifiche sulla inconferibilità vengono svolte dalle medesime pubbliche amministrazioni.**

**2) per gli incarichi di Amministratore di vertice:**

- art. 3, c.1, lett. c), in caso di condanna - anche con sentenza non passata in giudicato - per reati di cui al Capo I, Titolo II del libro secondo del Codice penale.

**3) per gli incarichi dirigenziali:**

- art. 3, c.1, lett. c), in caso di condanna - anche con sentenza non passata in giudicato - per reati di cui al Capo I, Titolo II del libro secondo del Codice penale.

Per l'effetto di quanto sopra di seguito l'elencazione delle varie ipotesi di **incompatibilità** applicabili:

**1) per gli incarichi di Amministratore:**

- art. 9, c. 1, in caso di svolgimento, nel corso dell'incarico presso Arexpo, di un incarico amministrativo di vertice o di un incarico dirigenziale in pubbliche amministrazioni comportante l'esercizio di poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte da Arexpo;

**2) per gli incarichi di Presidente del CdA e Amministratore delegato:**

- art. 9, c. 1, in caso di svolgimento, nel corso dell'incarico presso Arexpo, di un incarico amministrativo di vertice o di un incarico dirigenziale in pubbliche amministrazioni comportante l'esercizio di poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte da Arexpo;
- art. 9, c. 2, in caso di svolgimento nel corso dell'incarico presso Arexpo, di attività professionale in proprio (da intendersi quale attività professionale costante, sistematica e non occasionale, con assenza di struttura organizzativa complessa) a favore degli enti pubblici che li hanno nominati, ovvero di attività professionale che sia da questi ultimi regolata, finanziata o comunque retribuita;
- art. 12, c. 1, in caso di svolgimento, nel corso dell'incarico presso Arexpo, anche di incarichi dirigenziali interni o esterni alla medesima Arexpo, come definiti dallo stesso d.lgs. n. 39/2013 (art. 1, comma 2, lett. j) e k);
- art. 13, c. 1, in caso di svolgimento, nel corso dell'incarico presso Arexpo, anche della carica di Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario di Governo di cui all'art. 11 della l. n. 400/1988 o di parlamentare;

**3) per gli incarichi di Amministratore di vertice:**



- art. 9, c. 1, in caso di svolgimento, nel corso dell'incarico presso Arexpo, di un incarico amministrativo di vertice o di un incarico dirigenziale in pubbliche amministrazioni comportante l'esercizio di poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte da Arexpo;
- art. 12, c. 1, in caso di svolgimento, nel corso dell'incarico presso Arexpo, anche di incarichi dirigenziali interni o esterni alla medesima Arexpo, come definiti dallo stesso d.lgs. n. 39/2013 (art. 1, comma 2, lett. j) e k);
- art. 12, c. 2, in caso di svolgimento, nel corso dell'incarico presso Arexpo, anche della carica di Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario di Governo di cui all'art. 11 della l. n. 400/1988 o di parlamentare.

#### **4) per gli incarichi dirigenziali:**

- art. 9, c. 1, in caso di svolgimento, nel corso dell'incarico presso Arexpo, di un incarico amministrativo di vertice o di un incarico dirigenziale in pubbliche amministrazioni comportante l'esercizio di poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte da Arexpo;
- art. 12, c. 1, in caso di svolgimento, nel corso dell'incarico presso Arexpo, anche di incarichi dirigenziali interni o esterni alla medesima Arexpo, come definiti dallo stesso d.lgs. n. 39/2013 (art. 1, comma 2, lett. j) e k);
- art. 12, c. 2, in caso di svolgimento, nel corso dell'incarico presso Arexpo, anche della carica di Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario di Governo di cui all'art. 11 della l. n. 400/1988 o di parlamentare.

#### **5) per gli incarichi di consulenza stabile:**

- art. 9, c. 1, in caso di svolgimento, nel corso dell'incarico presso Arexpo, di un incarico amministrativo di vertice o di un incarico dirigenziale in pubbliche amministrazioni comportante l'esercizio di poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte da Arexpo.

Sia la procedura per la selezione del personale sia la procedura per l'affidamento degli incarichi professionali prevedono la sottoscrizione di una dichiarazione sostitutiva, resa ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000, di insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità di cui all'art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013.

#### **Verifiche svolte dal RPCT**

In ragione di quanto sopra, nel corso del 2019 l'RPCT ha proceduto ad effettuare le verifiche concernenti le dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità rilasciate dai soggetti interessati e, per quanto di competenza, relativamente alle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità rilasciate dai soggetti nominati da Arexpo, ovvero il soggetto svolgente l'incarico amministrativo di vertice (Direttore generale) e dai dirigenti.

**L'esito dei controlli non ha rilevato criticità.**

## **4.5 TUTELA DEL SEGNALANTE**





La normativa relativa all'istituto del whistleblower è contenuta all'interno dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, introdotto dal D. Lgs. 190/2012 e successivamente modificato dal D. L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito in legge n. 114 del 11 agosto 2014, intitolata "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti". Tale norma ha introdotto questo nuovo strumento per facilitare la segnalazione da parte dei dipendenti pubblici di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva.

L'ANAC nelle Linee guida per le società (Determinazione n. 8/2015 cap. 2.1.1) rileva come "In mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, come già rappresentato nelle Linee guida in materia emanate dall'Autorità con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, le amministrazioni controllanti promuovono l'adozione da parte delle società di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione. A questo fine è utile assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto l'iter, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni."

Con l'emanazione della Legge n. 179/2017 "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", di prossima pubblicazione su Gazzetta Ufficiale, è stato modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 estendendo le tutele ai dipendenti degli enti pubblici economici e degli enti di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.

La Legge ha l'obiettivo di fare da scudo rispetto a qualsiasi misura ritorsiva che le aziende pubbliche o le imprese private dovessero prendere nei confronti del dipendente. Centrale è il ruolo dell'ANAC che rappresenta anche la figura cui vanno indirizzate le segnalazioni del lavoratore. Se è accertata l'adozione di misure discriminatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato la misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Se è verificato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'anonimato di chi effettua la segnalazione è sempre assicurato.

Inoltre, l'onere della prova è invertito in quanto è a carico dell'amministrazione pubblica/società dimostrare che le misure di penalizzazione, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. Il lavoratore licenziato a causa della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro. Le tutele non sono però garantite nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del dipendente per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia oppure la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La legge stabilisce inoltre che l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni in modo da garantire, in particolare, la riservatezza dell'identità del segnalante. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e, ove possibile, promuovono il



ricorso a strumenti di crittografia per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Nel corso del 2017 Arexpo ha implementato all'interno del sistema di protocollazione, un sistema informativo utile ai dipendenti per inoltrare le segnalazioni al RPCT con la completa tutela della propria identità che può essere quindi disvelata unicamente dal RPCT tramite una particolare chiave di lettura da utilizzare nei soli casi in cui si viene ad instaurare un giudizio nei confronti del segnalato.

I dipendenti devono riferire ogni comportamento che possa integrare violazione delle prescrizioni del Piano, del Codice etico e, più in generale, qualsiasi comportamento che possa ricondursi a ipotesi di corruzione ovvero a qualsivoglia altra condotta diretta, mediante abuso della propria posizione, al conseguimento di vantaggi personali di qualunque natura di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Questo sistema di segnalazione, insieme a tutti gli altri previsti per legge (indirizzo mail dedicato, lettera cartacea o segnalazione verbale direttamente al RPCT), è stato oggetto di una apposita **"procedura per la gestione di segnalazione di illeciti"** pubblicata nella Sezione Trasparente, nonché oggetto di specifica formazione erogata a tutti i dipendenti in due diverse sessioni.

A seguito dell'emanazione delle Linee Guida dell'ANAC di cui al comma precedente il RPCT provvederà ad effettuare le verifiche sulla rispondenza della procedura e del sistema di segnalazione a quanto richiesto dall'ANAC.

#### **4.6 PATTI DI INTEGRITÀ E PROTOCOLLI DI LEGALITÀ**

L'articolo 1, c. 17, della Legge Anticorruzione stabilisce espressamente che le stazioni appaltanti "possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara." Tali accordi integrano il complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo, volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti; nello specifico, costituiscono parte integrante della documentazione di gara e decretano un impegno comune ad assicurare la legalità e la trasparenza nell'esecuzione di un contratto pubblico, in particolar modo per la prevenzione, il controllo ed il contrasto dei tentativi di infiltrazione mafiosa, nonché per la verifica della sicurezza e della regolarità dei luoghi di lavoro.

In ottemperanza alla già menzionata norma, Arexpo ha inserito negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito il rispetto del "Patto di Integrità in materia di contratti pubblici regionali" della Regione Lombardia approvato con DGR 30 gennaio 2014 n.10/1299, pubblicata sul BURL Serie Ordinaria n.6, in data 03 febbraio 2014.

In data 26 settembre 2017 Arexpo ha, inoltre, sottoscritto con la Prefettura di Milano un «Protocollo di Legalità per le attività del Post Expo» sulla base di quello diramato dal Comitato di Coordinamento per l'Alta Sorveglianza delle Grandi Opere, opportunamente integrato.

Il Protocollo prevede misure atte a rendere più stringenti le verifiche antimafia negli ambiti ritenuti maggiormente esposti alle infiltrazioni della criminalità - per il controllo sui contratti e sub-contratti, sulle imprese coinvolte, sui flussi di manodopera e sul rispetto della normativa in tema di tracciabilità dei flussi finanziari.



Per l'attuazione delle misure previste dal Protocollo, al fine di garantire alla Prefettura e agli altri Enti di controllo il più agevole e immediato accesso ai documenti e ai dati delle imprese e delle maestranze, Arexpo si doterà di una piattaforma informatica interfacciata con il sistema di controllo degli accessi all'area, già in uso presso la Società.

#### **4.7 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

Al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità, la Società assicura specifiche attività comunicative/formative rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato, in materia di trasparenza, integrità e legalità.

Il Piano e le sue revisioni/aggiornamenti vengono diffusi tramite posta elettronica dal RPCT, che provvede inoltre anche alla pubblicazione sul Sito Istituzionale.

È prevista, inoltre, al momento dell'assunzione, la sottoscrizione da parte di ciascun neoassunto di apposita clausola per presa visione ed accettazione della documentazione normativa aziendale di riferimento sia in materia di D. Lgs n. 231/2001 sia in materia di anticorruzione.

Ai soggetti aventi rapporti contrattuali con Arexpo, in particolare fornitori e consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali di riferimento, in coordinamento con l'OdV e il RPCT, apposite informative sulle politiche e le procedure in vigore per l'attuazione del Modello, sui contenuti del Codice Etico e del Piano nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni aziendali o alla normativa vigente possono avere sui rapporti contrattuali.

Laddove possibile, sono inserite nei testi contrattuali di riferimento specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali l'applicazione di penali e clausole risolutive in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o a protocolli definiti dal Piano e dal Modello.

Il rilascio della dichiarazione di conoscenza e osservanza del D. Lgs. n. 231 del 2001, del Modello adottato da Arexpo, del Codice Etico e del Piano potrà essere richiesto anche al personale dipendente di fornitori, consulenti, etc. della Società.

L'attività di formazione, relativamente alle previsioni di cui al Piano, è gestita dal RPCT in stretto coordinamento con la Funzione Organizzazione, Personale e Societario. Sarà compito del RPCT pianificare tale attività formativa in termini di contenuti, tempistica, destinatari, verifiche ed eventuale programmazione di percorsi formativi aggiuntivi obbligatori per il personale allocato in aree/servizi esposti a maggiore rischio di corruzione.

In particolare, l'OdV e il RPCT, sentita la Funzione Organizzazione, Personale e Societario, definiscono annualmente un "Piano di formazione integrato L. 190/12 e d.lgs. 231/01", anche sulla base della formazione erogata nel corso dell'esercizio precedente e lo comunicano al Consiglio di Amministrazione.

Arexpo proseguirà nel percorso, già avviato nel 2018 -2019, tenendo presente una strutturazione della formazione su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);



- livello specifico, rivolto al responsabile che opera nel settore della prevenzione della corruzione, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio corruttivo; esso riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'azienda.

#### **4.8 CONFLITTO DI INTERESSI E CODICE ETICO**

Nell'aggiornamento 2019 del Piano Nazionale Anticorruzione si afferma che "la tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi".

La misura di gestione del conflitto di interessi mira a realizzare la finalità di prevenzione di fenomeni corruttivi attraverso la comunicazione e/o l'astensione dalla partecipazione alla decisione di soggetti in conflitto, anche potenziale, di interessi.

A tal fine Arexpo ha intrapreso una serie di iniziative, con l'obiettivo di evitare, gestire e monitorare situazioni di conflitto di interessi, rivolte sia nei confronti dei propri dipendenti, attraverso la divulgazione dei principi di condotta generali, che nei confronti dei propri collaboratori e fornitori attraverso la richiesta di opportune dichiarazioni concernenti la sussistenza di conflitti. Nel 2019 **è stata effettuata una sessione formativa sul conflitto di interessi a tutto il personale coinvolto in attività a rischio con particolare riferimento RUP e DEC.**

Il personale è tenuto a comunicare alla Società eventuali incarichi esterni con la Società (inclusi gli incarichi gratuiti, nei limiti di quelli svolti in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza), in quanto potenziali portatori di conflitti di interessi come specificato nella procedura aziendale **"Procedura per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi ai dipendenti di Arexpo S.p.A."**

In aggiunta a quanto sopra, il nuovo codice appalti, nel disciplinare le commissioni giudicatrici, ribadisce che le stesse debbano essere composte da commissari privi di ogni conflitto di interesse, incompatibilità o coinvolgimento rispetto alla procedura di gara, con il fondamentale scopo di eliminare i rischi di favoritismo e arbitrarietà nei confronti di taluni offerenti o di talune offerte. Tutti i membri di commissione sono, pertanto, tenuti a rilasciare, al momento dell'assunzione dell'incarico, previa presa visione dell'elenco dei partecipanti alla procedura di gara, una dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi e incompatibilità. Gli interessati sono tenuti, inoltre, a dichiarare la sopravvenienza di una causa di incompatibilità/conflitto di interessi, in qualsiasi fase essa intervenga.

La Società ha tempestivamente provveduto agli adeguamenti prescritti dalla normativa di cui sopra come previsto nel "Regolamento per la nomina delle commissioni di gara".

Inoltre, sia la procedura per la selezione del personale sia quella per gli affidamenti professionali prevedono che i componenti della Commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivano apposita dichiarazione attestante l'assenza di cause di conflitto di interesse o di incompatibilità, ovvero cause di astensione secondo quanto previsto dalla normativa/linee di indirizzo dell'ANAC **anche con specifico riferimento a condanne per delitti contro la PA.**

Il Codice di Etico prevede, inoltre, che i Destinatari debbano astenersi da attività, anche occasionali, che possano configurare conflitto con gli interessi della Società o che possano



interferire sulle capacità decisionali dei singoli, alterando la funzionalità aziendali e gli interessi di natura Pubblica eventualmente coinvolti, attenendosi alle cause di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.<sup>2</sup>

Nel caso in cui si configuri un caso di conflitto di interesse, anche potenziale, il Destinatario interno informa per iscritto il proprio responsabile gerarchico. Quest'ultimo, ad esito degli approfondimenti necessari, adotta le opportune misure organizzative per far fronte alla situazione di conflitto, informandone l'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo informerà il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

In continuità con l'attività formativa del 2019 sul tema del conflitto di interessi, il CdA nella seduta del 19 novembre 2019, **ha approvato la proposta del RPCT di predisporre apposite policy aziendali per la regolazione del conflitto di interessi.**

---

<sup>2</sup> Il giudice ha l'obbligo di astenersi: 1) se ha interesse nella causa o in altra vertente su identica questione di diritto; 2) se egli stesso o la moglie è parente fino al quarto grado o legato da vincoli di affiliazione, o è convivente o commensale abituale di una delle parti o di alcuno dei difensori; 3) se egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori; 4) se ha dato consiglio o prestato patrocinio nella causa, o ha deposto in essa come testimone, oppure ne ha conosciuto come magistrato in altro grado del processo o come arbitro o vi ha prestato assistenza come consulente tecnico; 5) se è tutore, curatore ((, amministratore di sostegno)), procuratore, agente o datore di lavoro di una delle parti; se, inoltre, è amministratore o gerente di un ente, di un'associazione anche non riconosciuta, di un comitato, di una società o stabilimento che ha interesse nella causa. In ogni altro caso in cui esistono gravi ragioni di convenienza, il giudice può richiedere al capo dell'ufficio l'autorizzazione ad astenersi; quando l'astensione riguarda il capo dell'ufficio, l'autorizzazione è chiesta al capo dell'ufficio superiore.

## SEZIONE 5- TRASPARENZA

Per "trasparenza", la cui definizione è contenuta all'art. 1 del Decreto Trasparenza, si intende l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Se da un lato il decreto prevede l'obbligo di pubblicazione di dati, documenti e informazioni nella sezione Società Trasparente, dall'altro sancisce il diritto di chiunque, a prescindere dalla legittimazione soggettiva del richiedente, di prendere visione di tali dati, documenti e informazioni attraverso lo strumento dell'Accesso Civico.

A seguito delle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016, la trasparenza diventa a tutti gli effetti una misura generale di prevenzione della corruzione.

### **5.1 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA**

A seguito dell'emanazione da parte di ANAC delle Linee guida in materia per le società controllate, che hanno fornito maggiori dettagli su alcuni aspetti, all'epoca di non chiara interpretazione, è stata aggiornata la "Procedura per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013"; tale procedura elenca la tipologia di dati e informazioni contenuti in ciascuna area della sezione del Sito Istituzionale denominata "Società trasparente", le Strutture Organizzative che li detengono e disciplina le azioni da intraprendere per la pubblicazione/aggiornamento, con la relativa tempistica. degli adempimenti previsti dalla normativa.

Per un riepilogo degli obblighi di pubblicazione, delle modalità di aggiornamento e pubblicazione dei dati si rimanda alla Procedura citata.

### **5.2 SANZIONI**

Ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs n. 33/13 l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 5 bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale nonché eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione.

### **5.3 ACCESSO CIVICO**

La Società, in ottemperanza a quanto definito dal Decreto Trasparenza, già nel 2017 si era strutturata in modo da dare immediata attuazione all'Accesso Civico, sia semplice che generalizzato, secondo le modalità riportate nelle "Linee guida per la gestione dell'Accesso Civico ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013" approvate il 6 dicembre 2016 e pubblicate nella sottosezione Altri contenuti - Accesso Civico della Sezione Società Trasparente. Tali Linee Guida sono state aggiornate con l'approvazione della determina n. 84 del 2018 alla luce dei rinnovati assetti organizzativi della Società legati all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa. Con la stessa determina è stato, altresì, emanato il regolamento che disciplina le modalità di esercizio del diritto di accesso ad atti e documenti amministrativi ai sensi della legge n. 241/1990





Sempre nella sezione Altri Contenuti – Accesso Civico è pubblicato il registro degli accessi contenente l'elenco delle richieste di Accesso Civico semplice e generalizzato, con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione.

Allegato 1: Mappatura dei Processi

Allegato 2: Monitoraggio Piano delle Attività 2019

Allegato 3: Piano delle Attività 2020