

Misure anticorruzione integrative del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto legislativo n. 231 del 2001 della società Cassa del Trentino S.p.A.

(approvate dal C.d.A. di Cassa del Trentino S.p.A. del 28 luglio 2021)

Preparazione	Verifica	Approvazione	Data
Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di Cassa del Trentino S.p.A.	Organismo di Vigilanza	Consiglio di Amministrazione di Cassa del Trentino S.p.A.	21/12/2020
Transizione da modello di Piano triennale a Misure anticorruzione integrative del Modello 231	Aggiornamento con riferimento al processo di whistleblowing e all'evoluzione operativa e organizzativa della Società		
Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di Cassa del Trentino S.p.A.	Organismo di Vigilanza	Consiglio di Amministrazione di Cassa del Trentino S.p.A. Recepimento della Dichiarazione di Policy adottata dalla Provincia autonoma di Trento ai sensi del punto 5.2 della norma tecnica UNI ISO 37001 e delle modifiche alla Procedura in materia di whistleblowing	28/07/2021

INDICE

1.	PRINCIPIO FONDAMENTALE DEL LAVORARE IN CASSA DEL TRENINO.....	4
2.	CASSA DEL TRENINO	4
2.1	Il sistema dei controlli.....	4
3.	LA NORMATIVA ANTICORRUZIONE IN CASSA DEL TRENINO	5
4.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DECRETO LEGISLATIVO n. 231 del 2001 E LE MISURE ANTICORRUZIONE INTEGRATIVE	8
4.1.	Indicazioni delle Nuove LG ANAC	8
4.2.	Impostazione del sistema di prevenzione alla corruzione in Cassa del Trentino.....	10
4.3.	Il Modello 231 in Cassa del Trentino.....	10
5.	RUOLI E RESPONSABILITA' IN CASSA DEL TRENINO nella PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA CATTIVA GESTIONE / AMMINISTRAZIONE	11
5.1.	Consiglio di Amministrazione di Cassa del Trentino	11
5.2.	Vertice di Cassa del Trentino	11
5.3.	Organismo di Vigilanza ex Decreto legislativo n. 231 del 2001 di Cassa del Trentino.....	11
5.4.	Responsabile per la Prevenzione alla Corruzione	12
5.5.	Funzione Internal Audit	12
5.6.	Funzione Compliance.....	12
5.7.	Altre funzioni / Organi di Controllo (Collegio Sindacale, Società di Revisione, Area Finanza e Ufficio Risk Management).....	13
5.8.	Ufficio Bilancio, Budget, Personale.....	13
5.9.	Funzioni aziendali a presidio degli ambiti sensibili alla corruzione	13
5.10.	Amministratori, Vertici, Responsabili aziendali, dipendenti, organi di controllo di Cassa del Trentino e collaboratori esterni che operano in nome e per conto di Cassa del Trentino.....	13
6.	AREE / PROCESSI SENSIBILI ALLA CORRUZIONE E ALLA CATTIVA AMMINISTRAZIONE / GESTIONE E RELATIVE MISURE PREVENTIVE	13
6.1.	Individuazione e gestione dei rischi	14
6.1.1.	Indicazione Nuove LG ANAC	14
6.1.2.	Il contesto in cui opera Cassa del Trentino	14
6.1.3.	Aree / Processi sensibili alla corruzione e alla cattiva amministrazione / gestione in Cassa del Trentino e Misure di prevenzione	15
6.2.	Sistema dei Controlli, Attività di monitoraggio, Reporting	17
6.2.1.	Indicazione Nuove LG ANAC	17
6.2.2.	Strutture, attività strumenti di auditing anticorruzione in Cassa del Trentino	17
6.3.	Il Codice Etico e di Comportamento	18
6.3.1.	Indicazione Nuove LG ANAC	18
6.3.2.	Il Codice Etico e di Comportamento in Cassa del Trentino.....	18
6.4.	Il processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	19
6.5.	Trasparenza	19
6.5.1.	Indicazione LG ANAC	19
6.5.2.	La trasparenza in Cassa del Trentino	20
6.6.	Adempimenti applicabili a Cassa del Trentino in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico (D.Lgs. 39/13)...	20
6.6.1.	Indicazione Nuove LG ANAC Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali.....	20
6.6.2.	Indicazione Nuove LG ANAC Incompatibilità specifiche per gli incarichi di	

amministratore e per gli incarichi dirigenziali.....	21
6.6.3. Regole e misure nel Cassa del Trentino in tema di inconfiribilità ed incompatibilità.....	22
6.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici.....	22
6.7.1. Indicazione Nuove LG ANAC	22
6.7.2. Regole e misure in Cassa del Trentino.....	23
6.8. Formazione	23
6.8.1. Indicazione Nuove LG ANAC	23
6.8.2. Formazione in Cassa del Trentino.....	26
6.9. Il sistema di segnalazione degli illeciti	23
6.9.1. Indicazione Nuove LG ANAC	23
6.9.2. Disposizioni della L. 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”	24
6.9.3. Il sistema di segnalazione degli illeciti in Cassa del Trentino.....	24
6.10. Rotazione o misure alternative.....	24
6.10.1. Indicazione LG ANAC.....	24
6.10.2. Misure alternative in Cassa del Trentino	25
7. FLUSSI INFORMATIVI.....	25
8. IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	25
8.1. Il sistema sanzionatorio in Cassa del Trentino.....	26
9. APPENDICE: Riferimenti dei Documenti aziendali.....	27

1. PRINCIPIO FONDAMENTALE DEL LAVORARE NEL CASSA DEL TRENTINO E/ O PER IL CASSA DEL TRENTINO

Gli amministratori di Cassa del Trentino S.p.A. (“Cassa del Trentino”), i Vertici della Società, i Responsabili aziendali, i dipendenti, gli organi di controllo e i collaboratori esterni che operano in nome e per conto di Cassa del Trentino:

- non devono commettere atti di corruzione, sia essa passiva sia essa attiva, sia essa verso privati o soggetti pubblici, sia essa a danno della Società sia essa a vantaggio della Società;
- devono perseguire la buona gestione delle attività della Società rispettando le disposizioni aziendali e operando in coerenza con il piano economico finanziario e operativo stabilito.

2. CASSA DEL TRENTINO

Cassa del Trentino S.p.A. è una società di sistema interamente controllata dalla Provincia autonoma di Trento ai sensi dell’articolo 8 bis della Legge provinciale n. 13 del 1973 ed è soggetta a direzione e coordinamento della stessa, ai sensi dell’art. 2497 e ss. del codice civile; essa svolge ogni attività affidatale dalla Provincia autonoma di Trento, in qualità di suo strumento operativo di sistema, tra cui la gestione di risorse finanziarie e il reperimento delle stesse al fine di realizzare investimenti pubblici e progetti di sviluppo economico.

La crescente complessità nello scenario normativo in cui opera Cassa del Trentino ha portato il Management a definire un assetto organizzativo e di governance caratterizzato da flessibilità e ricerca di efficienza, in grado di promuovere il miglioramento continuo.

L’organizzazione aziendale, la strutturazione delle linee di riporto gerarchico e la ripartizione delle responsabilità, dei poteri e dei compiti fra le diverse funzioni organizzative e all’interno di ciascuna funzione, sono tali da garantire un efficace sistema di contrapposizione e controlli incrociati per tutti i processi e le attività aziendali, in particolare per i processi ritenuti critici per la Società.

2.1 Il sistema dei controlli

Il sistema dei controlli interni di Cassa del Trentino è stato definito nel corso degli esercizi 2011 e 2012 con l’adozione di un modello di controllo interno conforme ai dettami della legge n. 262 del 2005.

Il modello, viste le dimensioni della Società, è stato strutturato definendo ruoli, responsabilità e perimetro di intervento delle diverse funzioni di controllo di secondo livello (Compliance e Dirigente Preposto, quest’ultimo istituito nel corso del 2012) e di terzo livello (Internal Auditing), nell’ottica di una massimizzazione dell’efficienza e dell’efficacia delle attività di controllo e secondo le migliori prassi di settore.

Il sistema dei controlli interni di Cassa del Trentino è costituito da un insieme strutturato e organico di regole, procedure e strutture organizzative con la finalità di prevenire o limitare le

conseguenze di risultati inattesi e di consentire il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi (ovvero di coerenza delle attività con gli obiettivi, efficacia ed efficienza delle attività e di salvaguardia del patrimonio aziendale), di conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili (Compliance) e di corretta e trasparente informativa interna e verso il mercato (reporting).

Tale sistema pervade tutta la Società e coinvolge soggetti differenti cui sono attribuiti specifici ruoli e responsabilità, che vengono di seguito sinteticamente descritti.

Per quanto attiene il complessivo sistema di controllo interno adottato, si evidenzia che detto sistema è presidiato dall'operato di:

- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Funzione di revisione interna (Internal Audit)
- Funzione di gestione del rischio (Risk Management)
- Funzione di conformità alle norme (Compliance)
- Dirigente preposto (ex lege 262 del 2005)
- Organismo di vigilanza (ai sensi del Decreto legislativo n. 231 del 2001).

Il Consiglio di Amministrazione definisce le linee guida del sistema di controllo interno e valuta l'adeguatezza, l'efficacia e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno. Inoltre, valuta i risultati esposti dal Revisore Legale nella lettera di suggerimenti e nella relazione sulle questioni fondamentali emerse in sede di revisione legale.

L'art. 14 dello Statuto, così come da ultimo modificato in data 28 dicembre 2017, prevede che la Società sia amministrata da un Amministratore Unico e, qualora sia ammesso ai sensi dell'articolo 18 bis della legge provinciale 27 dicembre 2010, n. 27, e per effetto della disciplina attuativa, la Società potrà essere amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 (tre) a 5 (cinque) membri, compreso il Presidente. Oltre che nei casi di cui all'articolo 2382 del Codice Civile non può essere nominato amministratore e se nominato decade: 1) colui che si trova in una delle condizioni di cui alle lettere a), b), c), d), ed f) del comma 1 dell'art. 15 della legge 19 marzo 1990, n. 55; 2) il dipendente dell'Amministrazione pubblica che detiene il controllo od esercita la vigilanza sulla società.

Il Collegio Sindacale vigila sulla adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile. Il Collegio Sindacale ha il compito di verificare il regolare funzionamento complessivo aziendale, valutando inoltre il grado di efficienza e di adeguatezza del sistema dei controlli.

L'attività di Internal Auditing è finalizzata ad assistere il Consiglio di Amministrazione e il management aziendale nel verificare che il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi sia funzionante ed adeguato.

L'attività di gestione del rischio (Risk Management) è finalizzata ad una gestione efficace ed efficiente dei rischi finanziari a cui la Società è esposta.

L'attività di Compliance è volta a prevenire e gestire il rischio di non conformità alle norme, attraverso la correttezza operativa e gestionale. La funzione di Compliance ha il compito di definire i presidi organizzativi e operativi da porre in essere con l'obiettivo di sviluppare una cultura della compliance finalizzata al controllo del concreto rispetto delle indicazioni previste dalla normativa di settore, nonché dall'autoregolamentazione della Società.

Cassa del Trentino, quale società italiana con titoli negoziati in un mercato regolamentato, è tenuta - ex lege 262 del 2005 - alla nomina di un dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (il "Dirigente Preposto"), al quale la legge attribuisce specifiche competenze, responsabilità ed obblighi di attestazione e dichiarazione.

Si rammenta che la Società, in quanto emittente quotato avente l'Italia come Stato membro di origine, è tenuta ad adempiere agli obblighi di cui all'art. 154 bis TUF "Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari" ma ricade nell'esenzione - concessa dall'art. 83 comma 1 lettera b) del Regolamento Emittenti - dagli obblighi di predisposizione e pubblicazione delle relazioni finanziarie previste dall'articolo 154-ter TUF (in quanto emittente esclusivamente di titoli di debito, ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato, il cui valore nominale unitario è non minore di Euro 50.000).

All'Organismo di Vigilanza ex Decreto legislativo n. 231 del 2001 ("OdV") è affidato il compito di vigilare sul corretto funzionamento del Modello 231, di curarne l'aggiornamento, di riferire al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

La Società di Revisione è incaricata della revisione contabile, giusta nomina dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Cassa del Trentino.

Al sistema dei controlli interni concorrono inoltre: il Codice Etico e di Comportamento, in linea con il DPR n. 62 del 2013, che definisce i principi e i valori fondanti dell'etica aziendale, nonché le regole di comportamento e le norme di attuazione in relazione a tali principi ed è vincolante per i comportamenti di tutti i collaboratori della Società (amministratori, dipendenti e collaboratori), ovvero di tutti coloro che contribuiscono al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi aziendali.

I poteri e le deleghe - I poteri sono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione tramite procure, in linea con le responsabilità assegnate.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato, su base volontaria, il Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC). Cassa del Trentino, in quanto società quotata, non è tenuta agli obblighi sulla trasparenza e pertanto non ha nominato il Responsabile Trasparenza (RT).

3. LA NORMATIVA ANTICORRUZIONE IN CASSA DEL TRENTINO

La legge 6 novembre 2012 n. 190, dettante "*Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", costituisce il primo fondamentale tassello normativo del processo di adattamento del diritto nazionale all'esigenza, sempre più avvertita anche a livello internazionale ed europeo, di una effettiva e costante azione di contrasto della corruzione. Le misure legislative in tal modo adottate sono state inserite in un più vasto processo di riforma della pubblica amministrazione sulla base

dei principi di “fedeltà” e “buona amministrazione”, indicati negli articoli 54 e 97 della costituzione italiana.

L'approccio di tipo multidisciplinare della legge n. 190 del 2012 riguarda la lotta alla corruzione sia dal punto di vista sanzionatorio, che attraverso strumenti preventivi di trasparenza e di controllo, attuati anche attraverso misure organizzative e regole comportamentali la cui adozione è posta a carico dei destinatari.

Il Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 - recante disposizioni in tema di «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» - ha sancito l'“unificazione” e la “piena integrazione” del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità (PTTI) nel Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), prevedendo un regime differenziato per le pubbliche amministrazioni e per gli “altri soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 2, del D.Lgs. 33/2013”. Il comma 2-bis dell'art. 1 della legge n. 190/2012, introdotto dall'art. 41 del D.Lgs. n. 97 del 2016, stabilisce infatti che, mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPC, i secondi devono adottare “misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”.

Il presente documento contiene le misure in tema di prevenzione della corruzione che la Società intende adottare e costituisce il primo documento elaborato da Cassa del Trentino nella forma delle misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il documento è stato elaborato dal RPC in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione costituirà documento del Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.

Il comma 34 dell'articolo unico della legge n. 190 del 2012, che vede come principali destinatarie le Pubbliche Amministrazioni, prevede espressamente l'applicazione delle disposizioni dettate in tema di trasparenza dal comma 15 al 33 (escludendo quindi i comma relativi alla materia anticorruzione), anche “...agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, limitatamente alle loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dall'Unione europea”.

Fin dai primi giorni successivi alla sua entrata in vigore, la legge n. 190 del 2012 è stata da più parti oggetto di commenti e tentativi di interpretazione tutt'altro che univoci, proprio e soprattutto con riferimento all'applicabilità di talune norme a soggetti, quali le società di diritto privato, che per loro natura, finalità e disciplina giuridica risultano difficilmente equiparabili alla PA.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con deliberazione n. 8 del 17 giugno 2015, nell'intento di porre fine ai dubbi in proposito da più parti sollevati, ha emanato le “*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*”.

Successivamente, nelle materie oggetto della determinazione ANAC n. 8/2015 sono intervenute numerose e significative innovazioni normative con particolare riferimento al Decreto legislativo n. 97 del 2016 che ha modificato il Decreto legislativo n. 33 del 2013 in materia di trasparenza e la legge n. 190 del 2012 in materia di anticorruzione; nonché il Decreto legislativo n. 175 del 2016 “Testo unico delle società partecipate pubbliche”.

Alla luce dell'evoluzione normativa sui temi della prevenzione della corruzione infine ANAC, il 20 novembre 2017, ha emesso con determina n. 1134 del 2017 le “*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,” sostitutive delle precedenti Linee Guida n. 8 del 2015. Tali Linee Guida costituiscono lo strumento attuativo della normativa in materia nei confronti delle Società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni. Nel proseguo le nuove linee guida sono citate come “Le Nuove Linee Guida ANAC”.

ANAC, attraverso le citate Nuove Linee Guida ANAC, anche a seguito di uno specifico parere del Consiglio di Stato, ha informato di avere in corso un approfondimento con il Ministero dell’Economia e delle Finanze e la Commissione nazionale per le società e la borsa, in merito alla disciplina applicabile alle società pubbliche quotate, come definite all’art. 18 del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”). Nelle medesime Linee Guida, ANAC ha pertanto stabilito che, in attesa dell’esito di tale approfondimento, alle Società quotate come definite all’art. 18 non si applicano le linee guida in materia di trasparenza e anticorruzione.

Alla data di presentazione delle presenti misure integrative anticorruzione al Consiglio di Amministrazione di Cassa del Trentino la Società, soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della Provincia Autonoma di Trento, ha quotato sette Prestiti Obbligazionari presso il Luxembourg *Stock Exchange*. (<https://www.bourse.lu/issuer/CassaDelTrentin/60142>).

Per Cassa del Trentino credibilità e reputazione sono tra gli asset più importanti; è nostro convincimento, infatti, che imparzialità, correttezza e trasparenza siano dovute tanto quanto la qualità e l’efficienza dei compiti svolti.

Per questo motivo, Cassa del Trentino, ancorché risulti esclusa dall’applicazione delle Linee Guida e dei relativi obblighi nei confronti delle società che hanno quotato strumenti finanziari, ha ritenuto opportuno procedere sin da giugno 2019 ad un adeguamento dell’organizzazione societaria - seppur su base volontaria – volto ad adottare specifici protocolli di prevenzione della corruzione.

Le misure elencate nel presente documento costituiscono pertanto uno strumento di lavoro dinamico per la Società, che sulla base di esse attuerà le azioni necessarie e ne valuterà i risultati.

Cassa del Trentino ha negli anni sviluppato, adottato e costantemente adeguato un proprio Modello di organizzazione e controllo ex Decreto legislativo n. 231 del 2001 che, con il presente modello, viene integrato con specifiche misure di prevenzione della corruzione anche a danno e non solo a vantaggio o nell’interesse dell’ente. Misure di prevenzione della corruzione sono state adottate in prima istanza a gennaio 2016 attraverso il Piano triennale di prevenzione della corruzione; col presente documento esse vengono integrate al modello ex Decreto legislativo n. 231 del 2001 e aggiornate alla luce delle novità normative e dell’evoluzione organizzativa e societaria aziendale, ispirandosi anche alle Nuove linee guida ANAC, senza tuttavia che esse siano ritenute vincolanti per la Società alla luce di quanto finora illustrato.

L’adozione di tali misure preventive rappresenta un’importante occasione per valorizzare ulteriormente le attività e le risorse aziendali ed **un impegno assunto in prima persona dai Vertici di Cassa del Trentino.**

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DECRETO LEGISLATIVO n. 231 del 2001 E LE MISURE ANTICORRUZIONE INTEGRATIVE

4.1. Indicazioni delle Nuove LG ANAC

“Come è noto l’ambito di applicazione della legge n. 190 del 2012 e quello del D.Lgs. n. 231 del 2001 non coincidono e, nonostante l’analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, sussistono differenze significative tra i due sistemi normativi. In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il D.Lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell’interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

In relazione ai fatti di corruzione, il decreto legislativo 231 del 2001 fa riferimento alle fattispecie tipiche di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, nonché alla corruzione tra privati, fattispecie dalle quali la società deve trarre un vantaggio perché possa risponderne.

La legge n. 190 del 2012, ad avviso dell’Autorità, fa riferimento, invece, ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l’intera gamma dei reati contro la p.a. disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di “cattiva amministrazione”, nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell’interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l’azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. Con la conseguenza che la responsabilità a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione (responsabilità dirigenziale, disciplinare ed erariale, prevista dall’art. 1, comma 12, della legge n. 190/2012) si concretizza al verificarsi del genere di delitto sopra indicato commesso anche in danno della società, se il responsabile non prova di aver predisposto un piano di prevenzione della corruzione adeguato a prevenire i rischi e di aver efficacemente vigilato sull’attuazione dello stesso.

Alla luce di quanto sopra e in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, le società integrano il modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all’interno delle società in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012. Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte dalla società ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell’aggiornamento annuale e della vigilanza dell’A.N.AC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.

Le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex lege n. 190/2012 sono elaborate dal Responsabile della prevenzione della corruzione in stretto coordinamento con l’Organismo di vigilanza e sono adottate dall’organo di indirizzo della società, individuato nel Consiglio di amministrazione o in altro organo con funzioni equivalenti.

Al riguardo, si fa presente che l’attività di elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione ex lege n. 190/2012 non può essere affidata a soggetti estranei alla società (art. 1, co. 8, legge n. 190 del 2012). Una volta adottate, ad esse viene data adeguata pubblicità sia all’interno della società, con modalità che ogni società definisce autonomamente, sia all’esterno, con la pubblicazione sul sito web della società. Qualora la società non abbia un sito internet, sarà cura dell’amministrazione controllante rendere disponibile una sezione del proprio sito in cui la società controllata possa pubblicare i propri dati, ivi incluse le misure individuate per la prevenzione della corruzione ex lege n. 190/2012, ferme restando le rispettive responsabilità.

In caso di società indirettamente controllate, la capogruppo assicura che le stesse adottino le misure di prevenzione della corruzione ex lege n. 190/2012 in coerenza con quelle della capogruppo. Laddove nell’ambito del gruppo vi siano società di ridotte dimensioni, in particolare che svolgono attività strumentali, la società capogruppo con delibera motivata in base a ragioni oggettive, può introdurre le misure di prevenzione della corruzione ex lege n.

190/2012 relative alle predette società nel proprio modello ex 231/2001. In tal caso, il RPC della capogruppo è responsabile dell'attuazione delle misure anche all'interno delle società di ridotte dimensioni. Ciascuna società deve, però, nominare all'interno della propria organizzazione un referente del Responsabile della prevenzione della corruzione della capogruppo."

4.2. Impostazione del sistema di prevenzione alla corruzione in Cassa del Trentino

Cassa del Trentino ha da anni sviluppato e attuato iniziative e attività strutturate, finalizzate a prevenire la commissione di reati di frode contro lo stato e la pubblica amministrazione, reati di induzione indebita a dare o promettere utilità, reati di concussione e di corruzione nei confronti non solo da parte delle pubbliche amministrazioni ma anche di soggetti privati. Il rispetto delle leggi e il contrasto convinto di comportamenti corruttivi è stabilito in modo chiaro nel Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società, è concretizzato in prassi e modalità operative definite e diffuse attraverso le procedure aziendali ed è sostenuto, promosso e monitorato attraverso un sistema di comunicazione, formazione e monitoraggio costante. L'altro principale strumento di prevenzione dei reati finora utilizzato in Cassa del Trentino consiste nel Modello di organizzazione e controllo ex Decreto legislativo n. 231 del 2001 che è stato sviluppato, adottato e costantemente aggiornato come parte integrante dell'operare nel Cassa del Trentino.

La Società, consapevole dell'importanza della lotta alla corruzione e alla luce del contesto sociale e politico attuale, ritiene opportuno rafforzare il proprio modello di prevenzione ispirandosi anche alle indicazioni definite nella legge n. 190 del 2012 e nelle linee guida dell'ANAC in materia.

L'intento è quello di mantenere, sviluppare ed attuare un sistema di prevenzione dei reati di corruzione e di cattiva amministrazione compiuti da referenti della Società in danno della stessa (quale finalità della legge n. 190 del 2012), ad integrazione delle preesistenti disposizioni aziendali a prevenzione della commissione dei reati di corruzione secondo il Decreto legislativo n. 231 del 2001 commessi invece a vantaggio o nell'interesse della Società.

In questa logica **le presenti misure anticorruzione** finalizzate a prevenire comportamenti di corruzione passiva a danno della Società - **integrative rispetto ai protocolli di prevenzione ex Decreto legislativo n. 231 del 2001 definiti nei Modelli 231 delle Società – sono state sviluppate nominando un Responsabile della Prevenzione alla Corruzione (di seguito anche RPC) nella figura del Responsabile dell'Area legale ed organizzazione, il quale avendo un profilo non dirigenziale, ma dovendo pur garantire idonee competenze in materia di organizzazione e conoscenza della normativa sulla prevenzione della corruzione, sarà soggetto ad una stringente e periodica funzione di vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione sulle attività svolte, anche predisponendo in stretto coordinamento con i rappresentanti legali della Società e con l'Organismo di Vigilanza un documento anticorruzione che tenga conto della specificità della Società e del Modello 231.**

Le misure anticorruzione, anche definiti presidi di prevenzione della corruzione, sono state implementate in coerenza con i contenuti del Piano di Prevenzione della corruzione adottato dal Socio unico di Cassa, la Provincia autonoma di Trento; la Società si riconosce nei contenuti della Dichiarazione di Policy adottata dalla Provincia autonoma di Trento ai sensi del punto 5.2 della norma tecnica UNI ISO 37001, che dispone:

"In osservanza delle normative nazionali ed internazionali, nonché in applicazione di quanto previsto dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia autonoma di Trento e dal Codice di comportamento, approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1217 del 18 luglio 2014, la Provincia non tollera la corruzione in qualsivoglia forma. In particolare, in relazione all'attività - attuale o potenziale - dell'Ente e,

comunque, per ogni ambito di attività di interesse dell'Ente stesso, i destinatari della Policy non devono:

- offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare un terzo a dare o pagare, direttamente o indirettamente, indebiti benefici, vantaggi economici di qualsivoglia valore o altre utilità, anche non economiche, ad un terzo (che sia Pubblico Ufficiale, oppure Incaricato di Pubblico Servizio oppure un privato) come incentivo o ricompensa, per agire od omettere azioni in relazione alle mansioni di taluno, indipendentemente dal luogo dove la dazione è effettuata od offerta e dal luogo dove i terzi o il destinatario operano;

- richiedere od accettare, o autorizzare un terzo a richiedere od accettare, direttamente o indirettamente, indebiti benefici, vantaggi economici di qualsivoglia valore o altre utilità, anche non economiche, da un terzo (un privato oppure, in ipotesi, anche un Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio) come incentivo o ricompensa per agire od omettere azioni in relazione alle proprie mansioni, indipendentemente dal luogo dove la dazione è effettuata od offerta e dal luogo dove i terzi o il destinatario operano. [Num. prog. 102 di 242] Sono inoltre vietate le condotte illecite meglio specificate nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia autonoma di Trento e nel Codice di comportamento. La violazione delle regole di cui alla presente Policy, oltre a costituire una violazione del Piano triennale e del Codice di comportamento, può esporre la Provincia autonoma di Trento e le società controllate o partecipate dalla medesima al rischio di sanzioni, nonché a un grave danno reputazionale. In applicazione del principio "zero tolerance", la Provincia autonoma di Trento non ammette eccezioni alle prescrizioni e ai divieti di cui alla presente Policy. Si precisa come la convinzione di agire a vantaggio della Provincia non possa giustificare in alcun modo l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi. La Provincia autonoma di Trento incoraggia il Personale affinché ogni dubbio sia sollevato tempestivamente e rappresentato al proprio superiore gerarchico. La Provincia autonoma di Trento garantisce che nessun dipendente sia sanzionato, licenziato, demansionato, sospeso, trasferito o discriminato in alcun modo (i) per essersi rifiutato di adottare una condotta illecita, anche se da tale rifiuto siano derivate conseguenze pregiudizievoli, di carattere patrimoniale e non, per la Provincia autonoma di Trento, né (ii) per aver effettuato una segnalazione in buona fede in merito a violazioni della normativa anticorruzione o della Policy."

La Società si impegna a rispettare, per il proprio ambito di competenza, la Dichiarazione di Policy adottata dalla Provincia autonoma di Trento ai sensi del punto 5.2 della norma tecnica UNI ISO 37001, riconoscendo nei suoi principi e contenuti i Protocolli di prevenzione della corruzione implementati nelle proprie Misure anticorruzione integrative del Modello di organizzazione e controllo ex Decreto legislativo n. 231 del 2001.

4.3. Il Modello 231 in Cassa del Trentino

Con il Decreto legislativo n. 231 del 2001 è stato introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità degli enti per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di gestione e controllo dell'ente oppure da persone sottoposte a uno dei soggetti menzionati.

Cassa del Trentino, al fine di uniformarsi a quanto disposto dal Decreto legislativo n. 231 e successive integrazioni, e di garantire correttezza ed eticità nello svolgimento delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno svolgere tutte le attività necessarie al fine di dotarsi di un proprio Modello di Organizzazione e Controllo, con l'intento

- da un lato, di determinare piena consapevolezza presso il socio, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori della Società circa le disposizioni e, in caso di mancato rispetto delle stesse, delle relative conseguenze,
- dall'altro, grazie ai protocolli identificati, di poter prevenire la commissione dei reati definiti nel citato decreto.

Un elemento fondamentale del Modello è rappresentato dal Codice Etico e di Comportamento che ha l'obiettivo di stabilire e diffondere i principi etici ed i criteri di comportamento che devono essere osservati da amministratori, dipendenti e da tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, impegnandoli anche a fare osservare i principi in esso contenuti nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Con riferimento a quanto sopra, e in ottemperanza a quanto previsto dalle previsioni del Decreto legislativo n. 231 del 2001, Cassa del Trentino si è quindi dotata di un proprio Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari.

5. RUOLI E RESPONSABILITA' IN CASSA DEL TRENTINO CON RIFERIMENTO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA CATTIVA GESTIONE/AMMINISTRAZIONE

5.1. Consiglio di Amministrazione della Società

- Approva le misure anticorruzione integrative a quelle esistenti ex Decreto legislativo n. 231 del 2001 predisposte dall'RPC e le successive revisioni.
- Assicura il rispetto delle misure di prevenzione alla corruzione nella Società e promuoverne la attuazione, la diffusione e il rispetto negli interessi aziendali.

5.2. Vertice di Cassa del Trentino

- Verifica la proposta di misure anticorruzione integrative a quelle esistenti ex Decreto legislativo n. 231 del 2001 predisposta dal RPC e le successive revisioni.
- Assicura il rispetto delle misure di prevenzione alla corruzione all'interno della Società e ne promuoverne l'attuazione, la diffusione e il rispetto presso le strutture aziendali.
- Sostiene l'azione dell'RPC nelle attività di redazione e aggiornamento, di attuazione e di verifica delle misure integrative anticorruzione.

5.3. Organismo di Vigilanza ex Decreto legislativo n. 231 del 2001 della Società

L'Organismo di Vigilanza, oltre ai compiti stabiliti dal Modello di organizzazione e Controllo ex Decreto legislativo n. 231 del 2001 della Società,

- assicura il coordinamento delle attività di competenza con le attività dell'RPC attraverso incontri periodici e comunicazioni reciproche sui temi della prevenzione alla corruzione.

Le Nuove Linee Guida ANAC stabiliscono le seguenti disposizioni con riferimento al rapporto tra RPT e Organismo di vigilanza della Società.

“Il nuovo co. 8-bis dell'art. 1 della l. 190/2012, nelle pubbliche amministrazioni, attribuisce agli OIV la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT, nonché il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e il potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti. La definizione dei nuovi compiti di controllo degli OIV nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza induce a ritenere che, anche nelle società, occorra individuare il soggetto più idoneo allo svolgimento delle medesime funzioni. A tal fine, ad avviso dell'Autorità, ogni società attribuisce, sulla base di proprie valutazioni di tipo organizzativo, tali compiti all'organo interno di controllo reputato più idoneo ovvero all'Organismo di vigilanza (OdV) (o ad altro organo a cui siano eventualmente

attribuite le relative funzioni), i cui riferimenti devono essere indicati chiaramente nel sito web all'interno della sezione "Società Trasparente". "Quanto ai rapporti tra RPCT e Organismo di vigilanza, si ritiene che debbano essere riviste le conclusioni cui si era pervenuti in sede di adozione della determinazione n. 8/2015. In ragione delle diverse funzioni attribuite al RPCT e all'OdV dalle rispettive normative di riferimento nonché in relazione alle diverse finalità delle citate normative, si ritiene necessario escludere che il RPCT possa fare parte dell'OdV, anche nel caso in cui questo sia collegiale. Al fine di limitare l'impatto organizzativo del nuovo orientamento rispetto a quanto previsto nella determinazione n. 8/2015, l'indicazione deve essere intesa come valida a regime o qualora ancora non sia stato nominato il RPCT, potendo le società mantenere eventuali RPCT già nominati all'interno degli OdV fino alla scadenza del mandato. In ogni caso, considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, le funzioni del RPCT dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'OdV nominato ai sensi del citato decreto legislativo."

5.4. Responsabile per la Prevenzione alla Corruzione

È nominato dal Consiglio di Amministrazione. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione non può essere individuato in un soggetto esterno alla Società.

Ha i seguenti compiti:

- predisporre le misure organizzative finalizzate a prevenire comportamenti di corruzione passiva a danno della Società ispirandosi alla legge n. 190 del 2012 per quanto compatibile con le attività di Cassa del Trentino;
- vigilare sull'attuazione effettiva delle misure in coordinamento con il piano di vigilanza 231, con le funzioni di Internal Audit e di Compliance, nonché proporre delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune;
- predisporre una relazione annua da pubblicare sul sito della Società circa l'attuazione delle misure preventive.

Considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del Decreto legislativo n. 231 del 2001 e quelle finalizzate a prevenire comportamenti di corruzione passiva a danno dell'ente, le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, dovranno essere svolte in coordinamento con quelle dell'Organismo di vigilanza.

5.5. Funzione Internal Audit

- Supporta l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile per la Prevenzione alla Corruzione nella definizione e attuazione degli specifici piani di audit, sulla base dei Modelli di Organizzazione e Controllo e delle misure integrative di prevenzione alla corruzione approvati.

5.6. Funzione Compliance

- Collabora con l'RPC nella redazione delle misure integrative finalizzate a prevenire comportamenti di corruzione passiva a danno dell'ente ispirandosi alla legge n. 190 del 2012, nell'eventuale loro aggiornamento ed adeguamento, supportando l'RPC in merito all'evoluzione della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione.
- Assicura consulenza legale a supporto del RPC, della funzione Internal Audit e dell'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dell'attività di vigilanza sulle misure anticorruzione.

5.7. Altre funzioni / Organi di Controllo (Collegio Sindacale, Società di Revisione e Area Finanza e Risk Management)

- Assicurano le funzioni di controllo di competenza con particolare attenzione agli ambiti di prevenzione della cattiva gestione e della corruzione.
- Segnalano all'Organismo di Vigilanza e all'RPC eventuali comportamenti difformi rispetto alle disposizioni aziendali che possano avere come conseguenza la commissione di atti corruttivi o di atti di cattiva amministrazione del patrimonio aziendale.

5.8. Ufficio Bilancio, Budget, Personale

- Assicura la gestione del sistema sanzionatorio nei confronti rispettivamente di dipendenti, amministratori, collaboratori esterni / fornitori in caso di rilevazione di comportamenti difformi rispetto alle disposizioni aziendali in materia di corruzione e di cattiva gestione.

5.9. Funzioni aziendali a presidio degli ambiti sensibili alla corruzione

- Assicurano il rispetto delle procedure aziendali di competenza, con particolare attenzione al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione, attuando controlli di primo livello sui processi gestiti.
- Collaborano con l'RPC nella definizione e nell'aggiornamento delle misure preventive e nello svolgimento delle attività di verifica.

5.10. Amministratori, Vertici, Responsabili aziendali, dipendenti, organi di controllo di Cassa del Trentino

- Non commettono atti di corruzione, sia essa passiva sia essa attiva, sia essa verso privati o soggetti pubblici, sia essa a danno della Società sia essa a vantaggio della Società.
- Perseguono la buona gestione delle attività della Società rispettando le disposizioni aziendali e operando in coerenza con i piani economico finanziari e operativi stabiliti.
- Segnalano eventuali atti illeciti di corruzione e di cattiva gestione del patrimonio aziendale, in linea con la procedura aziendale.

6. AREE / PROCESSI SENSIBILI ALLA CORRUZIONE E ALLA CATTIVA AMMINISTRAZIONE / GESTIONE E RELATIVE MISURE PREVENTIVE

Le Nuove Linee Guida ANAC, che sostituiscono le precedenti su medesimo argomento, chiariscono le differenti finalità dei sistemi di prevenzione ex Decreto legislativo n. 231 del 2001 e ex legge n. 190 del 2012, come illustrato nei paragrafi precedenti; al contempo le stesse Linee Guida ne delineano i punti comuni; in particolare entrambi i sistemi di prevenzione:

- identificano rischi potenziali di commissione di reati connessi all'attività aziendale e le relative misure di prevenzione finalizzate a prevenirne la commissione;
- sono adottati dal C.d.A. e sono oggetto di relazione periodica circa l'attività di vigilanza eseguita;
- prevedono attività di formazione, comunicazione e pubblicazione sul sito;

- prevedono specifiche misure sanzionatorie per rafforzare il rispetto delle misure e sistemi di raccolta di segnalazioni di fatti illeciti.

Pertanto nella stesura delle presenti misure anticorruzione, integrative rispetto agli attuali protocolli di prevenzione ai reati di corruzione ex D.Lgs. n. 231/01, sono ripercorsi i medesimi passaggi seguiti per lo sviluppo e l'aggiornamento del modello 231, come del resto suggeriti dalle stesse linee guida di ANAC.

Nel proseguo vengono riportate le fasi di sviluppo delle misure e le misure di prevenzione stesse. Per ciascun elemento viene riportata l'indicazione delle Nuove Linee Guida ANAC quale ispirazione per l'applicazione specifica nel caso di Cassa del Trentino.

6.1. Individuazione e gestione dei rischi

6.1.1. Indicazione Nuove Linee Guida ANAC

“In coerenza con quanto previsto dall'art. 1, co. 9, della legge n. 190/2012 e dall'art. 6, co. 2, del D.Lgs. n. 231/2001, le società effettuano un'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi. Tra le attività esposte al rischio di corruzione vanno considerate in prima istanza quelle generali, per le quali si rinvia al PNA 2015, delibera n.12 del 28 ottobre 2015, par 6.3, lett. b), tra cui quelle elencate dall'art. 1, co. 16, della legge n. 190 del 2012 (autorizzazioni e concessioni, appalti e contratti, sovvenzioni e finanziamenti, selezione e gestione del personale), cui si aggiungono le aree specifiche individuate da ciascuna società in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali. Fra queste, a titolo esemplificativo, possono rientrare l'area dei controlli, l'area economico finanziaria, l'area delle relazioni esterne e le aree in cui vengono gestiti i rapporti fra amministratori pubblici e soggetti privati. Nella individuazione delle aree a rischio è necessario che si tenga conto di quanto emerso in provvedimenti giurisdizionali, anche non definitivi, allorché dagli stessi risulti l'esposizione dell'area organizzativa o della sfera di attività a particolari rischi.

L'analisi, finalizzata a una corretta programmazione delle misure preventive, deve condurre a una rappresentazione, il più possibile completa, di come i fatti di maladministration e le fattispecie di reato possono essere contrastate nel contesto operativo interno ed esterno dell'ente. Ne consegue che si dovrà riportare una «mappa» delle aree a rischio e dei connessi reati di corruzione nonché l'individuazione delle misure di prevenzione. In merito alla gestione del rischio, rimane ferma l'indicazione, sia pure non vincolante, contenuta nel PNA, ai principi e alle linee guida UNI ISO 31000:2010”.

6.1.2. Il contesto in cui opera il Cassa del Trentino

Cassa del Trentino S.p.A. è una società di sistema interamente controllata dalla Provincia autonoma di Trento ai sensi dell'articolo 8 bis della Legge provinciale n. 13 del 1973 ed è soggetta a direzione e coordinamento della stessa, ai sensi dell'art. 2497 e ss. del codice civile; essa svolge ogni attività affidatale dalla Provincia autonoma di Trento, in qualità di suo strumento operativo di sistema, tra cui la gestione di risorse finanziarie e il reperimento delle stesse al fine di realizzare investimenti pubblici e progetti di sviluppo economico.

Cassa del Trentino è attiva nel supporto all'economia e alla finanza provinciale attraverso azioni in sinergia con gli attori del sistema Trentino ed extra Trentino, nonché nella definizione delle strategie economico-finanziarie volte alla realizzazione degli investimenti pubblici, fornendo supporto tecnico nel coordinamento e nella realizzazione delle strategie del governo provinciale.

Essa è pertanto “strumento di sistema” che presta attività di supporto specialistico per la realizzazione di iniziative in materia finanziaria, nonché per iniziative che prevedono il coinvolgimento di capitali privati. In questa ottica, la Società è diventata sempre più struttura di “sistema”, che fornisce attività di assistenza economico-finanziaria specialistica, in assenza di conflitti di interesse, forte del suo ruolo di terzietà, garantendo, in tal modo,

oggettività ed indipendenza nello svolgimento di tale attività a vantaggio sia del Socio Unico, sia dell'intero sistema pubblico provinciale.

6.1.3. Aree / Processi sensibili alla corruzione e alla cattiva amministrazione / gestione in Cassa del Trentino e Misure di prevenzione

Il contesto organizzativo e operativo di Cassa del Trentino è stato analizzato al fine di identificare le aree / processi sensibili a comportamenti di corruzione passiva a danno dell'ente.

In particolare l'analisi è stata condotta identificando:

- a) i processi sensibili ai reati di corruzione passiva ma non presi in considerazione nel Modello 231 in quanto non sensibili ex Decreto legislativo n. 231 del 2001;
- b) i processi presi in considerazione nel Modello 231 che risultano sensibili anche ai reati di corruzione passiva.

Con riferimento ai processi di tipo a) sono state individuate le relative modalità attuative e definite le misure di prevenzione agli illeciti.

Con riferimento ai processi di tipo b) le modalità attuative identificate nel Modello 231 sono state integrate anche con la fattispecie in cui vi sia il danno alla Società; sono inoltre state esaminate le misure preventive esistenti nel Modello e, se ritenuto opportuno, rafforzate.

L'esito del lavoro è riportato all'interno di una specifica matrice del rischio che costituisce parte integrante del presente documento (allegato A **Matrice di Individuazione e gestione dei rischi di corruzione passiva**).

Si riporta nel proseguo, in Tabella 1, la lista dei processi sensibili ai reati di corruzione con alcune informazioni, anche se per i contenuti integrali si rinvia alla citata Matrice allegata, **Tabella 1.**

Sintesi della Matrice di Individuazione e gestione dei rischi di corruzione passiva a danno della Società.

PROCESSO SENSIBILE	TIPOLOGIA RISCHIO (231 O CORRUZIONE PASSIVA O ENTRAMBI)	SETTORE DI ATTIVITÀ
Approvvigionamento di beni e servizi	·231 corruzione vs PA ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva	Tutti i settori
Approvvigionamento fondi di Provvista	231 corruzione vs PA ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva	Tutti i settori
Assunzione del personale	·231 corruzione vs PA ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva	Tutti i settori
Conferimento incarichi per prestazioni professionali	·231 corruzione vs PA ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva	Tutti i settori
Fatturazione Attiva	·231 corruzione vs PA ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva	Tutti i settori
Gestione dei Pagamenti	·231 corruzione vs PA ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva	Tutti i settori

Gestione di eventuali contenziosi giudiziari e stragiudiziali	<ul style="list-style-type: none"> ·231 corruzione vs PA ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva 	Tutti i settori
--	--	-----------------

PROCESSO SENSIBILE	TIPOLOGIA RISCHIO (231 O CORRUZIONE PASSIVA O ENTRAMBI)	SETTORE DI ATTIVITÀ
Gestione omaggi	<ul style="list-style-type: none"> ·231 corruzione vs PA ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva 	Relazioni istituzionali,
Operazioni sul capitale e destinazione dell'utile	<ul style="list-style-type: none"> ·231 corruzione vs PA ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva 	Tutti i settori
Partecipazione a partnership e operazioni societarie	<ul style="list-style-type: none"> ·231 corruzione vs PA ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva 	Tutti i settori
Concessione di contributi a terzi	<ul style="list-style-type: none"> ·231 corruzione vs PA ·231 corruzione vs Privati · corruzione passiva 	Tutti i settori
Spese di rappresentanza	<ul style="list-style-type: none"> ·231 corruzione vs PA ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva . 	Tutti i settori
Incentivazione del personale	<ul style="list-style-type: none"> ·231 corruzione vs PA ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva 	Tutti i settori
Rapporti con Istituti assicurativi	<ul style="list-style-type: none"> ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva 	Tutti i settori
Rapporti con Istituti di credito, richiesta di finanziamenti	<ul style="list-style-type: none"> ·231 corruzione vs Privati ·corruzione passiva 	Tutti i settori
Gestione del personale	<ul style="list-style-type: none"> ·corruzione passiva 	Tutti i settori

6.2. Sistema dei Controlli, Attività di monitoraggio, Reporting

6.2.1. Indicazione Nuove LINEE GUIDA ANAC

“Sistema dei controlli. La definizione di un sistema di gestione del rischio si completa con una valutazione del sistema di controllo interno previsto dal “modello 231”, ove esistente, e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, ovvero con l’introduzione di nuovi principi e strutture di controllo quando l’ente risulti sprovvisto di un sistema atto a prevenire i rischi di corruzione. In ogni caso, è quanto mai opportuno, anche in una logica di semplificazione, che sia assicurato il coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al Decreto legislativo n. 231 del 2001 e quelli per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla l. n. 190 del 2012, nonché quello tra le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e quelle degli altri organismi di controllo, con particolare riguardo al flusso di informazioni a supporto delle attività svolte dal Responsabile.”

“Attività di monitoraggio e Reporting. Le società, in coerenza con quanto già previsto per l’attuazione delle misure previste ai sensi del Decreto legislativo n. 231 del 2001 del 2001 individuano le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Quest’ultimo, entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica nel sito web della società una relazione recante i risultati dell’attività di prevenzione svolta sulla base di uno schema che A.N.AC.”

6.2.2. Strutture, attività strumenti di auditing anticorruzione in Cassa del Trentino

Cassa del Trentino ha scelto di integrare laddove possibile le modalità di prevenzione alla corruzione ispirandosi per quanto compatibile alla L n. 190 del 2012 e applicando il Decreto legislativo n. 231 del 2001 in ottica di efficacia e efficienza delle misure di prevenzione della corruzione nelle attività aziendali.

Pertanto Cassa del Trentino ha scelto di:

- nominare quale Responsabile per la Prevenzione alla Corruzione colui che oggi è il Responsabile dell’Area Legale ed Organizzazione;
- predisporre misure anticorruzione finalizzate a prevenire comportamenti di corruzione passiva ispirandosi alla legge n. 190/2012 per quanto compatibile, strettamente coordinate con le preesistenti misure di prevenzione ai reati ex D.Lgs. n. 231/01, in particolare:
 - utilizzando lo stesso sistema di identificazione, analisi e valutazione del rischio,
 - utilizzando gli stessi strumenti di analisi e di registrazione,
 - operando attraverso le medesime componenti macro del sistema di controllo aziendale (sistema organizzativo e di controllo, sistema dei poteri, Codice Etico e di Comportamento, formazione e comunicazione, sistema documentale, sistema sanzionatorio, flussi informativi, sistemi di segnalazione degli illeciti),
 - operando attraverso gli stessi protocolli di prevenzione generali (Separazione delle attività, Poteri di firma e poteri autorizzativi, Tracciabilità, norme e procedure, attività di reporting, sistemi informatici) e, laddove applicabile, gli stessi protocolli di prevenzione specifici,

- affidare alla funzione di Compliance, in tal caso a supporto di RPC e OdV, anche in collaborazione con la funzione Internal Audit, l'assistenza in materia di comprensione della norma di riferimento, l'esecuzione delle attività di verifica delle misure anticorruzione in termini di adeguatezza e effettività attraverso la definizione e svolgimento di un piano di verifiche sui processi sensibili e di successiva attività di follow up;
- assicurare un'attività di relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione della Società circa l'attività di vigilanza in materia di anticorruzione coordinata con l'Organismo di Vigilanza.

6.3. Il Codice Etico e di Comportamento

6.3.1. Indicazione Nuove LINEE GUIDA ANAC

“Le società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 oppure adottano un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice.”

6.3.2. Il Codice Etico e di Comportamento in Cassa del Trentino

Cassa del Trentino ha redatto un Codice Etico ed un allegato Codice di Comportamento, approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che stabiliscono principi etici e norme di comportamento vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori della Società, dei suoi dipendenti, consulenti e di chiunque operi in nome e per conto di tali Società, indipendentemente dal rapporto giuridico sottostante.

Il Codice Etico e l'allegato Codice di Comportamento svolgono un ruolo fondamentale nella prevenzione alla corruzione nella Società stabilendo per tutti i loro destinatari fondamentali obiettivi di salvaguardia della buona reputazione di Cassa del Trentino e comportamenti adeguati ad evitare situazioni di conflitto di interesse e a prevenire atti di corruzione passiva o attiva.

Il Codice Etico e l'allegato Codice di Comportamento:

- sono comunicati a tutti i dipendenti ad ogni aggiornamento;
- sono pubblicati sul sito internet della Società;
- sono oggetto di formazione ai neoassunti;
- prevedono la possibilità di richiedere informazioni e chiarimenti alle funzioni competenti, in particolare l'Organismo di Vigilanza, l'Ufficio Bilancio, Budget, Personale;
- prevedono un sistema di segnalazione in caso di rilevazione di illeciti da parte di tutti i destinatari del Codice;
- prevedono specifiche sanzioni in caso di riscontrata violazione dei Codici, per le quali si rinvia al sistema sanzionatorio.

6.4. Il processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting

La Società esplica la propria attività sulla base di piani triennali, che si traducono in budget annuali e che, a loro volta, fungono da quadro di riferimento per la programmazione, verifica e approvazione delle attività della società stessa. Il budget annuale è monitorato, sulla base delle direttive impartite dalla Provincia autonoma di Trento alle proprie società strumentali, il 30/06, il 30/09 e verificato, nuovamente, durante il mese di dicembre contestualmente alla predisposizione del piano triennale del successivo triennio. Il primo anno del piano triennale costituisce il budget annuale per l'esercizio successivo.

Il processo citato (approvazione del piano triennale e verifiche periodiche), presidiato dall'Area Amministrazione, prevede il coinvolgimento di tutta la linea gerarchica - dal CdA al Direttore Generale al Responsabile di Area, essendo oggetto di formale approvazione da parte del CdA e di verifica da parte del Collegio Sindacale, costituendo una delle misure più rilevanti per la buona gestione delle decisioni e delle attività aziendali.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione.

6.5. Trasparenza

6.5.1. Indicazione LINEE GUIDA ANAC

“Le misure di trasparenza confluiscono in un'apposita sezione del documento contenente le misure di prevenzione della corruzione integrative del "modello 231", ovvero dell'unico documento contenente insieme misure integrative e misure del "modello 231".

In questa sezione sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità e indicando i nominativi dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione sia dei dati, delle informazioni e dei documenti la cui pubblicazione è espressamente prevista da specifiche norme di legge, sia di quelli c.d. "ulteriori" individuati dalla medesima società in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali (art. 1, co. 9, lett. f) l. 190/2012 e art. 7-bis, co. 3, D.Lgs. 33/2013).

Gli obiettivi legati alla trasparenza devono pertanto essere articolati e dettagliati non soltanto in relazione al RPCT ma anche agli altri soggetti coinvolti nell'attuazione delle misure di trasparenza previste dalle norme o introdotte dalla società stessa. In analogia a quanto previsto per la pubblica amministrazione, si ritiene che anche per le società a controllo pubblico il mancato rispetto di tali obiettivi possa essere valutato ai fini della responsabilità dirigenziale e della corresponsione della retribuzione di risultato.

I nuovi obblighi introdotti riguardano: i) i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale; ii) i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale; iii) i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.

Il D.Lgs. 97/2016 ha, inoltre, introdotto nel corpo del D.Lgs. 33/2013 l'art. 15-bis «Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate» con la previsione che le società controllate nonché quelle in regime di amministrazione straordinaria sono tenute a pubblicare, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione:

1) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata; 2) il curriculum vitae; 3) i compensi, comunque denominati, relativi al

rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrari; 4) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura. La pubblicazione di dette informazioni, relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso, è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, nei confronti del soggetto responsabile della pubblicazione e del soggetto che ha effettuato il pagamento è irrogata una sanzione pari alla somma corrisposta¹.

“.. la promozione di maggiori livelli di trasparenza, a seguito delle modifiche all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 introdotte dal D.Lgs. 97/2016, costituisce obiettivo strategico da tradurre nell'assegnazione di obiettivi organizzativi e individuali che ad avviso dell'Autorità, devono essere declinati all'interno dei documenti adottati dalle società.”

6.5.2. La trasparenza in Cassa del Trentino

Come illustrato nel capitolo precedente “La normativa in materia di anticorruzione e Cassa del Trentino”, ANAC, attraverso le citate Nuove Linee Guida, anche a seguito di uno specifico parere del Consiglio di Stato, ha informato di avere in corso un approfondimento con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e la Commissione nazionale per le società e la borsa, in merito alla disciplina applicabile alle società pubbliche quotate, come definite all'art. 18 del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”).

Nelle medesime Linee Guida, ANAC ha pertanto stabilito che, in attesa dell'esito di tale approfondimento, alle Società quotate come definite all' art. 18 non si applicano le linee guida in materia di trasparenza e anticorruzione.

Alla data di emanazione delle citate Linee Guida, Cassa del Trentino S.p.A., società con Socio unico la Provincia autonoma di Trento, ha attualmente quotato sette Prestiti Obbligazionari presso il *Luxembourg Stock Exchange*. (<https://www.bourse.lu/issuer/CassaDelTrentin/60142>).

Al contempo, Cassa del Trentino ha ritenuto opportuno adottare – seppur su base volontaria - fin da gennaio 2016 specifiche misure di trasparenza attraverso la pubblicazione sul sito internet del Cassa del Trentino (www.cassadeltrentino.it) di dati relativi alla governance e all'organizzazione della Società, in ottica di trasparenza sul governo delle attività aziendali.

E' stata quindi predisposta all'interno del sito internet della Società un'apposita sezione denominata “Società trasparente” dedicata alla pubblicazione dei dati di governance e organizzazione e delle misure anticorruzione per Cassa del Trentino.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione.

6.6. Adempimenti applicabili a Cassa del Trentino in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico (D.Lgs. n. 39/13).

6.6.1. Indicazione Nuove LINEE GUIDA ANAC Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali.

“Si ricorda che la materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal D.Lgs. n. 39/2013.

All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del D.Lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 7, sulla "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale".

Per i dirigenti, si applica l'art. 3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

La società adotta le misure necessarie ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalla Società."

6.6.2. Indicazione Nuove LINEE GUIDA ANAC Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

"All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013:

- art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali" e, in particolare, il co. 2;
- art. 11, relativo a "incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali, ed in particolare i co. 2 e 3;
- art. 13, recante "incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali";
- art. 14, co. 1 e 2, lettere a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle "incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'[art. 11, co. 8, del D.Lgs. 175/2016](#), ai sensi del quale «Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori».

A tali fini, le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellanti per l'attribuzione degli stessi; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione un'attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.»

6.6.3. Regole e misure in Cassa del Trentino in tema di inconferibilità ed incompatibilità

L'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 39/2013, per quanto riguarda l'ambito soggettivo di applicazione delle regole in tema di inconferibilità ed incompatibilità, dispone l'applicazione anche per gli incarichi conferiti *“negli enti di diritto privato in controllo pubblico”*. Concetto, quest'ultimo, in cui vengono ricondotte, sempre dallo stesso D.Lgs. n. 39/2013, *“le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c.....”*.

Cassa del Trentino verifica di volta in volta al caso specifico l'applicabilità delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità.

Laddove sia soggetta alle disposizioni del D.Lgs. n. 39/13, la Società recepisce le seguenti misure preventive:

- negli atti di attribuzione della carica di Presidente o di Consigliere del Consiglio di Amministrazione, di Direttore Generale, nonché degli incarichi dirigenziali, sono inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico (inconferibilità) e le cause di incompatibilità;
- i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico e delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione effettua, in collaborazione con l'ODV, un'attività di vigilanza pianificata e anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni;
- le verifiche sui soggetti nominati dalle PA controllanti sono effettuate dalla Società.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione.

6.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

6.7.1. Indicazione Nuove LG ANAC

“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. Le società assumono iniziative volte a garantire che: a) negli interpellati o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.”

6.7.2. Regole e misure in Cassa del Trentino

La Società nello svolgimento dei processi di selezione del personale adotta i requisiti suggeriti dall’ANAC:

- 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
- nelle selezioni del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa di cui al punto precedente
- i candidati devono fornire la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa
- la Società svolge una specifica attività di vigilanza in merito, anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione.

6.8. Formazione

6.8.1. Indicazione Nuove LG ANAC

“Le società definiscono i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione dedicate al «modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001»”.

6.8.2. Formazione in Cassa del Trentino

Cassa del Trentino stabilisce un piano annuale della formazione relativo a tutte le iniziative della Società. All’interno del piano sono previste le attività formative in materia di prevenzione alla corruzione coordinate con le attività di formazione sulle misure di prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/01 e sul Codice Etico e di Comportamento, anche attraverso l’utilizzo di strumenti di e-learning.

Il piano è redatto e verificato dalla Società su input delle funzioni competenti. Con riferimento alla materia anticorruzione, gli input sono forniti dal RPC, dall’Organismo di Vigilanza e dalle verifiche svolta dalla funzione di Compliance.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione.

6.9. Il sistema di segnalazione degli illeciti

6.9.1. Indicazione Nuove Linee Guida ANAC

“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.”

6.9.2. Disposizioni della L. 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”

La L. 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” dispone alcune novità in materia di segnalazioni. In sintesi la nuova legge:

1. amplia la tutela già prevista per i dipendenti pubblici, in termini di:
 - attribuzione all'ANAC del
 - potere di vigilanza sull'adozione di eventuali misure ritorsive a danno del segnalante;
 - potere di erogare sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti sia del responsabile della condotta discriminatoria, sia dell'amministrazione che non ha adottato le procedure per la gestione delle segnalazioni o non ha svolto attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
 - inversione dell'onere della prova: l'ente dovrà dimostrare che le misure nei confronti del segnalante sono state adottate per motivi estranei alla segnalazione;
 - reintegro del segnalante licenziato e nullità degli atti discriminatori;
 - ampliamento della protezione dell'identità del segnalante;
 - estensione della definizione di dipendente pubblico e delle tutele per i fornitori e collaboratori della PA che forniscono beni o servizi e realizzano opere in favore dell'amministrazione;
 - adozione da parte di ANAC di linee guida relative alle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni;
2. estende la tutela al settore privato. La norma modifica l'art. 6 del Decreto legislativo n. 231 del 2001 e stabilisce che i Modelli 231 devono prevedere:
 - uno o più canali attraverso i quali i soggetti apicali e i soggetti sottoposti possano segnalare condotte illecite ai sensi del Decreto legislativo n. 231 del 2001 o violazioni del Modello 231 di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
 - le segnalazioni devono fondarsi su elementi di fatto precisi (indizi certi e non suscettibili di interpretazione diversa) e concordanti (indizi che non contrastano tra loro);
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- sanzioni disciplinari nei confronti di chi i) viola le misure di tutela del segnalante e ii) effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
3. Prevede deroghe alla disciplina del segreto aziendale, professionale, industriale e scientifico.

6.9.3. Il sistema di segnalazione degli illeciti in Cassa del Trentino

La Società ritiene importante ai fini della prevenzione della corruzione disporre di un sistema che consenta la segnalazione degli illeciti e la successiva gestione secondo i più elevati standard di trasparenza, integrità e affidabilità.

I Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto legislativo n. 231 della Società sono aggiornati rispetto alle nuove disposizioni della Legge n. 179 del 2017 rafforzando i processi, le responsabilità e gli strumenti di gestione delle segnalazioni, attraverso:

- un rinnovato impegno del Consiglio di Amministrazione di Cassa del Trentino S.p.A., che, consapevole della rilevanza di tale processo quale strumento di monitoraggio e miglioramento costante dell'eticità e compliance dell'organizzazione, incoraggia i dipendenti, i collaboratori ed eventuali terzi che operano con la Società, a segnalare situazioni di comportamenti non etici, irregolarità, illeciti, violazioni alle disposizioni aziendali, che abbiano rilevato nell'attività lavorativa o nei rapporti con il Cassa del Trentino, garantendo piena e completa tutela a chi effettua con spirito di servizio e collaborazione le segnalazioni, affinché la Società possa trarre beneficio da esse ed intercettare per tempo comportamenti difforni e porvi rimedio e correzione;
- una specifica procedura aziendale in materia di raccolta e gestione delle segnalazioni, basata sulla piattaforma WHISTLEBLOWINGPA, e affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, garanti di eticità, integrità, correttezza e riservatezza nella raccolta e gestione delle segnalazioni e nelle successive attività di accertamento, in linea con la Legge n. 179 del 2017 e con la normativa aziendale interna e in materia;
- un indirizzo di posta elettronica dedicato per la raccolta di segnalazioni relative a illeciti e irregolarità, detenuto dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Oltre all'indirizzo di posta elettronica dedicato è a disposizione un ulteriore indirizzo di posta elettronica per la comunicazione di eventuali illeciti in materia di corruzione:

- sul sito internet della Società è indicata l'email del RPC
lorenzo.busana@cassadel trentino.it.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione.

6.10. Rotazione o misure alternative

6.10.1. Indicazione LG ANAC

“Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio e avendo come riferimento la l. n. 190 del 2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione. La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione,

potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. “segregazione delle funzioni”) che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.”

6.10.2. Misure alternative in Cassa del Trentino

La Società, oltre a valutare la possibilità di adottare la rotazione qualora compatibile con le esigenze organizzative, attua un’altra misura efficace come anche suggerita dalle LG ANAC, ossia la distinzione delle competenze (cd. “segregazione delle funzioni”) che attribuisce a soggetti diversi i compiti, ad esempio, di identificare i fabbisogni di risorse, verificarne l’opportunità e caratteristiche, autorizzare i fabbisogni, ricercare sul mercato le risorse, valutare le offerte, autorizzare i contratti, consuntivare le prestazioni, effettuare i pagamenti.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione.

7. FLUSSI INFORMATIVI

Sono in corso di predisposizione specifici flussi informativi nell’ambito dei processi sensibili e delle misure di prevenzione integrative sia all’interno della linea gerarchica della struttura che presidia il processo, sia verso il RPC.

I flussi relativi ai processi e alle misure, già presenti nel Modello 231, sono gli stessi che ad oggi sono a disposizione dell’Organismo di Vigilanza e vengono quindi estesi anche all’RPC.

8. IL SISTEMA SANZIONATORIO

8.1. Il sistema sanzionatorio in Cassa del Trentino

Il sistema sanzionatorio e i comportamenti difforni rispetto alle misure integrative per la prevenzione della corruzione qui riportate, nonché la pubblicazione dei dati oggetto di trasparenza, sono disciplinati dalla Società attraverso l’adozione, l’aggiornamento e l’applicazione del codice Etico e di Comportamento, l’adozione di apposite clausole con le controparti contrattuali, nonché l’esercizio del potere disciplinare e sanzionatorio da parte del C.d.A..

Si ritiene opportuno qui sottolineare che il RPC ha il compito di segnalare le violazioni delle misure anticorruzione integrative agli organi / funzioni aziendali competenti i quali provvedono alla valutazione del provvedimento sanzionatorio adeguato.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione.

9. APPENDICE: Riferimenti dei Documenti aziendali

- Codice Etico e di Comportamento
- Disposizioni organizzative
- Deleghe e procure e poteri autorizzativi interni
- Modello di organizzazione e controllo ex D.Lgs. n. 231/01
- Piano della formazione
- Sistema documentale aziendale
- Sistema sanzionatorio
- Flussi informativi
- Procedura e Sistema di segnalazione degli illeciti
- Matrice Individuazione e gestione dei rischi (Allegato A)

Allegato A documento "CdT Misure integrative anticorruzione" CDA 21.12.2020

MATRICE RISCHI DI CORRUZIONE PASSIVA - PROCESSI SENSIBILI - MODALITA' DI REALIZZAZIONE DEL REATO - MISURE DI PREVENZIONE

PROTOCOLLI DI PREVENZIONE CdT																
		Settore di attività	Modalità POTENZIALE di realizzazione del reato	PROTOCOLLI DI PREVENZIONE FISSI							PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PASSIVA					
Processo sensibile	Tipologi a rischio			processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati vi	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blinda le attività operative dei dipendenti	congruità del prezzo	clausola 231	modalità di pagamento (no contanti)	modalità di sourcing definite	valutazione controparte preliminarmente in fase di preaffidamento e in fase di contratto	controllo della prestazione dei fornitori
Approvvigionamento di beni o servizi attraverso la negoziazione, stipulazione e/o esecuzione di procedura di affidamento ex Codice appalti e normativa provinciale	231 corruzione vs PA 231 corruzione vs Privati corruzione passiva	tutti i settori	I funzionari di CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - da parte dei fornitori per concedere l'affidamento o per evitare una penale o una valutazione negativa o per autorizzare incrementi contrattuali non dovuti o per omettere attività di controllo o la segnalazione di anomalie nelle attività di controllo effettuate													
Approvvigionamento fonti di provvista: contratti fisici e contratti finanziari	231 corruzione vs PA 231 corruzione vs Privati corruzione passiva	tutti i settori	I funzionari di CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - da parte dei fornitori per concedere l'affidamento o per evitare una penale o una valutazione negativa o per autorizzare incrementi contrattuali non dovuti o per omettere attività di controllo o la segnalazione di anomalie nelle attività di controllo effettuate													

Assunzione del personale	231 corruzione vs PA 231 corruzione vs Privati corruzione passiva	tutti i settori	I funzionari di CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - da parte dei candidati per assegnare o agevolare l'assunzione del candidato corruttore o riservare un trattamento contrattuale più favorevole o per una selezione non necessaria a favore del corruttore	processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione e di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blindate le attività operative dei dipendenti						
Conferimento di incarichi per prestazioni professionali	231 corruzione vs PA 231 corruzione vs Privati corruzione passiva	tutti i settori	I funzionari di CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - da parte dei professionisti per concedere l'incarico o per evitare una penale o una valutazione negativa o per autorizzare incrementi contrattuali non dovuti o per omettere attività di controllo o la segnalazione di anomalie nelle attività di controllo effettuate	processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione e di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blindate le attività operative dei dipendenti	congruità del prezzo	clausola 231	modalità di pagamento (no contanti)	modalità di sourcing definite	valutazione controparte preliminare in fase di preaffidamento e in fase di contratto	controllo della prestazione dei professionisti
Fatturazione attiva	231 corruzione vs PA corruzione passiva	tutti i settori	I funzionari di CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - da parte dei professionisti per ridurre o cancellare un importo dovuto dalla controparte corruttrice	processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione e di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blindate le attività operative dei dipendenti	monitoraggi o su tipologie di fatturazione che potrebbero contenere anomalie	clausola 231				

Gestione eventuali contenziosi stragiudiziali e giudiziali	di 231 corruzione vs PA 231 corruzione vs Privati corruzione passiva	tutti i settori	I funzionari di CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - da parte della controparte del contenzioso per avere per riservare un trattamento favorevole alla controparte corruttrice	processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati vi	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione e di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blindate le attività operative dei dipendenti	clausola 231	evidenza svolgimento del contenzioso				
Gestione omaggi	231 corruzione vs PA 231 corruzione vs Privati corruzione passiva	tutti i settori, con particolare riferimento alle relazioni istituzionali	I funzionari di CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - da parte della controparte per favorire la parte corruttrice o per definire un prezzo non congruo o per omettere attività di controllo o la segnalazione di anomalie nelle attività di controllo effettuate	processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati vi	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione e di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blindate le attività operative dei dipendenti	congruità del prezzo	clausola 231	modalità di pagamento (no contanti)			
Operazioni sul capitale destinazione dell'utile	e 231 corruzione vs PA 231 corruzione vs Privati corruzione passiva	tutti i settori		processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati vi	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione e di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blindate le attività operative dei dipendenti						
Partecipazione a partnership operazioni societarie	e 231 corruzione vs PA 231 corruzione vs Privati corruzione passiva	tutti i settori	I funzionari di CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - da parte della controparte corruttrice per definire un'operazione societaria fittizia o svantaggiosa per la Società oppure un prezzo non congruo al fine di erogare ingiuste sovvenzioni alla controparte	processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati vi	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione e di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blindate le attività operative dei dipendenti	congruità del prezzo	clausola 231	modalità di pagamento (no contanti)	valutazione controparte preliminare in fase di preaffidamento e in fase di contratto	monitoraggio sull'andamento della partnership /operazione societaria	definizione dei criteri di valutazione propedeutica dell'operazione

			corruttrice o per omettere attività di controllo o la segnalazione di anomalie nelle attività di controllo effettuate													
Concessione di contributi a terzi	231 corruzione vs PA 231 corruzione vs Privati corruzione passiva	tutti i settori	I funzionari di CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - da parte della parte corruttrice per ottenere il contributo o per evitare una penale o una valutazione negativa o per autorizzare incrementi non dovuti o per omettere attività di controllo o la segnalazione di anomalie nelle attività di controllo effettuate	processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati vi	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blindate le attività operative dei dipendenti		clausola 231	modalità di pagamento (no contanti)	modalità di sourcing definite	valutazione controparte preliminare in fase di preaffidamento e in fase di erogazione	
Spese di rappresentanza	231 corruzione vs PA 231 corruzione vs Privati corruzione passiva	tutti i settori	I funzionari di CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - da parte della controparte corruttrice per autorizzare una spesa di rappresentanza non dovuta. I funzionari con poteri di spesa di rappresentanza potrebbero autorizzare spese non congrue o non attinenti all'attività aziendale a titolo personale	processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati vi	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blindate le attività operative dei dipendenti						

Incentivazione del personale	231 corruzione vs PA 231 corruzione vs Privati corruzione passiva	tutti i settori	I funzionari di CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - da parte della controparte corrottrice per assegnare un trattamento contrattuale più favorevole ad un dipendente	processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati vi	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blindate le attività operative dei dipendenti	congruità del prezzo						
Rapporti con istituti assicurativi	231 corruzione vs PA 231 corruzione vs Privati corruzione passiva	tutti i settori	I funzionari di CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - da parte della controparte per favorire la parte corrottrice nella scelta o nella gestione o per omettere attività di controllo o la segnalazione di anomalie nelle attività di controllo effettuate	processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati vi	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blindate le attività operative dei dipendenti	congruità del prezzo	clausola 231	controllo della prestazione				
Rapporti con istituti di credito	231 corruzione vs PA 231 corruzione vs Privati corruzione passiva	tutti i settori	I funzionari di CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - da parte della controparte per favorire la parte corrottrice nella scelta o nella gestione o per omettere attività di controllo o la segnalazione di anomalie nelle attività di controllo effettuate	processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati vi	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blindate le attività operative dei dipendenti	congruità del prezzo	clausola 231	controllo della prestazione				
Gestione del Personale	corruzione passiva	tutti i settori	i funzionari de CdT potrebbero richiedere/ricevere un indebito compenso - a titolo personale - per omettere controlli o per non segnalare comportamenti difformi relativi alla parte corrottrice	processo di pianificazione, budgeting, controlling e reporting	segregazione delle attività	poteri di firma/autorizzati vi	tracciabilità e trasparenza del processo	disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo	reporting (flussi informativi a disposizione di ODV e RPC)	sistema informativo utilizzato per la gestione del processo: recepisce le disposizioni aziendali e blindate le attività operative dei dipendenti	congruità del prezzo	modalità di pagamento (no contanti)	controlli sul rispetto da parte del personale delle disposizioni aziendali in materia di amministrazione del personale				

