



**- REV Gestione Crediti S.p.A. -**

***Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza***

**2020 – 2022**

**INDICE DEL DOCUMENTO**

<b>1. DEFINIZIONI</b>	<b>3</b>
<b>2. INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>3. QUADRO NORMATIVO</b>	<b>8</b>
3.1 LA LEGGE 190/2012 E IL SISTEMA DI PREVENZIONE	8
3.2 IL RISCHIO DI CORRUZIONE NELLO SPIRITO DELLA LEGGE	9
3.3 ELENCO DEI REATI RICOMPRESI NELLA LEGGE 190	9
<b>4. PROFILO DELLA SOCIETÀ</b>	<b>10</b>
4.1 CORPORATE GOVERNANCE	10
4.2 ORGANIZZAZIONE INTERNA	11
4.3 SISTEMA DEI CONTROLLI (SCI)	11
<b>5. ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PIANO</b>	<b>13</b>
5.1 NOMINA DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	13
5.2 TERMINI E MODALITÀ DI ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	13
5.3 AGGIORNAMENTO DEL PIANO	14
5.4 SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ	14
<b>6. GESTIONE DEL RISCHIO "CORRUZIONE"</b>	<b>17</b>
6.1 INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO GENERALI E DELLE AREE DI RISCHIO SPECIFICHE	17
6.2 MAPPATURA DI RISK ASSESSMENT	18
6.3 TRATTAMENTO DEI RISCHI	20
6.4 LE MISURE DI PREVENZIONE TRASVERSALI	20
<b>7. LE MISURE DI PREVENZIONE TRASVERSALI</b>	<b>20</b>
7.1 TRASPARENZA	20
7.2 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI	20
7.3 ATTIVITÀ PRECEDENTE O SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (REVOLVING DOORS)	21
7.4 CONFLITTO DI INTERESSE	22
7.5 ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE	22
7.6 CODICE ETICO	23
7.7 MECCANISMI DI SEGNALAZIONE DI ACCERTATE O PRESUNTE VIOLAZIONI DELLE REGOLE AZIENDALI ("WHISTLEBLOWING")	23
7.8 FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	24
7.9 MONITORAGGIO DEL PIANO	24
7.10 FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI	25
7.11 RIESAME PERIODICO DELLA FUNZIONALITÀ COMPLESSIVA DEL SISTEMA	26
7.12 SISTEMA DISCIPLINARE	27
<b>SEZIONE TRASPARENZA</b>	<b>28</b>
<b>8. INQUADRAMENTO NORMATIVO</b>	<b>28</b>
<b>9. IL RUOLO DEL RPCT IN AMBITO TRASPARENZA</b>	<b>28</b>
<b>10. MODALITÀ DI PUBBLICAZIONE DEI DATI</b>	<b>28</b>
<b>11. GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA DI REV – GESTIONE CREDITI S.P.A.</b>	<b>29</b>

## **1. Definizioni**

**REV Gestione Crediti S.p.A** – “Società di gestione e recupero del credito”.

**A.N.A.C.:** Autorità Nazionale Anticorruzione.

**PNA:** Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall’Autorità (A.N.A.C.).

**D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo n. 231/2001 recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

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

**Legge sulla Trasparenza o D. Lgs. 33/2013:** Decreto Legislativo n.33/2013 recante il “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”.

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

**D.Lgs. 97/2016:** Decreto Legislativo 2016, n.97 recante “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L.190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, ai sensi dell’art. 7 della Legge n.124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”.

**RPCT:** Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi dell’art. 1 comma 7 della Legge 190/2012.

**Piano, P.T.P.C.T.:** Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

**Organi Sociali:** l’Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, l’Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale di REV Gestione Crediti S.p.A.

**Destinatari:** I soggetti destinatari del presente Piano sono tutto il personale di REV Gestione Crediti S.p.A. compresi i Dirigenti, l’Amministratore Delegato, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con REV Gestione Crediti S.p.A.

**Modello 231:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 adottato da REV Gestione Crediti S.p.A.

**Organismo di Vigilanza:** L’Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

**SCI:** Sistema di Controllo Interno

## **2. Introduzione**

La società REV Gestione Crediti S.p.A. (di seguito, anche solo “REV” o la “Società”) è stata costituita il 18 dicembre 2015 dalla Banca d’Italia (delibera del Direttorio n. 611/2015 e Provvedimenti del Governatore prot. n. 1329358/15 e n. 1330244/15 del 15 dicembre 2015) ai sensi dell’art. 45 del D.Lgs. 180/2015 con atto del notaio Paolo Castellini di Roma (rep. 81251/21761), nell’ambito dei programmi di risoluzione di quattro banche italiane (Banca Popolare dell’Etruria e del Lazio, Cassa di Risparmio della Provincia di Chieti, Banca delle Marche e Cassa di Risparmio di Ferrara).

REV è una “società veicolo per la gestione delle attività” di cui all’art. 45 del D.Lgs. 180/2015 ed ha ad oggetto l’acquisizione, la gestione e la cessione di crediti in sofferenza e/o di altri crediti anomali (“*non performing loan*” o “NPL”) e di eventuali rapporti connessi, ad essa ceduti, ai sensi dell’art. 46 del D.Lgs. 180/2015, da parte dei c.d. “Enti-ponte” succeduti alle quattro banche, inclusi quelli in essi confluiti a seguito della fusione per incorporazione delle loro società controllate, con l’obiettivo di massimizzarne il valore anche attraverso una successiva cessione o la propria liquidazione.

La Società esercita le attività finalizzate al perseguimento dell’oggetto sociale in conformità ai programmi di risoluzione delle quattro banche adottati dalla Banca d’Italia.

In relazione ai descritti elementi costitutivi, la gestione della Società si svolge in stretto coordinamento con l’Autorità di Risoluzione nazionale istituita presso la Banca d’Italia.

Il capitale sociale di REV è interamente sottoscritto e versato dalla Banca d’Italia avvalendosi delle risorse finanziarie del Fondo nazionale di risoluzione che costituisce un patrimonio autonomo, distinto a tutti gli effetti dal patrimonio della Banca d’Italia e da ogni altro patrimonio dalla stessa gestito, nonché da quello di ciascun soggetto che ha fornito le risorse raccolte nel Fondo medesimo. Esso risponde esclusivamente delle obbligazioni contratte in relazione agli interventi di risoluzione effettuati e alle operazioni di gestione delle disponibilità.

\*\*\*\*\*

Per quanto riguarda i principali eventi occorsi nel corso del 2018, si fa riferimento alla Relazione sulla gestione degli Amministratori del bilancio al 31/12/2018, della quale si riportano qui di seguito i passaggi rilevanti per l’informativa al pubblico.

### **Il Contesto del mercato degli NPL in Italia**

La tematica degli NPL ha mantenuto nel corso 2018 particolare rilevanza a causa delle sue ricadute sociali ed economiche, nonché per il permanere di impulsi regolamentari volti a ridurre i conseguenti rischi per la stabilità degli operatori bancari.

L’introduzione di regole predefinite per la svalutazione dei crediti deteriorati di nuova formazione (c.d. *calendar provisioning*), anche in presenza di un quadro cauzionale capiente, appare in grado di determinare significative conseguenze sul *pricing* delle nuove concessioni, sulle politiche di recupero e sui prezzi di dismissione di pacchetti di crediti, oltre che potenziali rischi di asimmetria tra gli impatti patrimoniali degli asset e i loro valori effettivi.

Il mercato italiano degli NPL ha registrato nel 2018 un ulteriore sviluppo, anche per effetto di operazioni di particolare entità e dell’impulso fornito dalla garanzia statale (GACS), rinnovata fino a marzo 2019.

Tali cessioni e l’ulteriore aumento dei tassi di copertura, connesso anche agli effetti della prima applicazione dell’IFRS 9, che richiede di tener conto della stima delle perdite attese (incluse quelle derivanti da strategie di dismissione dei crediti sul mercato), hanno contribuito a ridurre l’entità totale degli NPL nei bilanci delle banche italiane, coerentemente con il trend di riduzione già avviato nel 2016.

## **I Provvedimenti di gennaio e marzo 2017**

Al fine di agevolare il collocamento degli Enti-ponte sul mercato – obiettivo primario dei programmi di risoluzione – la Banca d'Italia ha disposto, tramite quattro ulteriori Provvedimenti – tre il 18 gennaio 2017 (riferiti a Nuova Banca Marche, Nuova Banca Etruria e Nuova Cassa di Risparmio di Chieti, oggetto di offerta di acquisto da parte di UBI Banca) e uno il 2 marzo 2017 (riferito a Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara, oggetto di offerta di acquisto da parte di BPER Banca) – che le cessioni dei crediti in sofferenza si intendono avvenute senza garanzie e che REV è impegnata a tenere gli Enti-ponte indenni da ogni rischio e onere rivenienti dal contenzioso ad essi riferibile.

## **Il finanziamento del corrispettivo delle cessioni**

Il debito connesso al trasferimento delle sofferenze a favore di REV è stato dapprima finanziato con un prestito concesso dagli stessi Enti-ponte e, in seguito (maggio 2017), con un finanziamento a 18 mesi (prorogabile di ulteriori 6 mesi a determinate condizioni), a tasso variabile, concesso da un pool di primarie banche italiane. Tale finanziamento è assistito dalla garanzia del Fondo nazionale di risoluzione e da ulteriori garanzie di REV (pegno sul c/c degli incassi, pegno su un c/c per l'importo degli interessi trimestrali). Il suo rimborso è collegato ai flussi rivenienti dalla monetizzazione degli asset, dedotti i costi. Nel corso del mese di luglio 2017, le garanzie sul finanziamento sono state integrate dal pegno sui titoli di proprietà di REV emessi dalla società veicolo appositamente costituita per cartolarizzare il portafoglio crediti (a esclusione del comparto leasing). L'operazione non comporta il trasferimento del rischio sugli attivi ceduti e, pertanto, non realizza le condizioni per la loro *derecognition* contabile. A settembre 2017, la Società ha acquistato due opzioni cap da una primaria controparte bancaria, a copertura del rischio di un aumento dei tassi di interesse, per allinearne la durata a quella massima del finanziamento.

## **La nuova strategia di gestione e valorizzazione degli NPL**

Nel corso del primo semestre 2018 è stata svolta un'analisi sulle prospettive di incasso rivenienti da un processo di cessione degli asset sul mercato al fine di confrontarle con quelle attese dalla gestione delle attività di recupero in un'ottica di medio periodo. I risultati delle analisi, presentati all'Autorità di risoluzione, hanno indotto REV a riformare il proprio approccio strategico passando da società "a tempo determinato" orientata alla cessione del portafoglio in tempi ravvicinati a società di "gestione delle attività di recupero" in un'ottica di medio periodo, con conseguente riconsiderazione di alcune scelte a suo tempo adottate, soprattutto in merito alla struttura del funding ed alla dimensione e articolazione organizzativa.

REV ha portato a compimento il progetto di rafforzamento organizzativo avviato a fine 2017, finalizzato ad implementare un approccio al recupero dei crediti basato su una struttura interna dedicata (per le posizioni di maggior importo e per quelle caratterizzate da particolari profili di complessità) e su quattro *servicer* professionali selezionati con procedura competitiva (due subentrati agli Enti-ponte agli inizi del 2018 per le esposizioni di medio importo, uno per quelle di minore entità e uno per il leasing).

Il nuovo assetto ha previsto, tra l'altro, la separazione della funzione di Risk Management dalla funzione Compliance e Antiriciclaggio (provvedendo alla nomina di un responsabile per ciascuna delle suddette funzioni), nonché lo scorporo di alcune competenze prima appartenenti alla funzione Asset Management, con la conseguente creazione della nuova funzione Recupero Crediti e Gestione Beni in Leasing, distinta dalla funzione Asset Management. Il modello organizzativo prevede, altresì, una diretta partecipazione dei *servicer* ai processi operativi e informatici della Società, al fine di assicurare adeguati standard di efficienza, speditezza e governo delle informazioni.

La riforma organizzativa del 2018, si è accompagnata ad importanti progetti speciali che hanno rafforzato le capacità operative della "piattaforma" REV. Rientrano tra i progetti speciali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la revisione analitica dei rischi connessi al contenzioso passivo (in massima parte ereditato dagli ex Enti-Ponte), la mappatura degli adempimenti e dei flussi informativi connessi alle diverse normative applicabili (D.Lgs. 231/2001, L. 190/2012, D.Lgs. 33/2013), lo sviluppo della piattaforma informatica "REvolution" volta al monitoraggio del portafoglio e delle performances ed alla gestione del *corpus* normativo interno, nonché al supporto di altre funzionalità operative.

È stato ulteriormente sviluppato il corpus normativo interno, con priorità ai processi di maggior rilievo per il governo dei rischi connessi al core business, alle tematiche della responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. 231/2001), dell'anticorruzione (Legge 190/2012) e della trasparenza (D.Lgs. 33/2013). La Società ha proceduto all'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto ex D.Lgs. 231/2001, formalmente adottato il 15.05.2019, mantenendo un Organismo di vigilanza collegiale composto da due membri esterni, tra cui il presidente, e dal responsabile dell'Internal Audit. È stata altresì nominato, con atto del 01.02.2019, il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e Trasparenza.

Con l'adozione del presente documento, la Società intende ottemperare a quanto previsto dalla L. 190/2012 "Legge Anticorruzione" e dal D.Lgs. 33/2013 "Obblighi di Pubblicità, Trasparenza e Diffusione delle Informazioni", definendo:

- il **Piano di Prevenzione della Corruzione** previsto dall'art. 1 comma 5 della Legge 6 novembre 2012 n. 190, che reca la *"valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio"*,
- la **Sezione Trasparenza** prevista dall'art. 10<sup>1</sup> comma 1 del D.Lgs. 33/2013 che sancisce che *"Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190/2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto"*.

In particolare, con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021, il quale costituisce l'atto di indirizzo per le amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione. Nello specifico, l'Allegato n. 1 *"Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"* del Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021 fornisce indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione ed il miglioramento continuo del *"Sistema di gestione del rischio corruttivo"*. Tale documento costituisce, ad oggi, l'unico documento riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione per quanto concerne la gestione del rischio corruttivo.

Le modifiche apportate dalla delibera di cui sopra, richiedono una piena rivisitazione delle indicazioni metodologiche contenute nell'Allegato n. 5 del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 e nell'Aggiornamento del Piano Nazionale del 2015, rendendosi quindi sostitutive delle precedenti disposizioni inerenti la gestione del rischio corruttivo. La predisposizione del presente Piano risponde all'esigenza di rafforzare i principi di legalità, di correttezza, di buon andamento e di trasparenza nella gestione delle attività svolte da REV.

REV S.p.A. essendosi già dotata di un sistema di controllo interno di moderna concezione, adeguato alle disposizioni normative definite dal D.Lgs. 231/2001, ed in linea con le *best practices* di riferimento, inserisce nel proprio sistema di controllo interno il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche "Piano") pianificando nello specifico ulteriori misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità perpetrabili nel proprio contesto.

Muovendo da tali premesse, la Società adotta pertanto un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che, da un lato, sia compatibile con il sistema di controllo già esistente, e, dall'altro, faccia proprio l'innovativo approccio introdotto dalla Legge, mirante alla prevenzione non solo di specifiche condotte criminose, ma anche di ogni comportamento potenzialmente idoneo a favorire situazioni di malaffare.

Obiettivi del presente documento sono:

- la predisposizione di specifiche misure organizzative e di apposite procedure aventi lo scopo di prevenire fenomeni corruttivi e di promozione dell'integrità, attraverso l'individuazione delle

---

<sup>1</sup> L'abrogazione è espressa dall'art. 10, comma 2, che prevedeva l'adozione del PTTI. La nuova norma stabilisce, invece, l'integrazione, di quest'ultimo, nel PTPC, in questo modo l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non saranno più oggetto di un atto separato ma parte integrante del Piano come "apposita sezione".

situazioni in cui possono presentarsi ipotesi di illecito e di conflitto di interessi, nonché ipotesi di mala amministrazione;

- l'adozione di un sistema di monitoraggio continuo, volto alla prevenzione del rischio corruzione e al presidio della trasparenza;
- la sensibilizzazione dei soggetti destinatari del presente Piano, verso un impegno attivo e costante nell'osservanza delle procedure e delle disposizioni interne in materia e nell'attuazione delle misure di contenimento del rischio corruttivo e di presidio della trasparenza;
- l'attuazione di programmi di formazione e di informazione sulla normativa e sullo stato di attuazione in REV.

Premesse tali considerazioni, il presente Piano:

- costituisce, quindi, parte integrante e sostanziale del sistema di gestione dei rischi aziendali e del complessivo sistema di controllo interno definito dalla Società;
- ha valore precettivo fondamentale e dovrà essere osservato da tutti i Dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti della Società ed i collaboratori.

Nell'espletamento dei propri compiti il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'Organismo di Vigilanza ed il Collegio Sindacale garantiranno, pertanto, il necessario coordinamento.

Il presente Piano è stato deliberato in prima istanza dall'Amministratore Delegato in data 23 gennaio 2020, causa impossibilità sopravvenuta di costituire regolarmente il Consiglio di Amministrazione di REV Gestione Crediti S.p.A. entro il 31 gennaio 2020, e ratificato con successiva delibera del C.d.A. del 27/02/2020. Successive proposte di modifica potranno essere sottoposte al medesimo organo da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

### **3. Quadro Normativo**

#### **3.1 La Legge 190/2012 e il sistema di prevenzione**

Con l'emanazione della Legge n. 190 del 6 novembre 2012, entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione". Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato su due livelli (nazionale e decentrato):

- a livello nazionale: si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione<sup>2</sup> (PNA) predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito A.N.A.C.);
- a livello decentrato si collocano i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione individuati da ogni società.

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti Piani, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il Piano predisposto si configura come un documento di natura programmatica atto a definire le azioni che REV adotta in tema di anticorruzione e trasparenza, in conformità alle indicazioni contenute:

- nella normativa vigente, ovvero nella L. 190/2012 e nel D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.;
- nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito "PNA") adottato nel 2019, ivi inclusi i relativi allegati;
- nella Determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2016 avente ad oggetto le nuove linee guida per l'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione applicabile alle società ed enti di diritto privato in controllo pubblico;
- nella Determinazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 avente ad oggetto le prime linee guida per l'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016;
- nella Determinazione ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 avente ad oggetto la rivisitazione e la consolidazione in un unico atto di indirizzo le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo.

La legge Anticorruzione, disciplina, da un lato una serie di misure che le singole società devono adottare al fine di prevenire il rischio di corruzione e, d'altro lato, una serie di misure volte a consentire la trasparenza dell'azione amministrativa, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo di risorse pubbliche.

In particolare, il presente Piano si compone di due sezioni:

- 1) Presidi Anticorruzione;
- 2) Adempimenti sulla trasparenza.

Per quanto concerne la trasparenza, REV ha provveduto a recepire le revisioni e le semplificazioni delle disposizioni in materia di pubblicità e trasparenza previste dal D.Lgs. 97/2016, come riportate all'interno del documento "Tabella relativa agli obblighi di pubblicazione di REV Gestione crediti S.p.A." allegato al Piano.

---

<sup>2</sup> Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'Autorità (A.N.A.C.) con Delibera n. 72 del 2013 e, annualmente, soggetto a modifiche/aggiornamenti emanati dall'ANAC con apposite Delibere e pubblicati nel sito istituzionale dell'Autorità.



### **3.2 Il rischio di corruzione nello spirito della Legge**

Il concetto di corruzione da prendere a riferimento per la definizione dei Piani di Prevenzione ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere derivante dalla funzione a lui affidata al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Inoltre, nello spirito della Legge 190/2012, la Legge sulla Trasparenza (D.Lgs. 33/2013) è considerata, quindi, uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione.

Altre misure generali di prevenzione della corruzione, previste dalla Legge 190/2012, riguardano:

- inconferibilità di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti - D.Lgs. 39/2013;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali - D.Lgs. 39/2013.

E, inoltre:

- mobilità (rotazione) del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- astensione in caso di conflitto di interesse;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblowing*);
- attività di monitoraggio;
- svolgimento di sessioni formative per i dipendenti.

### **3.3 Elenco dei reati ricompresi nella Legge 190**

Di seguito si fornisce l'elencazione dei reati rilevanti ai sensi della L. 190/2012:

- Art. 314 - Peculato
- Art. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui
- Art. 316 bis - Malversazione a danno dello stato
- Art. 316 ter - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Art. 317 - Concussione
- Art. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione
- Art. 319 - Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio
- Art. 319-ter - Corruzione in atti giudiziari
- Art. 319-quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità
- Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 322 - Istigazione alla corruzione
- Art. 322 bis - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri
- Art. 323 - Abuso d'ufficio
- Art. 325 - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio
- Art. 326 - Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio
- Art. 328 - Rifiuto di atti di ufficio. Omissione
- Art. 331 - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità
- Art. 334 - Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa
- Art. 335 - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa
- Art. 346-bis - Traffico di influenze illecite.

#### **4. Profilo della Società**

REV Gestione Crediti S.p.A. costituita ai sensi del D.Lgs. 16 novembre 2015, n.180 ha ad oggetto attività relative all'acquisizione, gestione e cessione dei crediti in sofferenza e/o altri crediti anomali, e di eventuali rapporti ad essi connessi, ivi inclusi i rapporti riferiti ai contratti di locazione finanziaria e di factoring ad essa ceduti con provvedimenti di Banca d'Italia del 26/01/2016 e del 30/12/2016 da parte dei quattro enti ponte: Nuova Banca delle Marche S.p.a., Nuova Banca dell'Etruria e del Lazio S.p.a.; Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.a. e Nuova Cassa di Risparmio di Chieti S.p.a.

Nei confronti dei suddetti Enti Ponte, nell'ambito della fase di risoluzione, la Banca d'Italia ha disposto la cessione di tutti i diritti, le attività e le passività.

In quest'ambito, la Società svolge attività di valutazione, fornitura di servizi amministrativi (servicing), gestione, smobilizzo e incasso di crediti, nonché di structuring e negoziazione in relazione a operazioni di gestione, cessione, ristrutturazione o finanziamento di crediti con la possibilità di acquistare crediti in conto proprio, anche connessi ad operazioni di cartolarizzazione dei crediti di cui alla Legge 130/1999, ovvero ai sensi della normativa applicabile.

Nell'ambito delle operazioni strumentali e connesse all'oggetto sociale, la Società può, tra l'altro e sempre nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia, procedere all'acquisto, vendita, permuta, usufrutto, concessione in uso, locazione sfruttamento ed utilizzo di beni mobili ed immobili di ogni specie, compresi quelli soggetti ad iscrizione in pubblici registri.<sup>3</sup>

A tal fine la Società è iscritta nell'albo degli intermediari autorizzati all'esercizio dell'attività di concessione di finanziamenti nei confronti del pubblico ex art. 106 T.U.B. (Testo Unico Bancario).

A gennaio 2018, REV, a seguito di un percorso di selezione avvenuto nella seconda metà dell'anno 2017, ha ceduto in outsourcing parte del portafoglio NPL (*Non performing loans*).

##### **4.1 Corporate Governance**

La Corporate Governance di REV, basata sul modello tradizionale, è così articolata:

**Assemblea dei Soci:** competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto. In particolare, si specifica che l'attività e l'organizzazione della Società sono disciplinate dalle previsioni del D.Lgs. n. 180/2015 (*"Attuazione della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, che istituisce un quadro di risanamento e risoluzione degli enti creditizi e delle imprese di investimento e che modifica la direttiva 82/891/CEE del Consiglio, e le direttive 2001/24/CE, 2002/47/CE, 2004/25/CE, 2005/56/CE, 2007/36/CE, 2011/35/UE, 2012/30/UE e 2013/36/UE e i regolamenti (UE), n. 1093/2010 e (UE) n. 648/2012, del Parlamento europeo e del Consiglio"*) e dello Statuto societario. Ai sensi dell'art. 45, comma 2, del D.Lgs. n. 180/2015, la Banca D'Italia, in qualità di socio unico, approva l'atto costitutivo, lo statuto, la strategia e il profilo di rischio di REV S.p.A.

**Consiglio di Amministrazione:** i cui componenti sono nominati dall'Assemblea a seguito dell'approvazione da parte di Banca d'Italia, spettano tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, ad eccezione di quelli riservati per legge all'assemblea. Al Consiglio fanno capo le funzioni e la responsabilità di determinare gli indirizzi strategici e organizzativi per la Società.

**Amministratore Delegato:** cui è affidata la Direzione della Società. Esso è investito dei poteri ad esso delegati dal Consiglio di Amministrazione, previa approvazione delle deleghe da parte della Banca D'Italia ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 180/2015. Nel quadro delle attribuzioni e dei poteri delineato dalla normativa vigente e dallo Statuto societario, l'Amministratore Delegato collabora con la Banca D'Italia in qualità di Risoluzione nell'attuazione dei Programmi di risoluzione.

**Collegio Sindacale:** i cui rappresentanti sono nominati dall'Assemblea a seguito dell'approvazione da parte di Banca d'Italia, spetta il compito di vigilare: a) sull'osservanza della legge e dallo statuto nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della

---

<sup>3</sup> Per ulteriori informazioni si veda quanto contenuto nello Statuto della Società.

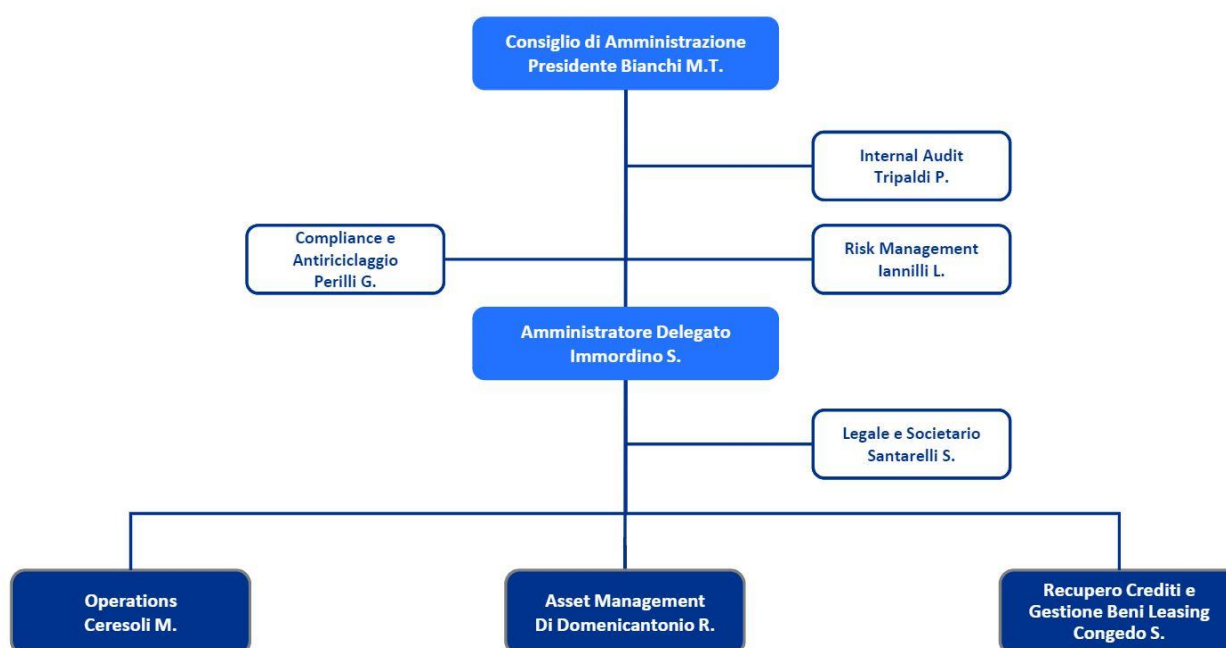
Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione; c) sull'adeguatezza delle disposizioni impartite ad eventuali Società controllate in relazione alle informazioni da fornire per adempiere agli obblighi di comunicazione.

**Organismo di Vigilanza:** cui è affidato il compito di vigilare sull'effettività e l'efficacia del funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 nonché di verificarne gli aggiornamenti e la puntuale osservanza da parte di tutti i destinatari.

**Società di revisione:** incaricata a svolgere l'attività di revisione contabile, anche mediante scambi di informazioni con il Collegio Sindacale.

#### 4.2 Organizzazione interna

Dal punto di vista organizzativo, la Società si avvale di una struttura basata sul principio della "Separazione delle funzioni". L'organigramma, di seguito illustrato, mostra la struttura adottata da REV.



#### 4.3 Sistema dei controlli (SCI)

La Società, nello svolgimento delle sue funzioni, è attualmente impegnata nell'implementazione di un Sistema di Controllo interno caratterizzato da un insieme organico di regole, procedure e strutture organizzative, atto a prevenire o limitare le conseguenze di risultati inattesi e consentire il perseguimento degli obiettivi strategici, operativi, di conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili.

Tale sistema sarà strutturato in tre distinti livelli, come rappresentato nel seguito.

##### Controlli di Linea - I livello

Sono i controlli svolti direttamente dal personale e che saranno descritti nelle procedure interne di riferimento, la cui redazione ed implementazione è attualmente in corso. Ad essi si aggiungeranno i controlli logici previsti dagli applicativi informatici a supporto delle attività ed i controlli gerarchici svolti dai responsabili.

A tendere, ogni operazione compiuta sarà adeguatamente supportata a livello documentale, affinché sia possibile procedere, in ogni momento, agli opportuni controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e ne individuino i soggetti rilevanti.

Il personale di REV e ciascun soggetto operante a qualsiasi titolo per conto della Società sarà sensibilizzato sulla necessità dei controlli, sull'esistenza delle norme e procedure applicabili, nonché sull'opportunità di un impegno attivo in prima persona per il migliore esito delle procedure di controllo.

#### Controlli di II Livello

Sono i controlli sulla gestione dei rischi di impresa e di conformità alle norme (funzione Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio). Hanno l'obiettivo di verificare il rispetto degli adempimenti normativi esterni e il presidio dei rischi oltreché il monitoraggio gestionale. In questo ambito rientrano le attività di analisi e monitoraggio dei principali rischi connessi alla gestione degli incassi dei crediti.

#### Controlli di III Livello

La Società si è dotata di una funzione di Internal Audit, caratterizzata dalla sua indipendenza dalle altre funzioni aziendali a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione e le cui attività, pianificate secondo un piano di audit "risk based", sono finalizzate al miglioramento dell'efficienza dell'organizzazione, al fine di determinare soluzioni razionali per il presidio dei diversi elementi di rischio, per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e per la regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime.

## **5. Elaborazione ed adozione del Piano**

La Società, coerentemente con l'esigenza di assicurare le migliori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine della stessa, delle aspettative dei Soci e del lavoro dei dipendenti, mira a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi potenzialmente configurabili al suo interno con riferimento alle fattispecie di reato previste dalla Legge 190/2012.

In particolare, il percorso di costruzione del presente Piano ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- mappatura, sulla base delle peculiarità organizzativo-gestionali di REV, delle aree interne ed individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto interno ed esterno in cui la Società opera, nonché all'attività ed alle funzioni della Società;
- accertamento del grado di rischio di commissione dei reati, contemplando i presidi in essere (*risk assessment*);
- determinazione per ogni area a rischio, delle eventuali esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, ovvero confronto dei risultati dell' "analisi dei rischi" con le *best practices*, per l'individuazione delle aree di miglioramento (gap analysis);
- definizione di piani di rimedio a risoluzione dei principali gap individuati;
- programmazione di interventi formativi rivolti al personale, con particolare attenzione alle funzioni per le quali è stato individuato un maggior rischio di corruzione;
- adozione di efficaci meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole della Società (c.d. "whistleblowing");
- definizione di flussi informativi nei confronti del RPCT, al fine di consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano, l'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio, nonché il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio.

### **5.1 Nomina del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

Il D.Lgs. 97/2016 ha modificato l'art. 1, co. 7, della legge 190/2012 prevedendo che vi sia un unico Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). L'art. 43 del D.Lgs. 33/2013 prevede, infatti, che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione svolga "di norma" le funzioni di Responsabile della Trasparenza.

Il nominativo del RPCT formalmente nominato è stato pubblicato sul sito internet della Società, all'interno della sezione "Trasparenza", e ne è stata data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale della Società, all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dura in carica tre anni, salvo proroghe, e comunque sino alla nomina del nuovo Responsabile.

Qualora le caratteristiche del Responsabile dovessero venir meno nel corso dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o qualora vengano meno in capo al Responsabile i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza ed onorabilità. La rinuncia all'incarico da parte del Responsabile può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata. La sua funzione non è delegabile se non in caso di motivate e straordinarie necessità, riconducibili a situazioni eccezionali.

Il RPCT è indipendente ed autonomo, riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione di REV.

### **5.2 Termini e modalità di Adozione del Piano di prevenzione della Corruzione**

L'RPCT sottopone il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza all'attenzione del Consiglio di Amministrazione ai fini della sua adozione entro il 31 gennaio di ogni anno, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, comma 8, L. 190/2012.

Conseguentemente alla delibera, ed entro il medesimo termine, il Piano:

- è pubblicato sul sito internet della Società, all'interno della sezione "Trasparenza";
- ne è data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale della Società, all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale.

### **5.3 Aggiornamento del Piano**

L'RPCT valuta annualmente l'adeguatezza del Piano e propone al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, al fine di:

- implementare il Piano, migliorarne l'efficacia e l'effettività, soprattutto qualora si verificano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute;
- adeguare il Piano alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa della Società.

Ogni nuova versione del Piano, dopo essere stato formalmente adottato dal Consiglio di Amministrazione, così come modificato, viene pubblicato secondo i termini e le modalità sopra esposte.

### **5.4 Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Società**

Il Piano definisce una serie di obblighi e di misure che coinvolgono l'intera struttura aziendale.

Come infatti esplicitato nel PNA, nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

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 REV, sono, dunque, tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del presente Piano, ivi incluso il 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.

Nel seguito, dunque, una sintesi dei compiti/responsabilità dei soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno di REV – Gestione Crediti S.p.A.

#### **a) Il Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione di REV S.p.A. è l'organo che designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e lo comunica all'ANAC.

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche C.d.A.), inoltre, svolge le seguenti funzioni:

- adotta il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e i relativi aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- riceve, con cadenza almeno semestrale, le Relazioni del RPCT;
- adotta le azioni più opportune a seguito delle segnalazioni ricevute dal RPCT;
- partecipa al processo di gestione del rischio corruzione;
- osserva le misure contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

#### **b) Il Collegio Sindacale**

I Sindaci:

- partecipano al processo di gestione del rischio corruzione ed operano in base ai compiti di cui al codice civile;
- ricevono, con cadenza almeno semestrale, le Relazioni del RPCT ed adottano le azioni di competenza;
- osservano le misure contenute nel presente Piano.

### **c) Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

Il Consiglio di Amministrazione individua, ai sensi dell'art. 1 comma 7 della L.190/2012, un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza a cui spetta predisporre le misure organizzative per la prevenzione della corruzione ex art. 1 comma 7 della L. 190/2012.

Rientrano in capo all'RPCT, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti compiti:

- predisposizione ed aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per la necessaria approvazione, sulla base delle informazioni rese dai Responsabili di Funzione;
- verifica sull'efficace attuazione del PTPCT anche tramite il monitoraggio ed il controllo sulla corretta e continua attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione, nonché la formulazione delle modifiche da apportare al PTPCT a seguito di accertate significative violazioni ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- redazione della relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nel presente PTPCT.

In ottica di connessione con le misure adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le funzioni del RPCT possono essere svolte in coordinamento con quelle dell'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi del citato decreto legislativo e, laddove si rendesse necessario, con quelle del Collegio Sindacale.

Il RPCT può essere revocato dal C.d.A. solo per giusta causa, rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del RPCT, siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva. In tali casi, così come in caso di contestazione ai fini della risoluzione del contratto di lavoro del dirigente nominato RPCT, si applica la disciplina di cui all'art. 15 del d.Lgs. 39/2013, che dispone la comunicazione all'ANAC della contestazione, affinché questa possa formulare una richiesta di riesame.

Al RPCT sono riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

### **d) Organismo di Vigilanza (OdV)**

L'Organismo di Vigilanza:

- opera ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- si coordina con il RPCT in caso di eventi rilevanti ai sensi della L. 190/2012 e del D.Lgs. 231/2001;
- si coordina con il RPCT ai fini della diffusione della conoscenza e del monitoraggio sull'attuazione del Codice Etico;
- si coordina con il RPCT ai fini della definizione del piano della formazione;
- partecipa al processo di gestione del rischio di corruzione per quanto di competenza, collaborando con il RPCT;
- trasmette le proprie relazioni periodiche anche al RPCT;
- osserva le misure contenute nel presente Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

### **e) I Responsabili di Funzione**

Le attività di Risk Assessment, per l'individuazione delle aree a rischio corruzione, sono state condotte con il coinvolgimento di tutti i soggetti Responsabili di funzione al fine di definire, tramite interviste, una specifica scheda di Risk Assessment per ogni Responsabile coinvolto.

Ai Responsabili di Funzione sono attribuite le seguenti responsabilità:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT sulle eventuali criticità/violazioni riscontrate;
- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando con il RPCT per individuare le misure di prevenzione attraverso l'aggiornamento continuo della Scheda di Risk Assessment di competenza,

nonché fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare il monitoraggio delle misure identificate;

- assicurano l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
- adottano le misure finalizzate alla gestione del rischio di corruzione e programmate nel PTPCT, quali l'avvio di procedimenti disciplinari.

**e) Dipendenti / Collaboratori**

I dipendenti ed i collaboratori esterni partecipano al processo di gestione del rischio osservando le misure contenute nel Piano e nei documenti ad esso collegati (ad es. Codice Etico, Procedure, Regolamenti, ecc.), segnalando eventuali situazioni d'illecito e casi di conflitto di interesse che li riguardino al proprio responsabile, ed in ogni caso al RPCT.



## **6. Gestione del rischio “corruzione”**

Al fine di dare applicazione alle disposizioni della legge n. 190 del 2012 e del PNA, nonché nell'intenzione di porre in essere un processo di continuo miglioramento, l'Amministratore Delegato ha disposto la costituzione di un gruppo di lavoro interno formato dai Responsabili delle Funzioni relative alle seguenti aree: Asset Management, Internal Audit, Legale societario e Operations nonché dal RPCT.

Nell'ambito delle funzioni e compiti del RPCT e, quindi, su impulso e cura di quest'ultimo, il Gruppo di Lavoro procede, periodicamente, alla ricognizione delle misure di prevenzione già adottate e di quelle ulteriori da adottare per ridurre il verificarsi del rischio di corruzione e all'aggiornamento della mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione individuandone, per ciascuna area, i processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo.

La metodologia utilizzata per la gestione del rischio di corruzione è coerente con quanto stabilito nell'Allegato n. 1 “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi” del PNA 2019-2021,

In particolare, la gestione del rischio corruzione definita da REV può essere descritta dalle seguenti fasi:

### **1) Analisi dei rischi:**

- ✓ Individuazione delle aree a rischio generali e delle aree di rischio specifiche;
- ✓ Mappatura di Risk Assessment (identificazione e valutazione dei rischi di corruzione).

### **2) Trattamento dei rischi**

- ✓ Definizione del Piano di Azione.

## **6.1 Individuazione delle aree a rischio generali e delle aree di rischio specifiche**

Ai fini della realizzazione del PTPCT e della valutazione degli eventi rischiosi, il PNA del 2019-2021 individua le aree di rischio generali rispetto alle quali REV è esposta e segnatamente le seguenti:

1. affari legali e societario;
2. contratti pubblici;
3. acquisizione e gestione del personale;
4. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.

La Società ha, inoltre, provveduto ad individuare, coerentemente con quanto previsto dall'Allegato n. 1 del PNA 2019-2021, ulteriori aree di rischio con riferimento alle proprie specificità organizzative funzionali e di contesto (c.d. aree specifiche). Tali aree sono le seguenti:

5. gestione del credito;
6. gestione delle informazioni/dati.

In particolare, le suddette aree a rischio specifiche sono state individuate sulla base del contesto esterno ed interno e comprende una analisi di:

- organi di indirizzo;
- struttura organizzativa;
- ruoli e responsabilità;
- politiche, obiettivi e strategie;
- risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie;
- qualità e quantità del personale;
- cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica;
- sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali che informali);
- relazioni interne ed esterne.

L'individuazione delle specifiche aree di rischio ha consentito di far emergere attività della Società, che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione.

In tale contesto, la Società ha effettuato un'approfondita analisi delle proprie attività aziendali, procedendo ad una valutazione del rischio alla luce dei principi ispiratori della normativa anticorruzione.

In particolare, i processi / aree potenzialmente esposti ai Reati ricompresi nella Legge 190 sono stati identificati tramite apposite interviste con i Responsabili di Funzione. Le aree di rischio, sia generali che specifiche, individuate in fase di analisi dei rischi, sono riportate nell'apposita Mappatura di Risk Assessment, conservata a cura della Società.

## **6.2 Mappatura di Risk Assessment**

A seguito dell'identificazione delle aree a rischio, sono stati identificati i potenziali illeciti corruttivi perpetrabili durante lo svolgimento delle attività operative di propria competenza, secondo una metodologia coerente con le indicazioni dell'Allegato n. 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" del PNA 2019-2021, ovvero una metodologia basata su un approccio qualitativo. Tale metodologia richiede l'analisi di specifici criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo tramite appositi indicatori di rischio (c.d. "key risk indicator"). Di seguito si riportano gli indicatori di rischio utilizzati:

- **livello di interesse "esterno":** la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- **grado di discrezionalità del decisore interno alla PA:** la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- **manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata:** se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nella Società o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- **opacità del processo decisionale:** l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- **livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- **grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Per ogni potenziale evento rischioso individuato e tenendo conto dei dati raccolti, si è proceduto alla misurazione di ognuno degli indicatori di rischio di cui sopra. Per la misurazione è stata applicata una scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso). Ogni valutazione espressa è stata adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori di rischio si è pervenuti ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio corruttivo. Tale valore complessivo ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'evento rischioso, oggetto di analisi.

Tale valutazione del rischio corruttivo è stata formalizzata tramite apposita mappatura ("Scheda di Risk Assessment") che permette di identificare, per ciascuna area di rischio generale e specifica individuata:

- il processo;
- l'attività di processo;
- le funzioni/direzioni aziendali responsabili (c.d. risk owner);
- l'evento rischioso;
- i reati potenzialmente rilevanti;
- le procedure interne a presidio di ciascun evento rischioso;
- i controlli a presidio esistenti per ciascun evento rischioso;
- la valutazione di ciascun indicatore di rischio, nonché la valutazione complessiva del rischio corruttivo;
- il giudizio sintetico;
- I dati, le evidenze e le motivazioni della misurazione applicata.

In particolare, la mappatura di cui sopra è stata creata a seguito dell'aggregazione delle singole schede di valutazione del rischio, predisposte per ogni Funzione/Direzione aziendale. Tali schede riepilogano le informazioni e le valutazioni raccolte, nonché le misure di prevenzione della corruzione in essere.

A fronte della valutazione degli eventi rischiosi individuati, la Società ha, inoltre, tenuto conto del Sistema di Controllo Interno (SCI) esistente in azienda, al fine di verificarne l'adeguatezza in termini "Anticorruzione". Il Sistema di Controllo Interno di REV è costituito da procedure, regolamenti, istruzioni operative, ecc. che mirano ad assicurare un adeguato livello di funzionamento e di buon andamento dell'impresa.

Di seguito, i principali documenti/riferimenti del sistema di controllo esistente a presidio dei rischi individuati:

- Statuto aziendale;
- Codice di Etico;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- Sistema Sanzionatorio;
- Bilancio;
- Organigramma e Mission;
- Sistema di poteri delegati;
- Tabella Poteri Delegati Contenzioso;
- Procedura Controlli Interni;
- Procedura per la gestione dei processi ciclo attivo/ciclo passivo;
- Gestione Eventi Contabili cartolarizzazione;
- Procedura Acquisizione Pagamento Servizi Professionali;
- Procedura per la ricerca, selezione e assunzione del personale;
- Politiche di remunerazione;
- Documento Orario di lavoro e gestione delle presenze/assenza;
- Procedura "Regole sulla gestione e recupero dei crediti NPL";
- Procedura valutazione e formazione del personale;
- Procedura di formazione del bilancio, gestione adempimenti fiscali e segnalazione di vigilanza;
- Procedura gestione contenzioso passivo;
- Procedura gestione dei reclami;
- Procedura gestione degli acquisti di beni e prestazione di servizi;
- Procedura per la gestione dei conflitti di interesse;
- Policy per la gestione dei conflitti di interesse;
- Policy di esternalizzazione;
- Policy valutazione crediti;
- Documento di Valutazione dei Rischi – DVR;
- Regolamenti Funzioni di Controllo;
- Regolamento ICAAP;
- Regolamento delle Missioni;
- Regolamento rapporti con Pubblica Amministrazione, Organi di vigilanza, Autorità Giudiziarie e verifiche ispettive;
- Manuale Laweb e Collateral;
- Regolamento e Policy Antiriciclaggio;
- Istruzioni operative per la gestione del portafoglio (Workflow);
- Disciplinare interno in materia di Privacy.

Per il dettaglio dei rischi individuati, si rinvia alla "Matrice di Rischio 190", conservata a cura della Società. Tale Matrice riporta i rischi "prioritizzati" in base alla valutazione complessiva attribuita.

### **6.3 Trattamento dei Rischi**

All'esito dell'attività di individuazione ed analisi dei rischi, la Società ha definito un Piano di azione la cui priorità di trattamento è stata definita in base a:

- livello dei rischi;
- obbligatorietà delle misure da attuare;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Il Piano di Azione è conservato dalla Società e la sua attuazione è monitorata periodicamente dal RPCT e dalle principali funzioni aziendali coinvolte.

### **6.4 Le misure di prevenzione Trasversali**

Le misure trasversali riportate nel suddetto Piano di Azione si riferiscono alle misure preventive del fenomeno corruttivo individuate nella Legge e descritte in maniera più dettagliata all'interno del PNA e delle Linee Guida ANAC ed alle quali REV, in fase di prima applicazione del PTPC, ha ritenuto opportuno associare un'alta priorità di intervento.

Nei capitoli successivi sono trattate le "Misure di prevenzione trasversali" che la Società ha implementato nel corso del 2018/2019.

## **7. Le Misure di prevenzione trasversali**

### **7.1 Trasparenza**

La L.190/2012 ha conferito delega al Governo per approvare un decreto legislativo avente ad oggetto il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, esercitata con l'approvazione del D.Lgs 33 del 2013.

La Trasparenza rappresenta una misura necessaria per combattere la corruzione e per garantire l'integrità e la trasparenza della Società è, infatti, intesa non solo come totale conoscibilità dell'attività svolta ma anche come assenza di interferenze che compromettono l'imparzialità dell'agire amministrativo e come strumento che impedisce conflitti d'interessi, anche potenziali, e incompatibilità.

Le disposizioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 sono state aggiornate a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016. Nel modificare il D.Lgs. 33/2013, il decreto 97/2016 ha previsto, tra l'altro, la piena integrazione del PTTI nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Inoltre, l'ANAC ha recentemente pubblicato la Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017, recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", della quale si è tenuto conto ai fini dell'aggiornamento del presente Piano.

Nella sezione dedicata alla trasparenza sono indicati gli obiettivi strategici della Società, in conformità al disposto normativo art. 1, comma 8 della L. 190/2012, nonché i flussi informativi e i responsabili della loro trasmissione e pubblicazione.

### **7.2 Inconferibilità e Incompatibilità degli incarichi**

La Società si attiene a quanto previsto dal D.Lgs. n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" per quanto applicabile.

Si riportano di seguito i casi di inconferibilità e incompatibilità applicabili nelle società private in controllo pubblico ed in particolare alla realtà di REV.

#### Inconferibilità degli incarichi

È vietato conferire incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale,

regionale e locale e gli incarichi di amministratore a coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

#### Incompatibilità degli incarichi

REV effettua una verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Amministratore Delegato).

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato e pubblicata sul sito della Società (art. 20 d.Lgs. n. 39 del 2013). Tale dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico e rientra tra i flussi informativi da inviare "ad evento" al RPCT.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, REV si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto. La Società valuterà la formalizzazione di una specifica procedura per la verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. 39/2013 (incarichi dirigenziali o di vertice).

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del già citato D.Lgs. n. 39/2013. Mentre ai sensi del successivo art. 18, a carico di coloro che hanno conferito i suddetti incarichi dichiarati nulli sono applicate le previste sanzioni.

In proposito, REV ha definito disposizioni interne affinché i soggetti interessati rendano:

- all'atto del conferimento, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità. Tale adempimento è richiesto prima del provvedimento definitivo di conferimento da parte dell'organo di indirizzo che intende assegnare l'incarico;
- annualmente, la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di REV, con la proattiva collaborazione dei soggetti destinatari della misura in oggetto, garantisce la tempestiva pubblicazione delle dichiarazioni di cui sopra sul sito internet aziendale nell'apposita sezione "Trasparenza".

### **7.3 Attività precedente o successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Revolving Doors)**

Tale misura preventiva è volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro<sup>4</sup>. In sintesi, tale misura prevede che una volta cessato il rapporto di lavoro all'interno di una Pubblica Amministrazione, tali soggetti non possono avere

---

<sup>4</sup> L'art. 1, c. 42, Legge 190/2012 e s.m.i. ha modificato il D.Lgs. 165/2001 introducendo l'art. 16 ter che recita: "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

L'art. 21, D.Lgs. 39/2013 e s.m.i. estende tale disciplina agli enti di diritto privato in controllo pubblico, indicando che "ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico".

La Delibera n. 1134 del 2017 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione prevede che "al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, le società adottano le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse".

alcun tipo di rapporto di lavoro autonomo o subordinato, per i tre anni successivi, con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi stipulati, derivanti dall'esercizio dei propri poteri.

Ai fini dell'accertamento della sussistenza o meno delle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16-ter del D.Lgs. 165/2001, per la stipula di un contratto di lavoro (autonomo o subordinato), la Società è tenuta a verificare l'insussistenza delle situazioni sopraccitate. Dunque, all'atto della stipula del contratto, il candidato dovrà fornire, alla struttura aziendale competente, la dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000, con la quale dichiara di non aver esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali all'interno dell'Amministrazione di provenienza, di cui REV sia stata destinataria.

In caso di sussistenza della causa ostativa all'assunzione, la Società si astiene dallo stipulare il contratto. Nel caso in cui la Società venga a conoscenza della causa solo successivamente, provvede a risolvere il relativo contratto, ed a darne comunicazione al RPCT.

#### **7.4 Conflitto di interesse**

Quando gli interessi o le attività personali condizionano la capacità di operare nel totale interesse della Società si ha un conflitto di interessi. Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interessi.

Tutto il personale e i collaboratori, nell'esercizio delle proprie mansioni, devono astenersi dal partecipare alle attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi, intendendosi per tale ogni situazione o rapporto che, anche solo potenzialmente, veda coinvolti interessi personali o di altre persone a esso collegate.

Nell'esclusivo interesse della Società, il personale e i collaboratori devono garantire decisioni neutre e imparziali. I dipendenti e i collaboratori della Società devono rendere noti tutti i conflitti di interessi e discuterne con la funzione di appartenenza.

In particolare, il Responsabile della Funzione ed i Responsabili degli uffici competenti ad adottare eventuali pareri, valutazioni tecniche, ecc. devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

La misura di gestione del conflitto di interessi, infatti, 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 REV, 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.

La Società ha, inoltre, formalmente adottato la Procedura "Gestione dei conflitti di interesse", nonché la Policy "Gestione dei conflitti di interesse".

#### **7.5 Rotazione del Personale addetto alle aree a rischio di corruzione**

La determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017, prevede la rotazione del personale come misura di prevenzione della corruzione, e la definisce come: *"la circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti"*.

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

Tale misura non è attualmente applicabile a REV tenuto conto della dimensione della struttura e per motivi organizzativi e funzionali. A ciò si aggiungono le specifiche competenze professionali dei Dirigenti e Funzionari legate alla specificità delle attività svolte.

Tuttavia, REV in alternativa alla rotazione del personale, ha implementato una netta distinzione delle competenze ovvero ha definito la c.d. segregazione delle funzioni attribuendo a soggetti diversi l'attuazione delle decisioni prese e l'effettuazione delle verifiche.

Qualora la rotazione del personale dovesse ritenersi necessaria, la valutazione dell'applicazione di tale misura sull'organizzazione e sulla funzionalità della Società sarà fatta di concerto tra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, l'Organismo di Vigilanza, la Direzione Generale, il Responsabile delle Risorse Umane e, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

## **7.6 Codice Etico**

La Legge 190/2012 prevede, tra le misure di prevenzione della corruzione, l'adozione del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti (art. 54 D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, Legge 190/2012).

La suddetta norma non è direttamente applicabile a REV – Gestione Crediti S.p.A., poiché il citato art. 54 del D.Lgs. 165/2001, si riferisce ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Tuttavia, la Società, ha provveduto ad adottare il proprio Codice Etico, avendo cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione, secondo quanto precisato dalle Linee Guida ANAC.

Il Codice Etico contiene i principi etici e le regole comportamentali cui devono attenersi tutti i dipendenti, i collaboratori (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, fornitori, ecc.) e chiunque, a vario titolo, intrattenga rapporti di lavoro con la Società. Tali principi comportamentali costituiscono i principi etici fondamentali che devono permeare ogni processo del lavoro quotidiano e sono indicati dal Codice Etico della Società, cui si rimanda integralmente.

Le attività, condotte all'interno della Società, devono essere svolte nel rispetto delle leggi vigenti, delle regole contenute nel Codice Etico (che qui si intende integralmente richiamato), nel Modello di Organizzazione e Gestione e nel presente Piano, espressione dei valori e delle politiche della Società. In linea generale il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, trasparenza, comunicazione e separazione dei ruoli.

Aspetto essenziale per l'effettività del presente Piano è l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni del presente documento, del Codice Etico, del Modello 231 e delle procedure interne disposte ai fini della prevenzione dei reati/illeciti corruttivi.

Nel Modello 231 in vigore è previsto un Sistema Sanzionatorio in funzione della diversa tipologia di rapporto intrattenuto con la Società. Tale sistema si rivolge, infatti, a tutto il personale di REV – Gestione Crediti S.p.A., compreso il personale dirigenziale, l'Amministratore Delegato, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e, di carattere contrattuale / negoziale, negli altri.

## **7.7 Meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole aziendali (“whistleblowing”)**

La Legge n.179 del 30 novembre 2017, rubricata “*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*”, ha rinnovato la disciplina relativa alla tutela del dipendente che segnala illeciti, il c.d. whistleblower, modificando l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001. Tale disciplina, ora, è estesa anche ai Modelli ex D.Lgs. 231/2001 ed è integrata con quella prevista per il segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale; inoltre, è ora applicabile anche ai lavoratori ed ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

In riferimento alla tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito la nuova normativa definisce in sintesi i seguenti tre principi:

1. l'obbligo della tutela dell'identità del denunciante – whistleblower (nei limiti e con le eccezioni previste dal comma 3 del succitato art. 54-bis;

2. il divieto di ritorsioni (ad es. licenziamento, sanzioni, demansionamenti, ecc.) nei confronti del denunciante - whistleblower;
3. la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

Al fine di rispondere al disposto della Legge 190/2012 e s.m.i in tema di "tutela del dipendente che segnala illeciti", REV ha implementando i seguenti presidi:

- istituzione di canali di comunicazione dedicati;
- gestione riservata delle segnalazioni;
- valutazione delle comunicazioni.

La Società, come primo passo, ha istituito una casella di posta dedicata - [rpct@revgestionecrediti.it](mailto:rpct@revgestionecrediti.it) - attraverso la quale, qualunque dipendente può inviare segnalazioni di illeciti.

Gli strumenti informatici della Società garantiscono la massima tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti attraverso i canali a disposizione.

Il RPCT che riceve una comunicazione di presunto illecito effettuerà una prima valutazione di massima della stessa. Completata tale valutazione, con anche il solo sospetto sulla veridicità della stessa, dovrà informare tempestivamente l'Amministratore Delegato. L'Amministratore Delegato, di concerto con il RPCT, definirà le azioni da intraprendere in relazione alla segnalazione ricevuta.

### **7.8 Formazione dei dipendenti**

La formazione riveste un ruolo centrale e strategico tra le misure di prevenzione della corruzione e dei fenomeni di illegalità.

Si ritiene, pertanto, indispensabile implementare dei programmi formativi già previsti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, prevedendo una formazione mirata sulle tematiche contemplate dalla Legge 190/2012, con l'obiettivo di rendere i soggetti consapevoli e di condividere gli strumenti di prevenzione della corruzione (politiche, programmi e misure) nonché la diffusione di valori etici e di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Gli interventi di formazione previsti saranno differenziati in rapporto ai diversi destinatari e riguarderanno tutte le attività connesse all'adozione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza (predisposizione del PTPC, identificazione delle aree sensibili, misure di prevenzione, pubblicazione dei dati, responsabilità, "whistleblowing"). Gli interventi formativi sono coordinati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione di concerto con l'Organismo di Vigilanza e con il Collegio Sindacale. Nel 2019, è stata erogata l'attività formativa relativa all'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e in ambito anticorruzione.

Al fine di gestire il processo di formativo del personale, la Società si è dotata di una procedura "Valutazione e formazione del Personale" atta ad individuare ruoli e responsabilità in capo al personale della Società, i processi operativi ed i flussi informativi funzionali ad una efficiente e adeguata gestione del processo di valutazione e formazione del personale.

La programmazione delle sessioni di formazione è effettuata di concerto con il Responsabile delle Risorse Umane. Su richiesta del Responsabile di riferimento, in caso di nuove assunzioni o di assegnazione di nuovo personale alle strutture in cui è maggiormente presente il rischio di corruzione, saranno organizzati interventi formativi dedicati. La formazione sarà svolta annualmente in seguito all'aggiornamento del Piano e in caso di modifiche normative.

### **7.9 Monitoraggio del Piano**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha il compito di verificare che le prescrizioni normative in materia ovvero quelle contenute nel Piano anticorruzione approvato dall'ANAC, contenute nel presente Piano, siano osservate da tutti i soggetti destinatari delle stesse.



L'attività di monitoraggio ha un ruolo strategico nell'azione di prevenzione della corruzione divenendo uno strumento utile per verificare l'attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione di trattamento del rischio al fine di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Nell'individuare i processi/attività maggiormente a rischio corruzione sui quali concentrare l'azione di monitoraggio, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza tiene conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio, nonché dei processi/attività non verificati negli anni precedenti.

Il monitoraggio da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza viene effettuato con cadenza annuale e per i processi a rischio elevato con cadenza semestrale, e comunque ogni qualvolta vengano ricevute segnalazioni pervenute tramite il canale Whistleblowing o altri canali.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza trasmette su base annuale all'Amministratore Delegato una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Piano contenente:

- le segnalazioni e/o anomalie nel funzionamento del Piano, le problematiche inerenti alle modalità di attuazione delle procedure di controllo, i provvedimenti disciplinari e le sanzioni applicate dalla Società nell'ambito delle attività a rischio;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- un'informativa sulle eventuali indagini condotte dagli organi inquirenti e/o procedimenti penali aperti nei confronti della Società e/o verso i suoi dipendenti e dirigenti;
- lo stato degli adempimenti previsti dalla normativa vigente.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza:

- condivide con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 le risultanze delle attività poste in essere da quest'ultimo, nell'ambito delle responsabilità ad esso attribuite dal Decreto in relazione a comportamenti e fattispecie di reato in cui siano riscontrabili i connotati dell'interesse o vantaggio;
- invia la relazione annuale sull'adeguatezza e sull'osservanza del Piano all'Organismo di Vigilanza e, per presa conoscenza, al Collegio Sindacale, e pubblica la suddetta relazione sul sito internet aziendale.

È facoltà del Responsabile acquisire tutta la documentazione e le informazioni che ritenga necessario per l'espletamento delle proprie funzioni di vigilanza.

A tal fine, l'RPCT riceve regolarmente flussi informativi preesistenti nell'ambito del sistema di controllo interno a presidio dei fenomeni corruttivi oggetto della Legge 190/2012 come specificato all'interno del successivo paragrafo 7.10 "Flussi informativi e segnalazioni". Sarà inoltre cura del Responsabile, una volta entrato a regime il sistema anticorruzione della Società, identificare ulteriori specifici flussi informativi adatti a monitorare in maniera efficace i fenomeni oggetto del Piano che dovranno pervenirgli, nei modi e termini dallo stesso stabiliti, da tutte le funzioni aziendali esposte ad elevato rischio corruttivo.

### **7.10 Flussi informativi e segnalazioni**

La finalità di prevenzione che si intende perseguire con il presente Piano presuppone una continua e attenta attività di comunicazione tra tutti i soggetti coinvolti a partire dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che è il principale destinatario dell'obbligo di verifica dell'adeguatezza e della funzionalità del Piano stesso.

Gli organi con i quali il Responsabile deve relazionarsi assiduamente per l'esercizio della sua funzione sono:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza;
- Funzione di Internal Audit;
- Dirigenti, in base ai compiti a loro affidati dalle vigenti disposizioni di legge, nonché dalle eventuali direttive aziendali;

- Responsabili di Funzione;
- Soggetti o organi a cui è stata conferita una funzione di controllo e di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di valutazione.

Gli strumenti di raccordo sono i seguenti:

- confronti periodici per relazionare al Responsabile, fatte salve le situazioni di urgenza;
- sistema di reportistica che permetta al Responsabile di conoscere tempestivamente fatti illeciti tentati o realizzati all'interno della Società con descrizione del contesto in cui la vicenda si è sviluppata ovvero contestazioni ricevute circa il mancato adempimento agli obblighi di trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha, inoltre, un rapporto continuo con l'Organismo di Vigilanza e con il Collegio Sindacale al fine di attuare un costante coordinamento. È prevista, la comunicazione all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale di eventuali segnalazioni ricevute o circostanze personalmente riscontrate connesse a comportamenti corruttivi o integranti altra ipotesi di reato prevista nel Piano, anche meramente potenziali, inclusa la violazione di misure di prevenzione e di protocolli di controllo adottati dalla Società per contrastare i fenomeni illegali.

In particolare sono individuate le seguenti tipologie di flussi:

### **Flussi dal RPCT**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si impegna a garantire la trasmissione delle seguenti informazioni:

- relazione annuale, entro il 15 dicembre<sup>5</sup> di ogni anno, al Consiglio di Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale per la successiva pubblicazione sul sito istituzionale della Società.

### **Flussi/segnalazioni verso il RPCT**

Devono essere trasmesse al Responsabile, da parte di tutti i Destinatari del Piano, informazioni di qualsiasi genere attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Piano stesso o dei documenti correlati o, comunque, conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società nonché inerenti alla commissione di reati. Deve, altresì, essere trasmesso ogni altro documento che possa essere ritenuto utile ai fini dell'assolvimento dei compiti del Responsabile. Tali informazioni e i flussi periodici previsti devono essere inviati all'indirizzo di posta [rpct@revgestionecrediti.it](mailto:rpct@revgestionecrediti.it).

Inoltre, il Responsabile può tenere conto di segnalazioni anonime sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione o che evidenzino violazioni accertate. Le informazioni acquisite dal Responsabile saranno trattate in modo tale da garantire il rispetto della riservatezza della segnalazione inoltrata e la tutela del segnalante, in linea con quanto previsto al paragrafo 7.7 (Meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole aziendali – "Whistleblowing"). Il Responsabile valuterà le segnalazioni ricevute con la massima riservatezza e professionalità. Ogni informazione, segnalazione o report sarà conservata a cura del Responsabile in un archivio strettamente riservato. Le segnalazioni dovranno essere effettuate attraverso posta elettronica indirizzata a [rpct@revgestionecrediti.it](mailto:rpct@revgestionecrediti.it).

## **7.11 Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema**

REV effettua con frequenza annuale un riesame della funzionalità complessiva del sistema di gestione della corruzione, con il coinvolgimento dell'RPCT, al fine di supportare la redazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio successivo ed il miglioramento delle misure di prevenzione.

---

<sup>5</sup> Salvo eventuale indicazione di proroga da parte dell'ANAC

Nell'effettuare il riesame del sistema di gestione del rischio, la Società tiene conto dei risultati dell'attività di monitoraggio.

La Società conserva le informazioni documentate ed i verbali di approvazione del PTPCT come evidenza dei risultati del riesame. In tal senso, il riesame del sistema riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio, al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, nonché prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e ponderazione del rischio.

Il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio è coordinato dal RPCT.

#### **7.12 Sistema disciplinare**

L'inosservanza da parte dei Destinatari dei principi e delle procedure previste nel presente Piano è passibile di sanzione disciplinare secondo quanto indicato nella Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 al Capitolo 12. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza provvede, come sopra indicato, alla segnalazione, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate.

## **SEZIONE TRASPARENZA**

### **8. Inquadramento normativo**

REV – Gestione Crediti S.p.A ente di diritto privato in controllo pubblico, rientrante nell’ambito soggettivo di applicazione del D.Lgs. 33/2013, successivamente modificato dal D.Lgs. 97/2016, è tenuta ad assicurare il rispetto degli obblighi di trasparenza previsti anche dalla L. 190/2012.

REV è pertanto tenuta a pubblicare sul proprio sito istituzionale le informazioni concernenti l’organizzazione, le attività svolte e le modalità di realizzazione, applicando i criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione e nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa.

Con l’entrata in vigore del D.Lgs. 97/16 sono stati apportati dei correttivi alla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e al Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Le principali novità in materia di trasparenza riguardano:

- La nozione di trasparenza ed i profili soggettivi e oggettivi (art. 1, 2 e 2 bis);
- La razionalizzazione e precisazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione del sito internet dell’Ente, denominata “Amministrazione Trasparente” (art. 6 e seg.).

Con Delibera n. 1134 del 21.11.2017, l’ANAC ha approvato le “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.

La presente sezione definisce gli obiettivi e le misure organizzative adottate dalla società per adempiere agli obblighi di pubblicazione, assicurando la regolarità e tempestività dei flussi e delle informazioni da pubblicare, perseguendo obiettivi di legalità ed etica.

### **9. Il ruolo del RPCT in ambito trasparenza**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza svolge continuamente un’azione di monitoraggio e controllo sull’assolvimento degli obblighi di trasparenza. In particolare, periodicamente provvede ad effettuare controlli a campione sul sito istituzionale di REV.

In caso di rilevato ritardo nella trasmissione dei dati, informazioni e documenti ovvero nella pubblicazione di mancati aggiornamenti, l’RPCT individua le cause ed invita i Responsabili di Funzione competenti ad inviare i dati in oggetto, assegnando loro un termine per l’adempimento.

Qualora i predetti soggetti non provvedano nel termine assegnato, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza segnala l’inerzia, il persistente ritardo o il parziale adempimento, in relazione alla gravità, al Consiglio di Amministrazione.

Al RPCT possono essere richieste informazioni e chiarimenti all’indirizzo di posta elettronica [rpct@revgestionecrediti.it](mailto:rpct@revgestionecrediti.it).

### **10. Modalità di pubblicazione dei dati**

Sul sito istituzionale della società nella sezione “Società trasparente”, vengono pubblicati i dati, le informazioni e i documenti ai sensi della vigente normativa.

In particolare, in osservanza della predetta Delibera n. 1134 dell’ANAC, REV ha cura di aggiornare: i) l’“Elenco degli obblighi di pubblicazione” con l’indicazione dei tempi, conservato a cura della Società; ii) il proprio sito web, sezione “Sezione Trasparente”, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.

In linea con quanto consentito dal “nuovo” D.Lgs. 33/2013 e dalle Linee Guida ANAC n. 1134/2017, per evitare duplicazioni, qualora i dati, le informazioni e i documenti per cui vige l’obbligo di trasparenza si trovino già pubblicati in altre pagine del sito, vengono utilizzati collegamenti ipertestuali a dette pagine.

#### **11. Gli adempimenti in materia di trasparenza di REV – Gestione Crediti S.p.A**

In linea con quanto previsto dall’Allegato 1) alla Delibera ANAC n.1134 di Novembre 2017, la Società ha svolto un’attività di analisi circa l’applicabilità dei singoli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa sulla trasparenza disciplinata dal D.Lgs 33/2013 e s.m.i., tenendo in considerazione il proprio status di ente di diritto privato in controllo pubblico e la propria attività operativa. L’esito di tale analisi è sintetizzato all’interno del documento “Tabella relativa agli obblighi di pubblicazione di REV Gestione crediti SpA”, conservato a cura della Società.