

PARTE SPECIALE

- O -

REATI DI RAZZISMO, XENOFobia E VIOLENZA DI GENERE

Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 febbraio 2021



PARTE SPECIALE “O” – REATI DI RAZZISMO, XENOFOBIA E VIOLENZA DI GENERE

O.1 Disciplina penale e processuale della violenza di genere

Sebbene non integri un reato presupposto ai sensi del Decreto, la Società ritiene tuttavia opportuno porre in evidenza - in questa sede – il tema della “violenza di genere”, che trova nel c.d. “Codice Rosso” (Legge 69/2019 recante “*Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e alle altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere*”) un importante presidio ed un decisivo passo avanti nell’ambito della disciplina penale e processuale della problematica.

Il Codice Rosso nasce, infatti, con l’obiettivo di rendere maggiormente efficace la repressione penale della violenza domestica e di genere, intesa come violazione dei diritti umani e come forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provochino o siano suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica. Il fine ultimo della norma non è solo di punire gli autori delle violenze, ma anche di proteggere e dare sostegno alle vittime fin dalle fasi iniziali del procedimento, nonché di rendere più efficace e tempestiva la risposta giudiziaria; si può dire che il Codice Rosso sia di fatto una sorta di bollino di precedenza: in tutte le indagini relative a casi violenza domestica o di genere, la polizia giudiziaria e il pubblico ministero devono attivarsi immediatamente e la vittima deve essere ascoltata entro 3 giorni dalla denuncia, per limitare al massimo la possibilità che la violenza possa essere reiterata; al contrario, le donne avranno più tempo per denunciare una violenza subita: 12 mesi invece dei 6 previsti in genere dalla legge, un modo per consentire alle vittime di interiorizzare meglio l’accaduto.

Il Codice Rosso introduce, quindi, una nuova categoria di reati, nell’ambito della quale rientrano: (i) il delitto di diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti senza il consenso delle persone rappresentate (cd. *revenge porn*); (ii) il reato di deformazione dell’aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso; (iii) il reato di costrizione o induzione al matrimonio; allo stesso tempo aumenta le sanzioni già previste dal codice penale per (i) il reato di maltrattamenti contro conviventi o familiari, (ii) la violenza sessuale aggravata o di gruppo, (iii) gli atti sessuali con minorenni, (iv) gli atti persecutori e le lesioni aggravate commesse in contesti familiari o nell’ambito di relazioni di convivenza.

Fermo quanto sopra si ritiene necessario - in questa sede - rivolgere una particolare attenzione alla violenza di genere nei luoghi di lavoro, intesa come qualunque condotta impropria che si manifesti, in particolare, attraverso comportamenti, parole, atti, gesti o scritti capaci di arrecare offesa alla personalità, alla dignità o all’integrità fisica o psichica di una persona, di metterne in pericolo l’impiego o di degradare il clima lavorativo¹.

¹ Cfr anche l’art. 28 del Testo Unico sulla sicurezza, che, in linea con le indicazioni comunitarie, modifica gli interventi di prevenzione dei rischi ampliando i soggetti oggetto di analisi: “*nella valutazione dei rischi devono essere tenuti in*



A tal riguardo preme evidenziare come la Società si sia sempre ispirata e abbia sempre promosso - come disposto nell'ambito del Codice Etico - il rispetto di principi fondamentali quali la tutela dell'integrità fisica, morale e culturale della persona, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri. Il Codice Etico della Società vieta espressamente ogni e qualsiasi forma di molestia psicologica, fisica, sessuale nei confronti dei Destinatari, clienti o visitatori, intendendosi per molestia qualsiasi forma di intimidazione o minaccia che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

Ciascun Destinatario del Modello è tenuto, dunque, ad operare assicurando un ambiente di lavoro sereno e privo di pregiudizi, nel rispetto della personalità e della dignità dell'individuo; i rapporti e i comportamenti tra Destinatari e tra questi e i terzi devono essere improntati a valori di civile convivenza nonché ai principi fondamentali della Carta Costituzionale che affermano la pari dignità sociale e il reciproco rispetto, senza discriminazioni per ragioni di nazionalità, lingua, sesso, razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizioni fisiche o psichiche.

La Società ha sempre assunto ed assume una posizione chiara di tutela e promozione del valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun dipendente e collaboratore, garantendo l'equità di genere e non tollerando nessun tipo di violenza o molestie nei luoghi di lavoro.

O.2 I reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del decreto)

La L. 167/2017 ha ampliato i reati presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche prevista dal D.Lgs. 231/2001, introducendo nel Decreto l'art. 25-terdecies dedicato alla prevenzione dei reati di razzismo e xenofobia. La disposizione richiama l'art. 3 della L. 654/1975, che aveva ratificato la Convenzione internazionale di New York del 1966 sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale. Successivamente il D.lgs 21/2018 ha abrogato tale norma, introducendo l'art- 604bis nel codice penale. Si riporta di seguito il testo del reato di interesse.

Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa Art. 604-bis cp

“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito: a) con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi; b) con la reclusione da sei mesi a quattro anni chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. E' vietata ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Chi partecipa a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi, o presta assistenza alla loro attività, è punito, per il solo fatto della partecipazione o

considerazione tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri paesi”.



dell'assistenza, con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Coloro che promuovono o dirigono tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da uno a sei anni. Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale.”

O.3 Attività a Rischio Reato

L'attività a rischio reato rappresenta “un'attività riferita ad uno o più processi aziendali, nel cui ambito si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie”. Nell'ambito del Risk assessment integrato (RAI) - svolto dalle strutture interne competenti ed aggiornato annualmente, anche attraverso interviste alle risorse delle Divisioni/Aree interessate, a conoscenza dello specifico ambito analizzato - sono individuate tutte le attività a rischio reato inerenti la presente parte speciale e riferite ai macro-processi ed ai processi aziendali.

Dato il tenore del reato sopra descritto e delle attività svolte dalla Società, si ritiene in generale che sia difficilmente configurabile nell'ambito aziendale e nell'interesse o a vantaggio della Società; in via prudenziale è stato tuttavia considerato con riguardo alle seguenti attività:

Rif. Rischio	Attività a rischio reato	Descrizione rischio	Reati
R_120	Selezione candidati	Non corretta conduzione dell'iter di selezione in violazione delle regole procedurali interne al fine di: <ul style="list-style-type: none">- favorire/sfavorire l'assunzione di un determinato candidato- sfavorire l'assunzione di un determinato candidato per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi- favorire l'assunzione di soggetti minori di età o privi del permesso di soggiorno, ovvero con permesso scaduto.	- <i>Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis cp)</i>
R_138	Selezione collaboratori / consulenti	Non corretta selezione di collaboratori/consulenti in violazione delle regole procedurali interne al fine di: <ul style="list-style-type: none">- favorire/sfavorire la selezione di un determinato candidato (es. affidamento diretto invece di procedura comparativa/alterazione iter di valutazione)- sfavorire la selezione di un determinato candidato per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi	- <i>Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis cp)</i>



Rif. Rischio	Attività a rischio reato	Descrizione rischio	Reati
R_208	Comunicazione interna ed esterna	Non corretta adozione di policy generali o gestione della comunicazione esterna/interna, anche tramite il sito istituzionale: - utilizzando contenuti di propaganda, istigazione e incitamento da cui possa derivare un concreto pericolo di diffusione di razzismo e xenofobia; - per fornire informazioni non corrette sulle attività svolte, al fine di ottenere un maggiore consenso o un vantaggio per la Società	- <i>Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis cp)</i>

Per i dettagli inerenti l'evento di rischio ed i presidi di controllo si rimanda alle schede di rischio allegate, elaborate per le singole attività, nelle quali sono dettagliatamente indicati:

- ✓ **Anagrafica evento rischio:** (i) attività a rischio e descrizione; (ii) Risk owner, contributor; (iii) Macro processo, Processo e Fase; (iv) Area e Sotto Area;
- ✓ **Dettaglio rischio:** (v) Fattori abilitanti; (vi) Conseguenze; (vii) Riferimenti normativa esterna ed interna; (viii) Anomalie significative; (ix) Indicatori di rischio;
- ✓ **Controlli:** (x) Sintesi misure di controllo; (xi) Misure generali; (xii) Misure specifiche.
- ✓ **Piani di azione:** sintesi degli interventi correttivi da implementare, monitorati dal RPCT.

O.4 Principi di comportamento

Al fine di prevenire i reati sopra enunciati, tutti i destinatari devono rispettare, oltre i principi di comportamento già previsti ed espressi nel Codice Etico, anche quelli riportati nei documenti organizzativi adottati dalla Società, nonché tenere comportamenti conformi a quanto previsto dalle vigenti norme di legge. Inoltre i Destinatari del Modello, competenti per le attività oggetto di regolamentazione della presente Parte speciale, sono tenuti ad osservare i seguenti ulteriori principi di comportamento:

- o rispettare le norme in tema di trasparenza, nel rispetto di quanto indicato nel PTPC;
- o garantire l'attuazione del principio di segregazione dei compiti e delle funzioni anche attraverso la predisposizione di specifiche procedure;
- o garantire la tracciabilità e la documentabilità di tutte le operazioni effettuate, prevedendo specifici obblighi di archiviazione;
- o garantire che le attività a rischio prevedano i necessari controlli gerarchici, che devono essere tracciati/documentati;
- o garantire la piena collaborazione agli organi di controllo e alla Divisione Internal audit nell'ambito degli audit/controlli inseriti nel PIC, oltre che nell'ambito di eventuali indagini/accertamenti da parte di organi esterni;



- o garantire la corretta applicazione del Sistema disciplinare, in caso di mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- o prestare la massima attenzione per prevenire e nel caso sopprimere episodi di razzismo o xenofobia che potrebbero essere consumati sia da figure apicali che sottoposti;
- o astenersi dall'approvare e/o diffondere policy, comunicazioni esterne ed interne che istighino o incitino al razzismo e xenofobia e da cui possa derivare un concreto pericolo di diffusione di tali gravi forme di intolleranza;
- o porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che - considerati individualmente o collettivamente - integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate
- o assicurarsi che le società terze di recruiting o di somministrazione rispettino i principi e di protocolli previsti nella presente parte speciale.

0.5 Owner del rischio: referente aziendale

Sulla base della metodologia adottata per la costruzione del Modello, fondata sull'analisi dei processi per rischio-reato, ciascun referente aziendale è responsabile dell'effettiva applicazione delle attività di controllo poste in essere per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto che, a livello teorico, è possibile siano commessi dai dipendenti di Consip, come riportato nell'Allegato "Matrice Rischio reato/referenti".

Tali referenti sono individuati nei responsabili delle Divisioni aziendali/Aree coinvolte in ciascuna area a rischio-reato individuata.

0.6 Presidi di controllo e ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di mitigare i rischi connessi alla realizzazione delle fattispecie di reato previste dal Decreto, la Società, nell'ambito del sistema di presidi di controllo, prevede l'attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza, che vigila sulla efficacia del Modello e sul rispetto delle prescrizioni ivi contenute.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha la facoltà, ove lo ritenga opportuno, di verificare il rispetto dei canoni comportamentali e dei protocolli aziendali da parte dei Destinatari, oltre che di richiedere tutte le informazioni e la documentazione ritenute necessarie per tali attività. A tal fine, l'OdV riceve anche appositi flussi informativi dalle strutture aziendali individuate sia nel Modello e relative Parti speciali, sia nelle procedure aziendali di riferimento.

Le attività di controllo sono condotte in un'ottica di integrazione e di coordinamento tra gli organi di controllo (Collegio sindacale - OdV – RPCT – DPO – GSOS); viene pertanto definito annualmente il Piano Integrato dei Controlli correttamente bilanciato tra i vari organi, che tiene conto degli audit effettuati dall'Internal Audit e delle verifiche verticali effettuate dai diversi organi di controllo, alternando la tipologia di analisi; tale Piano prevede una gestione integrata delle raccomandazioni e dei follow-up nonché controlli ciclici dei maggiori centri di rischio.

ANAGRAFICA EVENTO RISCHIO						
Codice rischio	120	Attività	Selezione candidati	Descrizione rischio	<p>Non corretta conduzione dell'iter di selezione di candidati, anche tramite società terze, in violazione delle regole procedurali interne al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - favorire/sfavorire l'assunzione di un determinato candidato - sfavorire l'assunzione di un determinato candidato per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi - favorire l'assunzione di soggetti minori di età o privi del permesso di soggiorno, ovvero con permesso scaduto. 	
Risk-owner	<ul style="list-style-type: none"> → AD → DRC - Sviluppo Professionale → Divisione richiedente 		Contributor //	Macro-Processo	Servizi di funzionamento	
				Processo	Risorse Umane	
				Fase	Recruiting e selezione del personale	
Area	Generale Acquisizione e progressione del personale		Sotto Area	Generale Reclutamento		
DETTAGLIO RISCHIO						
Fattori abilitanti	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Scarsa proceduralizzazione del processo ✓ Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti ✓ Errore operativo ✓ Accordi illeciti ✓ Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto ✓ Mancato rispetto delle regole procedurali interne ✓ Assenza controlli 			Conseguenze	<ul style="list-style-type: none"> ✓ perdita economica ✓ danno erariale ✓ sanzioni ✓ contenzioso ✓ inefficienza ✓ danno reputazionale 	
Riferimenti normativa esterna	<ul style="list-style-type: none"> • L. n. 190/2012 • D.Lgs. n. 33/2013 • D.Lgs. n. 231/2001 • D.Lgs. n. 175/2016 • D.Lgs. 165/01 • D.Lgs. 196/03 - GDPR 		Riferimenti normativa interna	<ul style="list-style-type: none"> ○ Procedura di recruiting del personale ○ Linee Guida Gestione Conflitto di Interessi 		
Anomalie significative	Irregolarità nel processo del selezione e assunzione del personale		KRI	0	Indicatori di rischio	0) Segnalazioni pervenute

CONTROLLI	
Sintesi misure di controllo	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Politiche di gestione del rischio (MOG/PTPC/CE) ✓ Politiche di gestione del rischio privacy ✓ Trasparenza ✓ Segregazione compiti/funzioni ✓ Controlli gerarchici ✓ Audit/Controlli ✓ Sistema deleghe/procure ✓ Tracciabilità del processo ✓ Archiviazione documentazione rilevante ✓ Rotazione ✓ Reporting 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Flussi Informativi ✓ Informatizzazione processo ✓ Gestione conflitto interessi ✓ Gestione incompatibilità ✓ Gestione riservatezza informazioni ✓ Formazione ✓ Whistleblowing ✓ Sistema disciplinare ✓ Sistema procedurale interno ✓ Accesso civico ✓ Certificazione ✓ Disciplina revolving doors
Misure generali	Misure specifiche
<p>La Società si è dotata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PTPC, Codice etico e Modello ex D.Lgs. 231/2001 - Sistema Privacy Consip, che disciplina le modalità di trattamento dei dati, le figure che operano in tale ambito e gli obblighi cui sono soggetti i destinatari del Sistema stesso - Specifiche regole a garanzia della riservatezza delle informazioni - Sistema gestione conflitto di interessi (Linee guida interne) - Disciplina revolving doors - Sistema disciplinare interno finalizzato a sanzionare il mancato rispetto del sistema procedurale interno e dei principi contenuti nel PTPC, del Codice etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 - Regolamento per la gestione dell'accesso civico semplice e generalizzato - Piano Integrato dei Controlli - Sistema di whistleblowing - Flussi informativi vs organi di controllo sia periodici che ad evento - Piano integrato di Formazione (d.lgs 231/2001, L. 190/12, d.lgs. 231/07 e GDPR) - Piano Pluriennale di rotazione 	<ul style="list-style-type: none"> - La società si è dotata di una procedura interna che disciplina la ricerca, selezione, assunzione e inserimento del personale, elaborata nel rispetto della segregazione dei compiti e delle funzioni - per ciascuna fase sono individuati (i) i ruoli e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti; (ii) i controlli gerarchici nell'ambito della valutazione del candidato, sia da parte del responsabile di Area che del responsabile di Divisione. - Sono previsti distinti livelli di colloquio (almeno 2 obbligatori) con il candidato, tenuti dalla DRC e dalla Divisione richiedente, oltre a specifiche regole per l'assunzione dei dirigenti (commissione valutatrice composta da rappresentanti di strutture aziendali diverse) - l'elaborazione della short list è effettuata dalla DRC ed è condivisa con la Divisione richiedente prima della sua sottoposizione all'AD. - La sottoposizione dei CV è informaticamente tracciata – sono inoltre tracciate le valutazioni di tutti i CV pervenuti per la specifica posizione. In generale infatti (i) l'iter di selezione è documentato e tracciato nella scheda di selezione del candidato/data base aziendale riservato "Gestione candidati"; (ii) alla fine del processo la DRC predispone una nota finale per l'AD con la sintesi del processo di selezione e le motivazioni a supporto della proposta di assunzione; (iii) per ogni dipendente viene redatto un fascicolo contenente la documentazione necessaria per l'instaurazione del rapporto (documento d'identità, cod. fiscale, certificato casellario giudiziale, certificato penale, ecc.) - Il processo di selezione prevede (i) il rilascio di specifiche dichiarazioni in termini di incompatibilità ex dlgs 39/13 (per i dirigenti); (ii) il rilascio di specifiche dichiarazioni al fine della tracciatura del soggetto nel Registro delle Persone politicamente esposte (PEP) - Trasparenza: la Società pubblica nella sez. "Lavora con noi", in Società Trasparente (i) le informazioni sulle regole e procedure aziendali che disciplinano il processo di selezione del personale; (ii) le posizioni lavorative ricercate; (iii) gli esiti delle selezioni svolte e il link per l'invio del curriculum vitae - Obbligatoria la consultazione SIROP (Sistema Informativo per la consultazione dei profili Professionali) - I contratti stipulati con società terze di recruiting/somministrazione, è inserita la clausola con la quale si obbligano a rispettare i principi contenuti nel Codice etico, nel MOG e nel PTPC - Il processo di selezione è certificato: Certificazione ISO 9001:2015

PIANI D'AZIONE SUGGERITI NEL PTPC

- ✓ 2020 Gestione personale: Conclusione progetto per definizione Skill Map del personale interno e Modello delle figure professionali Consip

SCORING PER FAMIGLIA DI RISCHIO

190/12			231/ 01			50/16			Trasparenza			Privacy		
Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo
ALTO	ADEGUATO	BASSO	ALTO	ADEGUATO	BASSO				ALTO	ADEGUATO	BASSO			

SCORING PER FAMIGLIA DI RISCHIO

262/ 05			Sicurezza informazioni			Sicurezza fisica			AML			Rischio operativo		
Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo
												ALTO	ADEGUATO	BASSO

SCORING COMPLESSIVO

Scoring Inerente complessivo			Scoring Residuo complessivo		
Minimo	Medio	Massimo	Minimo	Medio	Massimo
ALTO	ALTO	ALTO	BASSO	BASSO	BASSO

ANAGRAFICA EVENTO RISCHIO						
Codice rischio	138	Attività	Selezione collaboratori/consulenti	Descrizione rischio	<p>Non corretta selezione di collaboratori/consulenti in violazione delle regole procedurali interne al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - favorire/sfavorire la selezione di un determinato candidato (es. affidamento diretto invece di procedura comparativa/alterazione iter di valutazione per selezionare soggetto irregolare) - sfavorire la selezione di un determinato candidato per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi - favorire la selezione di soggetti minori di età o privi del permesso di soggiorno, ovvero con permesso scaduto 	
Risk-owner	<ul style="list-style-type: none"> → AD → Divisione richiedente → DAL - Ufficio Legale ed Evoluzione Normativa → DRC - Sviluppo Professionale → Comitato (DRC- DAL e/o DAFC - Divisione richiedente) - per l'iter di valutazione 		Contributor //		Macro-Processo	Servizi di funzionamento
					Processo	Risorse Umane
					Fase	Recruiting e selezione del personale
Area	Generale Acquisizione e progressione del personale			Sotto Area	Generale Reclutamento	
DETTAGLIO RISCHIO						
Fattori abilitanti	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Scarsa proceduralizzazione del processo ✓ Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti ✓ Errore operativo ✓ Accordi illeciti ✓ Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto ✓ Mancato rispetto delle regole procedurali interne ✓ Assenza controlli 				Conseguenze	<ul style="list-style-type: none"> ✓ perdita economica ✓ danno erariale ✓ sanzioni ✓ contenzioso ✓ inefficienza ✓ danno reputazionale
Riferimenti normativa esterna	<ul style="list-style-type: none"> • L. n. 190/2012 • D.Lgs. n. 33/2013 • D.Lgs. n. 231/2001 • D.Lgs. n. 175/2016 • D.Lgs 196/03 GDPR 		Riferimenti normativa interna	<ul style="list-style-type: none"> ○ Procedura per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza ○ Procedura per l'affidamento degli incarichi professionali esterni (sanità) ○ Modalità operative relative alla fase istruttoria delle acquisizioni interne ○ Linee Guida Gestione Conflitto di Interessi 		
Anomalie significative	Anomalie nella selezione di un consulente / collaboratore		KRI	0	Indicatori di rischio	0) Segnalazioni pervenute

CONTROLLI	
Sintesi misure di controllo	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Politiche di gestione del rischio (MOG/PTPC/CE) ✓ Politiche di gestione del rischio privacy ✓ Trasparenza ✓ Segregazione compiti/funzioni ✓ Controlli gerarchici ✓ Audit/Controlli ✓ Sistema deleghe/procure ✓ Tracciabilità del processo ✓ Archiviazione documentazione rilevante ✓ Rotazione 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reporting ✓ Flussi informativi ✓ Gestione conflitto interessi ✓ Gestione riservatezza informazioni ✓ Formazione ✓ Whistleblowing ✓ Sistema disciplinare ✓ Sistema procedurale interno ✓ Accesso civico ✓ Certificazione ✓ Disciplina revolving doors
Misure generali	Misure specifiche
<p>La Società si è dotata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PTPC, Codice etico e Modello ex D.Lgs. 231/2001 - Sistema Privacy Consip, che disciplina le modalità di trattamento dei dati, le figure che operano in tale ambito e gli obblighi cui sono soggetti i destinatari del Sistema stesso - Specifiche regole a garanzia della riservatezza delle informazioni - Sistema gestione conflitto di interessi (Linee guida interne) - Disciplina revolving doors - Sistema disciplinare interno finalizzato a sanzionare il mancato rispetto del sistema procedurale interno e dei principi contenuti nel PTPC, del Codice etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 - Regolamento per la gestione dell'accesso civico semplice e generalizzato - Piano Integrato dei Controlli - Sistema di whistleblowing - Flussi informativi vs organi di controllo sia periodici che ad evento - Piano integrato di Formazione (d.lgs 231/2001, L. 190/12, d.lgs. 231/07 e GDPR) - Piano Pluriennale di rotazione 	<ul style="list-style-type: none"> - La società si è dotata di una procedura interna che disciplina il conferimento degli incarichi tramite procedura comparativa o affidamento diretto, elaborata nel rispetto della segregazione dei compiti e delle funzioni - per ciascuna fase sono individuati (i) i ruoli e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti; (ii) i controlli gerarchici nell'ambito della valutazione del candidato, prevedendo nel caso di procedura comparativa, anche uno specifico Comitato di valutazione - La sottoposizione dei CV è tracciata – sono inoltre tracciate le valutazioni di tutti i CV pervenuti per la specifica posizione. In generale infatti (i) l'iter di selezione è documentato e tracciato nella scheda di valutazione del candidato; (ii) in caso di procedura comparativa, redazione da parte del Comitato di una nota contenente una sintesi dell'iter di valutazione effettuato, la rosa dei candidati ritenuti idonei in ordine di preferenza e le motivazioni in base alle quali gli altri candidati non sono ritenuti idonei, una breve descrizione del candidato prescelto e l'offerta economica che si intende proporre: questa viene poi sottoposta all'approvazione dell'AD unitamente al relativo contratto di collaborazione; (iii) in caso di affidamento diretto, redazione della PRAC (Processo d'acquisto) interna da parte della Divisione richiedente, con indicazione delle motivazioni del ricorso all'affidamento diretto (preventiva condivisione con l'Area legale competente) e successiva sottoposizione all'AD per l'approvazione finale, unitamente al contratto di collaborazione - La procedura interna prevede regole specifiche e stringenti in tema di proroga e rinnovo dei contratti, onde garantire la rotazione degli stessi. A tale riguardo sono previsti flussi specifici verso il RPCT/OdV - I poteri per la sottoscrizione di contratti aventi ad oggetto la singola prestazione di opera intellettuale sono conferiti unicamente all'AD con limiti di importo: prevista reportistica periodica vs CdA - non sono infatti previste procure interne - Trasparenza: la Società pubblica nella sez. "Consulenti e collaboratori", in Società Trasparente le informazioni previste dal d.lgs. 33/2013 relative al singolo incarico - Il processo di selezione è certificato: Certificazione ISO 9001:2015
PIANI D'AZIONE SUGGERITI NEL PTPC	
//	

SCORING PER FAMIGLIA DI RISCHIO														
190/12			231/ 01			50/16			Trasparenza			Privacy		
Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo
ALTO	ADEGUATO	BASSO	ALTO	ADEGUATO	BASSO				ALTO	ADEGUATO	BASSO			

SCORING PER FAMIGLIA DI RISCHIO														
262/ 05			Sicurezza informazioni			Sicurezza fisica			AML			Rischio operativo		
Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo
												ALTO	ADEGUATO	BASSO

SCORING COMPLESSIVO					
Scoring Inerente complessivo			Scoring Residuo complessivo		
Minimo	Medio	Massimo	Minimo	Medio	Massimo
ALTO	ALTO	ALTO	BASSO	BASSO	BASSO

ANAGRAFICA EVENTO RISCHIO						
Codice rischio	208	Attività	Comunicazione interna ed esterna	Descrizione rischio	<p>Non corretta adozione di policy generali o gestione della comunicazione esterna/interna, anche tramite il sito istituzionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - utilizzando contenuti di propaganda, istigazione e incitamento da cui possa derivare un concreto pericolo di diffusione di razzismo e xenofobia; - per fornire informazioni non corrette sulle attività svolte, al fine di ottenere un maggiore consenso o un vantaggio per la Società 	
Risk-owner	→ CdA → AD → DRC – Comunicazione	Contributor	- DCS - DAL - Sourcing- ALS	Macro-Processo	Servizi di funzionamento	
				Processo	Comunicazione	
				Fase	Media relation – Gestione sito istituzionale	
Area	Generale		Sotto Area	Generale		
DETTAGLIO RISCHIO						
Fattori abilitanti	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Scarsa proceduralizzazione del processo ✓ Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti ✓ Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto ✓ Mancato rispetto delle regole procedurali interne ✓ Assenza controlli 			Conseguenze	<ul style="list-style-type: none"> ✓ danno erariale ✓ sanzioni ✓ danno reputazionale 	
Riferimenti normativa esterna	<ul style="list-style-type: none"> • L. 190/2012 • D.Lgs. 33/2013 • D.Lgs. 231/2001 		Riferimenti normativa interna	○ Codice Etico		
Anomalie significative	//		KRI	//	Indicatori di rischio	//
CONTROLLI						
Sintesi misure di controllo						
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Politiche di gestione del rischio (MOG/PTPC/CE) ✓ Politiche di gestione del rischio privacy ✓ Trasparenza ✓ Segregazione compiti/funzioni ✓ Controlli gerarchici ✓ Audit/Controlli ✓ Sistema deleghe/procure ✓ Tracciabilità del processo ✓ Archiviazione documentazione rilevante ✓ Reporting ✓ Rotazione 			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Flussi informativi ✓ Gestione conflitto interessi ✓ Formazione ✓ Whistleblowing ✓ Sistema disciplinare ✓ Sistema procedurale interno ✓ Accesso civico ✓ Certificazione ✓ Informatizzazione del processo ✓ Disciplina revolving doors 			

Misure generali	Misure specifiche
<p>La Società si è dotata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PTPC, Codice etico e Modello ex D.Lgs. 231/2001 - Sistema Privacy Consip, che disciplina le modalità di trattamento dei dati, le figure che operano in tale ambito e gli obblighi cui sono soggetti i destinatari del Sistema stesso - Specifiche regole a garanzia della riservatezza delle informazioni - Specifiche regole per la gestione dell'istituto del conflitto di interessi - Sistema disciplinare interno finalizzato a sanzionare il mancato rispetto del sistema procedurale interno e dei principi contenuti nel PTPC, del Codice etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 - Regolamento per la gestione dell'accesso civico semplice e generalizzato - Piano Integrato dei Controlli - Flussi informativi vs organi di controllo sia periodici che ad evento - Sistema di whistleblowing - Regole per la gestione dell'istituto del revolving doors - Piano integrato di Formazione (d.lgs 231/2001, L. 190/12, d.lgs. 231/07 e GDPR) - Piano Pluriennale di rotazione 	<ul style="list-style-type: none"> - Nell'ambito del Codice etico, la Società fornisce principi di condotta e regole specifiche di comportamento, volte a prevenire la commissione di tale tipologia di reato. L'approvazione e le eventuali modifiche del Codice rientrano nelle competenze del CdA, così come la definizione delle policy generali di comportamento: la documentazione, una volta elaborata dalla DCS, viene poi sottoposta preventivamente all'AD ed infine al CdA per l'approvazione - La comunicazione interna ed esterna viene gestita dall'area Comunicazione della DRC in base alle indicazioni e sotto il controllo/supervisione del Vertice aziendale. In tale contesto, laddove i contenuti lo richiedano, vengono preventivamente coinvolti la Divisione legale di riferimento e la Divisione Compliance, per quanto di rispettiva competenza - Le comunicazioni sono tracciate (posta elettronica) ed archiviate sul sito internet della Società (in caso di comunicati esterni) o archiviate dalla DRC (comunicazione interna) - Trasparenza: il Codice etico, così come qualsiasi policy generale dovesse essere adottata dalla Società, viene pubblicato nella sez. "Atti generali", in Società Trasparente – Tutti i comunicati sono pubblicati sul sito internet della Società
PIANI D'AZIONE SUGGERITI NEL PTPC	
//	

SCORING PER FAMIGLIA DI RISCHIO														
190/12			231/ 01			50/16			Trasparenza			Privacy		
Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo
MEDIO	ADEGUATO	MINIMO	MEDIO	ADEGUATO	MINIMO									

SCORING PER FAMIGLIA DI RISCHIO														
262/ 05			Sicurezza informazioni			Sicurezza fisica			AML			Rischio operativo		
Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo	Scoring Inerente	Giudizio Controlli	Scoring Residuo
												MEDIO	ADEGUATO	MINIMO

SCORING COMPLESSIVO					
Scoring Inerente complessivo			Scoring Residuo complessivo		
Minimo	Medio	Massimo	Minimo	Medio	Massimo
MEDIO	MEDIO	MEDIO	MINIMO	MINIMO	MINIMO