



00198 Roma - Via Aniene,14
T. 06.48.07.35.01 - F. 06.48.07.35.48

mefop@mefop.it
mefospa@pec.it
www.mefop.it

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

**Adottato dal CdA di MEFOP SPA
il 12 ottobre 2015**

Visto dall'OdV il 10 settembre 2015



Sommario

Periodo di validità.....	3
Riferimenti normativi	3
Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC)	3
Riferimenti al modello 231 (OdV, Codice Etico, Sistema sanzionatorio).....	3
Individuazione e gestione dei rischi di corruzione	4
Misure di prevenzione.....	5
1. Misure organizzative specifiche	5
2. Codice Etico e Sistema Sanzionatorio.....	6
3. Formazione	6
4. Segnalazione degli illeciti e tutela del dipendente segnalante	7
5. Rotazione o misure alternative	7
6. Monitoraggio	7
7. Inconferibilità e incompatibilità per gli incarichi di amministratore e dirigenziali.....	8
8. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	8
Pianificazione triennale	9

Periodo di validità

2015 - 2017

Riferimenti normativi

Legge 190/2012

Direttiva MEF-ANAC, 25 marzo 2015 (consultazione)

Determina ANAC n. 8/2015 del 17 giugno 2015, pubblicata nella GU Serie Generale n.152 del 3-7-2015

In relazione alle indicazioni interpretative di MEF e ANAC, Mefop si è dotato del presente PTPC pur svolgendo attività rivolta al mercato non inquadrabile tra quelle di interesse pubblico.

Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC)

Il CdA di Mefop, all'adunanza del 2 luglio 2015 ha nominato RPC il dott. Paolo Pellegrini. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in stretta collaborazione con l'OdV di Mefop:

- Predisporre il PTPC, che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- Definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- Svolge funzioni di verifica dell'efficace attuazione del PTPC e della sua idoneità e ne propone la modifica quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività di Mefop;
- Entro il 15 dicembre di ogni anno elabora la relazione annuale sull'attività svolta contenente il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPC assicurandone la pubblicazione;

Cura l'aggiornamento annuale del Piano che deve avvenire entro il 31 gennaio di ogni anno;

- Vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Riferimenti al modello 231 (OdV, Codice Etico, Sistema sanzionatorio)

Mefop SpA ha adottato il Modello 231 con effetto dal 1° gennaio 2015. Conseguentemente il presente Piano va ad integrare il suddetto Modello, recependo in particolare il Codice Etico e il Sistema sanzionatorio, disponibili sul sito www.mefop.it. Tali ultimi documenti sono conosciuti dai dipendenti, ai quali sono stati dedicati specifici incontri formativi, e sono noti ai terzi, cui è stata inviata apposita comunicazione.

Individuazione e gestione dei rischi di corruzione

Il processo di gestione del rischio di corruzione si è svolto tramite le seguenti fasi:

Fase 1: mappatura dei processi e identificazione delle attività a rischio;

Fase 2: valutazione del rischio;

Fase 3: trattamento del rischio.

Fase 1: mappatura dei processi e identificazione delle attività a rischio

Nell'operazione di identificazione e mappatura delle attività a maggior rischio di corruzione, si è tenuto conto delle attività considerate a più elevato rischio di corruzione dall'art.1, comma 16, L. n. 190/2012, nei limiti della compatibilità con le attività svolte da Mefop. In particolare si sono individuate le attività di selezione dei fornitori, selezione dei consulenti, selezione dei docenti esterni per le attività di formazione, acquisizione e progressione del personale, erogazione di borse di studio e premi di laurea.

Fase 2: valutazione del rischio

La fase di valutazione del rischio è stata svolta secondo la seguente metodologia. In relazione a ciascuna delle attività a rischio sono state realizzate le attività di seguito indicate:

a) identificazione del rischio

b) analisi e ponderazione del rischio

È stata realizzata la valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e la valutazione delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio

Fase 3: trattamento del rischio (misure di prevenzione)

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, sono state individuate e valutate le misure di prevenzione.

Sono state individuate le seguenti attività a rischio corruzione, con indicazione della relativa area di riferimento dell'attività:

Attività a rischio	Area di riferimento
Selezione dei fornitori	Area Amministrazione Area Comunicazione e Sviluppo Area Formazione

Selezione dei consulenti	Direzione Generale
Selezione dei docenti esterni per le attività di formazione	Area Formazione
Acquisizione e progressione del personale	Direzione Generale
Erogazione di borse di studio e premi di laurea	Area Formazione

Misure di prevenzione

Si indicano di seguito le misure di prevenzione predisposte per limitare i rischi di corruzione.

Alle misure organizzative specifiche (cfr. punto 1), si aggiungono le indicazioni del Codice Etico e del Sistema Sanzionatorio, oltre alle misure di prevenzione previste dalla normativa anticorruzione indicate di seguito

1. Misure organizzative specifiche

Attività a rischio	Area di riferimento	Misura organizzativa specifica
Selezione dei fornitori	Area Amministrazione Area Comunicazione e Sviluppo Area Formazione	<ul style="list-style-type: none"> - La selezione del fornitore avviene facendo ricorso a più offerte equiparabili. Restano fermi i rapporti di collaborazione con partners strategici per i motori di simulazione e i siti web - La Direzione assicura il rispetto dei limiti di budget approvati annualmente dal CdA e rivisti ogni 6 mesi - Istruttoria a cura dell'Area e decisione da parte del Direttore Generale
Selezione dei consulenti	Direzione Generale	<ul style="list-style-type: none"> - La Direzione assicura il rispetto dei limiti di budget approvati annualmente dal CdA e rivisti ogni 6 mesi - Sono individuati esclusivamente consulenti

			di elevato standing accademico o professionale
Selezione dei docenti esterni per le attività di formazione	Area Formazione	-	Sono individuati esclusivamente consulenti di elevato standing accademico o professionale
Acquisizione e del personale	Direzione Generale	-	La Direzione assicura il rispetto dei limiti di budget approvati annualmente dal CdA e rivisti ogni 6 mesi - Istruttoria a cura dell'Area di destinazione della risorsa e decisione da parte del Direttore Generale e della Presidenza - È esclusa 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 di Mefop stessa
Erogazione di borse di studio e premi di laurea	Area Formazione	-	Istruttoria a cura dell'Area Formazione sulla base di elementi oggettivi di valutazione predeterminati

2. Codice Etico e Sistema Sanzionatorio

Si rinvia ai contenuti del Codice Etico e del Sistema Sanzionatorio in vigore dal 1 gennaio 2015 relativo al Modello 231.

3. Formazione

Oltre alla formazione sul Modello 231, già svolta e per la quale sono previsti ulteriori interventi formativi, specifici interventi formativi riguarderanno la prevenzione della corruzione, come indicato nella Pianificazione Triennale.

4. Segnalazione degli illeciti e tutela del dipendente segnalante

Specifici interventi formativi riguarderanno la possibilità per ciascun dipendente di denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro. In particolare è prevista la possibilità di segnalazioni cartacee, eventualmente anonime, mediante l'utilizzo della cassetta collocata nella sala mensa, un' ala isolata dell'ufficio, le cui chiavi sono in possesso di un componente dell'OdV per il Modello 231 Mefop (una copia è custodita in busta chiusa e sigillata presso la sede Mefop), ovvero segnalazioni via mail alla casella odv@mefop.it, che è letta dai componenti dell'OdV, dal RPC, dal Direttore Generale e dall'avv. Cicero, soggetti preposti a gestire la segnalazione per i relativi profili di competenza, garantendo la riservatezza del segnalante sino alla conclusione dell'istruttoria.

5. Rotazione o misure alternative

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.

Tuttavia, l'esiguo numero di risorse in forza in Mefop impedisce di applicare la misura della turnazione. Conseguentemente, in alternativa alla rotazione, anche in relazione al ridotto importo dei corrispettivi erogati a fornitori, consulenti e terzi, l'impostazione scelta è quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti distinti i diversi compiti (a) istruttoria e accertamenti; b) adozione decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) verifiche), come illustrato nell'ambito delle misure organizzative specifiche.

6. Monitoraggio

Il RPC esamina insieme all'OdV le segnalazioni giunte da chiunque vi abbia interesse e riferisce al CdA delle valutazioni conseguenti.

Il RPC verifica il rispetto delle voci del budget relative alle attività affidate a terzi e, in caso di superamento, verifica il rispetto delle misure organizzative specificamente adottate per la selezione dei fornitori terzi.

Il RPC, entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica nel sito web della società una relazione recante i risultati dell'attività svolta.

7. Inconferibilità e incompatibilità per gli incarichi di amministratore e dirigenziali

Per il Presidente e gli amministratori con deleghe gestionali dirette sono cause ostative quelle indicate nelle seguenti disposizioni del d.lgs. n 39/2013:

- condanna per reati contro la pubblica amministrazione (art. 3, comma 1, lett. d);
 - svolgimento di incarichi quale componente di organo politico di livello nazionale (art. 6).
- Per i dirigenti è prevista la sola inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione (art. 3, comma 1, lett. c)).

Quanto alle situazioni di incompatibilità, per il Presidente o gli amministratori con deleghe operative sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- incarichi amministrativi di vertice e incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, che comportano poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico;
- svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico (art. 9, comma 2);
- carica di componente degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali (art. 11, comma 2 e 3 e art. 13).

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 tali fini, Mefop: a) inserisce espressamente le cause di inconferibilità e incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi; b) raccoglie dai soggetti interessati apposita dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) verifica l'insussistenza di dette cause su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

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

Mefop non può assumere dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti di Mefop stessa. A tal fine: a) negli interpelli o comunque nelle varie forme di selezione del personale è inserita espressamente la condizione ostativa menzionata

sopra; b) i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; c) è svolta attività di vigilanza su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Pianificazione triennale

Oltre all'aggiornamento continuo in relazione alle evidenze emerse dalla pratica applicativa, il presente piano triennale prevede le seguenti attività:

2015-2016

- Pubblicazione Piano Triennale sul sito Mefop e adeguamento sezione relativa al Modello 231 con riferimento all'Anticorruzione;
- Riproposizione di attività di formazione sul Codice Etico, modello sanzionatorio e condotte a rischio corruzione;
- Sottoposizione all'attenzione del CdA della figura del RPC, che dovrebbe coincidere con il componente interno dell'OdV (cfr. Determina ANAC n. 8/2015, Par. 2.1.2);
- Comunicazione dei dati del RPC mediante compilazione del "Modulo_ANAC_Nomina_RPC" (<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/NomineRespPrevCorruzioneRPC>);
- Modifiche statutarie: inserimento in statuto dell'obbligo in capo al CdA di nomina del RPC e adeguamento alla Direttiva MEF 24 aprile 2013 (http://www.dt.tesoro.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/finanza_privatizzazioni/finanza_privatizzazioni/Direttiva_Ministro_24_aprile_2013_OCR.pdf);
- Predisposizione Modello Autodichiarazione Presidente e Direttore su incompatibilità e inconfiribilità di incarichi;
- Valutazione circa l'istituzione di un Ufficio Pareri a disposizione dei dipendenti;
- Valutazione dell'adeguatezza della garanzia di riservatezza dell'identità del segnalante, anche in relazione al ridotto numero di dipendenti di Mefop.

2017

- Formazione annuale
- Rivalutazione annuale del Piano ai fini del miglioramento continuo con pubblicazione dello storico al fine di consentire il monitoraggio sull'evoluzione dei presidi preposti



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Legge di riferimento:
Decreto Legislativo n. 231 / 01

Data
01/01/2015
Rev. 0