

RELAZIONE ANNUALE

**DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA.**

**Presentata al Consiglio di Amministrazione di Anas International Enterprise
S.p.A. nella seduta del 19/12/2017**

Dicembre 2017

RELAZIONE

SULL'ATTIVITÀ SVOLTA DA GENNAIO 2017.

Introduzione

La presente relazione è predisposta in coerenza con la scelta effettuata da AIE, su base volontaria, di dotarsi di un piano anticorruzione con riferimento alle disposizioni di legge ex 190/2012 (recante “*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella P.A.*”).

In particolare, l’art. 1 comma 14 della legge sopra citata stabilisce che “*entro il 15 dicembre di ogni anno il Responsabile della prevenzione della corruzione*” pubblica sul sito web della società una relazione. Il presidente dell’ANAC con proprio comunicato ha prorogato il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della relazione annuale. La presente vuole offrire un quadro delle attività svolte nel secondo semestre del 2017 e di quelle da programmare.

Il contesto

Nel gennaio 2017 la Società, su base volontaria, si è dotata di un proprio Piano triennale per la prevenzione della corruzione nel rispetto degli indirizzi sopra dettati e, contestualmente, ha approvato nella seduta del 20 gennaio 2017 anche il Piano per la Trasparenza.

Attività espletata e programmata

1. Follow up -Nomina referenti aziendali-

Con nota AIE prot. n. 159-I del 28/02/2017 il Responsabile Anticorruzione, in ossequio alla normativa di cui alla determina ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, ha provveduto a nominare i Referenti per la corretta attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato da AIE.

2. Follow up -Sito internet della Società con sezione dedicata alla Trasparenza-

Il sito internet della Società ha avuto visibilità on line a partire dal 5 settembre 2017 (www.anasinternational.com). La pubblicazione è il frutto di un lungo lavoro iniziato nel 2015 e di un costante confronto con la Capogruppo per lo sviluppo dei temi più sensibili.

L’esigenza per AIE di vedere la sua presenza sul web è da sempre connessa alla necessità, fortemente sentita in capo alla stessa, di coltivare i propri interessi commerciali e di *compliance*. Con l’implementazione e lo sviluppo delle iniziative commerciali, infatti, si è fortemente sentita l’esigenza di creare uno strumento che

fosse quanto più rispondente allo scopo della Società che, per la sua *mission*, si pone sul mercato estero offrendo una gamma completa di servizi nel campo delle infrastrutture stradali ed in quelli dell'ingegneria. Occorreva quindi uno strumento con un taglio più internazionale e commerciale, una sorta di vetrina multilingua che rendesse più visibile non solo i servizi offerti da AIE, ma anche la sua valenza istituzionale.

Tutto il progetto è stato svolto in accordo con la Capogruppo. Da un punto di vista della comunicazione il sito ha infatti recepito tutte le indicazioni fornite nel corso di riunioni tenutesi con il Responsabile della U.O. Relazioni Esterne e Comunicazione di ANAS.

Inoltre il sito risulta implementato anche con la Sezione "**Società Trasparente**" la cui "*Premessa discorsiva*", seppur sviluppata ai sensi della Determinazione n. 8/2015 ("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") racchiude dati, informazioni e documenti relativi alla organizzazione ed alla attività svolta Anas International Enterprise S.p.a. – in quanto compatibili – con le prescrizioni di cui al Decreto Legislativo n. 33/2013 – "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", come novellato dal Decreto Legislativo 97/2016 (cfr. art. 2bis co 2). Quanto sopra a fronte della **nota pervenuta dal MEF** (20/01/2017 prot. 0029094), che - definitivamente pronunciandosi - ha ritenuto di "*dover escludere AIE dalle previsioni di cui al Testo Unico considerato che la Società quando opera all'estero agisce come player di mercato dove acquisisce commesse disciplinate da normative locali il cui espletamento può richiedere la costituzione di joint venture, di società o l'assunzione di partecipazioni e, pertanto, non saranno applicabili ad AIE le previsioni di cui al Testo unico quando AIE opera all'estero*". A **tale principio era anche pervenuta la Determinazione ANAC 8/2015** allorchè nel considerare le società che svolgono "attività commerciali in regime concorrenziale" aveva precisato che "*naturalmente, considerate le peculiarità organizzative, il tipo di attività e il regime privatistico, la disciplina della trasparenza è applicabile con i necessari adattamenti, anche per contemperare l'obiettivo della più ampia pubblicazione dei dati con le eventuali esigenze relative alla natura privatistica e alle attività svolte in regime concorrenziale*".

In tale fattispecie rientra, pertanto, AIE che opera ed agisce all'estero come *player di mercato* con la peculiarità di essere una società che svolge "attività commerciali in regime concorrenziale".

Aggiudicazione della gara per lo sviluppo del sito

Aie ha bandito una gara per aggiudicare lo sviluppo del sito internet. L'aggiudicataria è risultata essere la *Società Openroma*, Società di comprovata esperienza nel settore che ha ottenuto il punteggio più elevato sia dal punto di vista dei requisiti tecnici previsti, che dal punto di vista economico. Il contratto stipulato prevede lo sviluppo della grafica e dei contenuti del sito, la formazione del personale AIE per l'aggiornamento dello stesso e l'assistenza tecnica per un anno. In considerazione della natura internazionale del sito si sta altresì lavorando affinché lo stesso possa essere strutturato e disponibile in varie lingue ovvero inglese, francese, spagnolo ed italiano. Attualmente sono *on line* esclusivamente le versioni in inglese ed in italiano. L'aggiornamento dei contenuti viene eseguito internamente per assicurarne la revisione in tempi brevi, conformemente a quelle che sono le esigenze della rete.

Lo sviluppo dei contenuti del sito è stato impostato su 4 chiavi fondamentali:

1. **Chi siamo:** si è voluto evidenziare l'appartenenza ad un Gruppo con forte richiamo sia grafico (presenza del logo ANAS, impiego dei colori aziendali, immagini storiche e di archivio della capogruppo) che contenutistico (descrizione della storia, delle referenze e del know-how che AIE esporta nel mondo).
2. **A chi mi rivolgo:** identificazione degli utenti che sono principalmente istituzioni, società in cerca di partnership, competitors, singoli individui in cerca di opportunità lavorative. Per questo i contenuti sono stati tarati su informazioni chiave trattate in maniera completa e trasparente. In particolare è stata creata, con il supporto della capogruppo, una **sezione Società trasparente** sviluppata "a specchio" rispetto alla Capogruppo e quindi completa di tutte le sotto-sezioni necessarie. Per quanto riguarda la sezione relativa alla **Selezione dei partner**, è stato poi sviluppato un questionario, compilabile *on line*, contenente tutte le informazioni individuate dal Regolamento per la selezione dei partner, elaborato con il supporto della Capogruppo, e approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione di AIE del 4 aprile 2017.
3. **Con quale prodotto:** essendo una vetrina con finalità commerciali è stata fornita una descrizione dei servizi offerti con particolare risalto alle commesse all'estero in corso e/o completate.
4. **Compliance:** in virtù della sua appartenenza al Gruppo Anas, tutti gli aspetti sensibili del sito sono stati oggetto di costante confronto con la Capogruppo, nell'ottica di garantire la massima conformità.

In data 5 settembre 2017- messa on line del sito aziendale- AIE ha inoltrato una mail - a tutti i maggiori operatori (Ance, Oice, Ice, Aiscat, Confindustria, Igiroma, etc..) per informare della presenza ufficiale della società "on line" con un sito ricco di contenuti, funzionale, moderno e fruibile da ogni dispositivo che offre la possibilità alle aziende interessate di presentare, attraverso un sistema di qualifica

on line, la propria candidatura come partner per determinate attività o aree geografiche.

3. Follow up in merito al processo di selezione dei soci con riferimento anche alle verifiche anticorruption e al “modus operandi” posto in essere da AIE.

In data 28/07/2017 è stato formalizzato tra AIE ed una Società esterna un contratto di affidamento nato dalla volontà di creare un supporto “preventivo” ad ANAS nella valutazione dei partner rispetto alla verifica finale in capo alla stessa, per il tramite della sua Unità “Direzione Tutele Aziendale”. La modalità c.d. *preventiva* è il frutto concordato tra le due Società. Anche l’OdV, nel prendere positivamente atto di quanto rappresentato e concordando su tale *modus operandi*, chiedeva durante gli incontri programmati, approfondimenti in merito all’analisi di dettaglio del Contratto di servizi con la Società risultata aggiudicataria a fronte di una vera e propria procedura negoziata. L’oggetto dell’affidamento è la valutazione di potenziali Partner esteri (Professionisti, Società, ecc.), con cui AIE intende - per scopi prettamente di natura commerciale quali ad esempio la partecipazione a prequalifiche, a gare ed iniziative in genere - intrattenere rapporti di collaborazione che potrebbero comportare, in taluni casi, anche la costituzione di nuove società/raggruppamenti/ecc. La Società incaricata delle verifiche al termine di ogni singola attività consegna ad AIE un *report* contenente gli esiti delle valutazioni.

Le valutazioni che AIE può richiedere alla Società sono:

- a) **Valutazione Partner - grado 1**: Questa valutazione comprende l’analisi delle informazioni di pubblico accesso (fonti aperte).
- b) **Valutazione Partner - grado 2**: Questa valutazione comprende, oltre all’analisi prevista al punto precedente, anche l’analisi delle informazioni assunte tramite contatti interpersonali.
- c) **Valutazione Partner - grado 3**: Questa valutazione comprende, oltre alle analisi previste ai punti precedenti, anche un’attività di approfondimento su aspetti di interesse emersi nelle valutazioni precedenti (grado 1 e 2).

In ragione della delicatezza delle informazioni oggetto del contratto per le singole fasi di valutazione del *partner* si è convenuto di indicare l’AD quale referente contrattuale.

Il Report di Valutazione in lingua italiana, opportunamente dettagliato in ragione di quanto richiesto da AIE, viene consegnato al referente AIE per poi essere inviato all’Unità ANAS Tutele Aziendali affinché venga completato il processo di indagini che confermerà o meno l’opportunità di attualizzare una partnership con il socio oggetto di verifica.

Linee guida utilizzate da AIE per la selezione dei partner.

Sul sito AIE vi è una sezione “*dedicata*” dove sono pubblicate le linee guida e la procedura di selezione dei potenziali partner. Obiettivo del documento è descrivere una procedura informatica (anasinternational.it e anasinternational.com) al fine di permettere ai potenziali partner di registrarsi e compilare alcune informazioni anagrafiche, commerciali e la dichiarazione d’onore. Tale applicazione si rende disponibile ed è pubblicata sul sito della società sia in italiano sia in inglese. L’utente per registrarsi come potenziale partner nella *home page* accede a:

LAVORA CON NOI->Partnership

in cui troverà la modulistica dedicata. Il *form* contiene l’indicazione di numerose informazioni:

1. **AREE GEOGRAFICHE** per la candidatura
2. **CAPACITÀ TECNICHE:**

Competenze tecniche:

- Concessioni
- Progettazione
- Direzione Lavori
- Asset Management
- Quality Assurance/Quality Control
- Gestione del traffico

Capacità apporto Equity:

- SI
- NO

4. Follow up in merito al processo di formazione del personale.

Il Referente per tali adempimenti (HR), ha in più occasioni rappresentato al Responsabile Anticorruzione e all’Organismo di Vigilanza di aver concordato con Anas Capogruppo la modalità per allineare AIE alla formazione gestita dalla Capogruppo non escludendo, al contempo, la possibilità per AIE di poter usufruire anche di una formazione effettuata all’esterno. Per tale attività formativa anche l’Organismo di Vigilanza ha esternato la propria disponibilità, scevra da remunerazione. L’attività di formazione sarebbe rivolta a tutto il personale, compreso quello direttivo.

Il Responsabile Anticorruzione ha provveduto costantemente a sensibilizzare il Referente in merito alla opportunità di strutturare corsi che siano fortemente aderenti al Modello organizzativo societario ed alla realtà aziendale, con esempi di elevata concretezza, avuto riguardo ai processi di maggior sensibilità societaria.

5. Follow up in merito all'affidamento per l'Aggiornamento del Modello organizzativo 231/01 integrato con la L. 190/2012, revisione del Codice Etico ed implementazione del sistema gestione qualità per AIE

Con espresso riferimento all'aggiornamento del Modello societario e alla struttura organizzativa si osserva come l'applicazione “*sperimentale*” della stessa abbia ravvisato, fino ad oggi, un buon funzionamento della struttura a matrice -così disegnata- e pertanto si auspica che tale applicazione possa essere, quanto prima, confermata come “definitiva”. Si stanno apportando infatti solo alcuni finali aggiustamenti migliorativi -non sostanziali- che riguardano, in particolar modo, le strutture che svolgono attività di staff.

Per quel che concerne invece i processi aziendali (procedure e Modello 231/2001) il Referente HR ha in più occasioni reso edotto anche l'Organismo di Vigilanza in merito allo status dell'affidamento per il Modello 231. L'aggiornamento del richiamato Modello, così come inizialmente ipotizzato, ma anche l'elaborazione delle procedure aziendali necessarie e tutte le attività di supporto propedeutiche all'implementazione del sistema di qualità che rappresentano *conditio sine qua non* per l'ottenimento della certificazione ISO 9001, sono state già precedentemente condivise con la Capogruppo, nel quadro del progetto “PMO” ANAS/AIE.

Si evidenzia a tal proposito che l'aggiornamento del Modello non procederà di pari passo con quelle di altre Società del Gruppo Anas, in quanto queste ultime non riscontrano le stesse necessità di AIE.

Aggiornamento capitolato per l'affidamento del modello 231 e procedure aziendali.

Le Società a cui è stata rivolta la richiesta di offerta per l’**“affidamento del servizio di revisione del Modello di organizzazione, gestione, controllo (D.lgs 231/2001) integrato con la L. 190/2012, revisione del Codice Etico ed implementazione del sistema gestione qualità per AIE”** sono state selezionate tra una rosa di società di primaria importanza nel settore. Successivamente all'aggiudicazione della gara, ad oggi in fase di espletamento finale, saranno costituiti:

1. un **Comitato guida** formato da rappresentanti della Capogruppo e dell'aggiudicatario con funzioni, tra l'altro, di guida strategica e supervisione del progetto, controllo sull'avanzamento dello stesso, verifica ed approvazione

finale degli *output*. I membri del Comitato guida sono già stati selezionati tra i vertici del Gruppo Anas/AIE

2. un **Team di Progetto integrato** composto da rappresentanti del Gruppo Anas e dell'aggiudicatario con il compito di riportare al Comitato quanto necessario al controllo degli stati di avanzamento nonché assicurare lo svolgimento operativo delle attività, in base alle indicazioni provenienti dal Comitato. I componenti del Gruppo sono la risultanza di profili selezionati tra la capogruppo e AIE. L'oggetto dell'affidamento include, a titolo esemplificativo, le seguenti principali attività:

1. Mappatura dei processi aziendali *risk-based*, suddivisi in processi principali di business (Core) e processi di supporto, dei relativi sub-processi (1° livello e 2° livello) e macro attività, e classificazione degli stessi processi-sub processi secondo il livello di rischio.
2. Progettazione e Implementazione del SGQ.
3. Revisione, aggiornamento ed integrazione del Codice Etico, alla luce anche delle attività sopra specificate.
4. Revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.
5. Analisi dello stato corrente dei processi e dei sub-processi (*AS IS*), dei sistemi e dell'organizzazione aziendale, allo scopo di individuare i fattori di rischio in relazione alle tipologie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.
6. Individuazione e mappatura dei processi aziendali "sensibili" al rischio di commissione di tutti i reati di cui al precedente punto 1.
7. Individuazione dei rischi di commissione dei reati (di cui al precedente punto a) associati ai singoli processi e sub processi mappati.
8. Analisi dei controlli aziendali (fase "*as is analysis*") con riferimento a:
 - i. sistema organizzativo,
 - ii. sistema di attribuzione di procure e deleghe,
 - iii. sistema di gestione e di controllo interno,
 - iv. sistema di procedure e prassi esistenti.
9. Individuazione, per ciascuno dei suddetti elementi, del livello di rischiosità residuale;

10. Individuazione di eventuali *gap* esistenti e connessa revisione dei protocolli/presidi di controllo in essere.

11. Redazione di piani d'azione volti ad implementare i protocolli/presidi di controllo revisionati in base al punto precedente, definendo puntualmente i criteri per una valutazione delle priorità da affrontare.

12. Analisi delle singole Parti Speciali del Modello 231 e loro conseguente revisione, aggiornamento, integrazione nonché redazione di nuove Parti Speciali sulla base delle risultanze conseguite in relazione ai precedenti punti.

13. Aggiornamento della Parte Generale del Modello in conseguenza dell'aggiornamento/integrazione delle Parti Speciali dello stesso.

14.

L'Affidamento riguarda –inoltre- tutti i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., Legge 190/2012, sulla base di adeguate motivazioni, rilevanti per i processi aziendali di AIE.

Per quanto concerne invece il Cronoprogramma del servizio richiesto, l'Aggiudicatario dovrà sottoporre ad AIE, all'atto della sottoscrizione del contratto, il Cronoprogramma del servizio strettamente coerente con quello presentato in allegato all'offerta tecnica e con l'indicazione della data di effettivo avvio delle attività che dovrà avvenire entro e non oltre 15 giorni dalla data di sottoscrizione del contratto di affidamento. Lo stesso dovrà essere aggiornato su base mensile e gli aggiornamenti, corredati dalle informazioni relative allo Stato di avanzamento delle singole attività dovranno essere sottoposti all'approvazione di AIE che si riserva di accedere in ogni momento al cronoprogramma del servizio dell'aggiudicatario o di richiedere opportuna documentazione, al fine di valutare in tempo reale lo stato di avanzamento delle attività.

[L'implementazione del modello 231 alla luce delle recenti novelle e dell'approvazione del DDL whistleblowing.](#)

1. NOVELLE

Si prende atto dell'approvazione della L. 17 ottobre 2017 n. 161 recante "Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate." La novella, oltre ad emendare le disposizioni del c.d. "Codice Antimafia", interviene anche sulla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti

prevedendo che, in caso di pericolo di infiltrazioni mafiose, la società possa essere sottoposta a controllo giudiziale tramite la nomina di un Amministratore Giudiziario, il quale potrà imporre, tra l'altro, l'obbligo di adottare ed attuare le misure organizzative di cui agli artt. 6, 7 e 24-ter del D.Lgs. 231/2001.

Di recente pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 277, anche la Legge 20 novembre 2017 n. 167, recante le "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017", che interviene anche in materia di responsabilità degli enti.

2. Whistleblowing

L'approvazione del DDL Whistleblowing ha sancito l'allargamento della platea di soggetti obbligati a dotarsi di un sistema di whistleblowing inserendo dopo il comma 2 dell'art. 6 del D.lgs 231/01, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, ai sensi dei quali i MOG previsti nell'ambito della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, dovranno da ora prevedere tra l'altro:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;

Alla luce di quanto esposto in precedenza, i MOG dovranno essere adeguatamente implementati ed integrati con l'introduzione di un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute novità legislative.

I nuovi MOG dovranno tra l'altro riportare una descrizione specifica con riguardo:

- ai soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni,
- ai contenuti oggetto di tali segnalazioni,
- alle funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di whistleblowing nonché
- alle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti e alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

In data 15 novembre 2017 infatti la Camera dei Deputati ha approvato -in via definitiva- il c.d. “DDL Whistleblowing”. Il primo importante intervento dell’Italia in tal senso si è avuto, limitatamente all’ambito pubblico, con l’approvazione della legge n. 190 del 2012 (c.d. “Legge Severino”), la quale ha introdotto specifiche disposizioni relative alla tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite. Tale disciplina non trovava però applicazione nel settore privato e necessitava di talune integrazioni e revisioni per allinearsi alla contestuale evoluzione della normativa sul pubblico impiego. Le segnalazioni potranno essere indirizzate sia al responsabile interno della struttura aziendale preposto alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, sia all’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), oppure direttamente all’autorità giudiziaria ordinaria o contabile a seconda della natura della segnalazione. Le tutele contro atti ritorsivi o discriminatori sono state altresì estese ai dipendenti di enti pubblici economici e ai dipendenti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico nonché a dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi alla pubblica amministrazione.

Sotto il profilo sanzionatorio l’ANAC -Autorità preposta all’applicazione delle sanzioni amministrative- potrà applicare una sanzione che oscilla tra i 5.000 e i 30.000 euro a carico dei soggetti responsabili di misure ritorsive nei confronti del segnalante. Il rischio di un uso distorto dello strumento del whistleblowing è stato mitigato dal legislatore con l’annullamento di qualsiasi tutela nel caso in cui il segnalante sia condannato, anche in primo grado, in sede penale per calunnia, diffamazione o altri reati simili commessi mediante la segnalazione ovvero qualora venga accertata la sua responsabilità civile per colpa o dolo grave.

Il legislatore aveva già parzialmente introdotto la disciplina sul whistleblowing in alcuni specifici ambiti del settore privato, perlopiù attraverso la recente emanazione di atti legislativi di recepimento di normative europee. Tra i più rilevanti si evidenziano, in ordine cronologico, i seguenti provvedimenti:

- D.lgs. 8 maggio 2015 recante “recepimento della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013” (c.d. CRD IV) che ha introdotto modifiche al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (TUB) e al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), prevedendo, tra l’altro, specifiche disposizioni per la segnalazione interna di eventuali violazioni normative da parte del personale delle banche.
- D.lgs. n. 90 del 25 maggio 2017 di recepimento della Quarta Direttiva Antiriciclaggio (Direttiva 2015/849/UE), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2017, tra le cui disposizioni si evidenzia, per la prima volta nell’ambito della legislazione antiriciclaggio, la previsione di sistemi di whistleblowing che impone ai soggetti obbligati di adottare procedure idonee per la segnalazione al proprio interno, da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile, di violazioni potenziali o effettive delle disposizioni di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

- D.lgs. n. 129 del 3 agosto 2017 che recepisce la Direttiva (UE) 2016/1034 che modifica la direttiva 2014/65/UE (MiFID II) relativa ai mercati degli strumenti finanziari che, negli artt. 4-undecies e 4-duodecies del T.U.F. richiede agli intermediari di cui alla Parte II del TUF11, ai soggetti di cui alla Parte III del TUF nonché alle imprese di assicurazione di dotarsi di procedure specifiche per la segnalazione di violazioni dell'attività svolta (c.d. whistleblowing), dettando altresì le procedure che i predetti soggetti sono tenuti a seguire al fine di effettuare segnalazioni all'Autorità di Vigilanza.

6. **Follow up in merito al Programma per la trasparenza**

Riguardo al Programma per la Trasparenza, oltre a quanto già argomentato precedentemente, si è proceduto:

- a. all'Aggiornamento dei dati "annuali" nonché all'inserimento di nuove informazioni.
- b. alla Gestione dell'"accesso civico" ex art 5 dlgs 33/2013 e della casella di whistleblowing.
- c. a redigere la prima relazione annuale per il CDA presentata nella Consiglio di Amministrazione del 19/12/2019.

Nel prossimo aggiornamento del programma, che si effettuerà nel corso del 2018, occorrerà precisare le responsabilità che competono ex artt. 46 e 47 dlgs 33/2013 sui gestori delle informazioni oggetto di obbligatoria pubblicazione.

Roma lì 19/12/2017

Avv. Sara D'Apollonio