

# Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

In conformità al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

– Legge 6 novembre 2012 n. 190 – D. Lgs. 33/2013

<b>Versione</b>	<b>Causale modifiche</b>	<b>Data</b>
1.0	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	24/3/2016
1.1	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	16/2/2017
1.2	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	26/1/2018
1.3	Approvazione da parte del Presidente	30/1/2019
1.4	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	25/3/2019
1.5	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	27/1/2020
1.6	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	25/3/2021
1.7	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	23/3/2022

1.8	Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione	24/1/2023
-----	--	-----------

## PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

<b>n.</b>	<b>paragrafo</b>	<b>pag.</b>
1	Contesto normativo e finalità	4
2	Analisi del contesto esterno	8
3	Analisi del contesto interno	10
4	Valutazione del rischio	17
5	I processi a rischio corruzione e le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione	21
6	Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione	25
7	Piano operative e di monitoraggio	42

## 1. Contesto normativo e finalità

### 1.1 Legislazione nazionale ed europea

<b>LEGGE 7 agosto 1990, n. 241</b>	Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi
<b>LEGGE 29 dicembre 1993, n. 580</b>	Riordinamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura
<b>DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165</b>	Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
<b>DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231</b>	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300
<b>DECRETO LEGISLATIVO 21 novembre 2007, n. 231</b>	Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione
<b>LEGGE 3 agosto 2009, n. 116</b>	Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale
<b>LEGGE 28 giugno 2012, n. 110</b>	Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999
<b>LEGGE 6 novembre 2012, n. 190</b>	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
<b>DECRETO LEGISLATIVO 14 marzo 2013, n. 33</b>	Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni
<b>DECRETO LEGISLATIVO 8 aprile 2013, n. 39</b>	Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190
<b>DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62</b>	Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
<b>DECRETO LEGISLATIVO 18 aprile 2016, n. 50</b>	Codice dei contratti pubblici
<b>REGOLAMENTO (UE) 2016/679</b>	Regolamento generale sulla protezione dei dati
<b>DECRETO LEGISLATIVO 19 agosto 2016, n. 175</b>	Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica
<b>LEGGE 30 novembre 2017, n. 179</b>	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
<b>DECRETO MINISTERIALE 11 marzo 2022, n. 55 (MEF)</b>	Regolamento recante disposizioni in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva di imprese dotate di personalità giuridica, di persone giuridiche private, di trust produttivi di effetti giuridici rilevanti ai fini fiscali e di istituti giuridici affini al trust

### 1.2 Atti dell'Autorità nazionale anticorruzione

<b>Delibera n. 72 del 11 settembre 2013</b> (CiVIT)	Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015</b>	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
<b>Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015</b>	Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Delibera n. 831 del 3 agosto 2016</b>	Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016
<b>Delibera n. 833 del 3 agosto 2016</b>	Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili
<b>Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016</b>	Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013
<b>Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017</b>	Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018</b>	Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Delibera n. 494 del 5 giugno 2019</b>	Linee Guida n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici»
<b>Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019</b>	Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019
<b>Delibera n. 469 del 9 giugno 2021</b>	Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. <i>whistleblowing</i> )
<b>Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023</b>	PNA 2022

### 1.3 Nozione di corruzione e reati oggetto del PTPCT

Il PTPCT ha per oggetto sia le fattispecie di reato che sono riconducibili alla corruzione in senso stretto, sia quelle attinenti alla categoria più ampia dei reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione.

In linea con il PNA 2013 e 2016, il concetto di "corruzione" che viene preso a riferimento nel presente PTPCT è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli articoli 318, 319 e 319-ter del codice penale, e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel capo I, del titolo II del libro secondo del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Di seguito, a fini meramente illustrativi, si riportano le principali fattispecie di reato previste dal capo I, del titolo II del libro secondo del codice penale:

<b>Peculato</b> (art. 314 c.p.)	Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro anni a dieci anni e sei mesi. Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.
<b>Peculato mediante profitto dell'errore altrui</b>	Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

(art. 316 c.p.)	La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000.
<b>Malversazione di erogazioni pubbliche</b> (art. 316-bis c.p.)	Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, destinati alla realizzazione di una o più finalità, non li destina alle finalità previste, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.
<b>Indebita percezione di erogazioni pubbliche</b> (art. 316-ter c.p.)	Chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da uno a quattro anni se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio con abuso della sua qualità o dei suoi poteri. La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000. Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.
<b>Concussione</b> (art. 317 c.p.)	Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni.
<b>Corruzione per l'esercizio della funzione</b> (art. 318 c.p.)	Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da tre a otto anni
<b>Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio</b> (art. 319 c.p.)	Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni.
<b>Circostanze aggravanti</b> (art. 319-bis c.p.)	La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi.
<b>Corruzione in atti giudiziari</b> (art. 319-ter c.p.)	Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.
<b>Induzione indebita a dare o promettere utilità</b> (art. 319-quater c.p.)	Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni ovvero con la reclusione fino a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000.
<b>Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio</b> (art. 320 c.p.)	Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.
<b>Pene per il corruttore</b> (art. 321 c.p.)	Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'art. 319-ter, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.
<b>Istigazione alla corruzione</b> (art. 322 c.p.)	Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo

comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

---

**Abuso di ufficio**  
(art. 323 c.p.)

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

## 1.4 Finalità del PTPCT

Il presente PTPCT definisce le strategie e le misure operative messe in atto dalla Società per identificare, prevenire e contrastare i rischi connessi al verificarsi di fenomeni corruttivi e situazioni di cattiva amministrazione, nonché gli obiettivi che la stessa si impegna a perseguire per migliorare il proprio sistema di prevenzione e gestione del rischio di verificarsi di tali fenomeni.

In coerenza con il contesto normativo sopra richiamato, il PTPCT costituisce il sistema di gestione e prevenzione dei rischi di commissione dei reati contro la pubblica amministrazione e di *maladministration*.

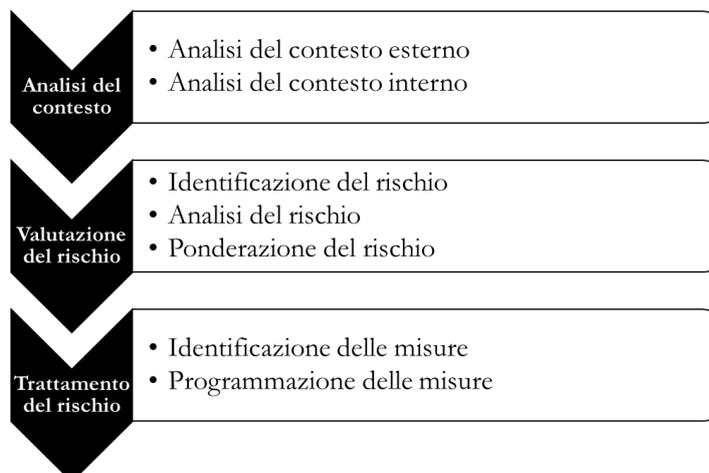
Come previsto per gli enti pubblici economici e le società partecipate, il presente PTPCT costituisce un allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (MOG 231), approvato – nella versione vigente – dal Consiglio di Amministrazione di Camera Arbitrale di Milano S.r.l. in data 22 giugno 2020.

Il presente PTPCT è aggiornato coerentemente con quanto previsto nel MOG 231 e con tutti i regolamenti e procedure introdotti dalla Società alla data del 1° gennaio 2023.

## 1.5 Percorso di definizione del PTPCT

Il percorso di redazione del PTPCT è stato definito in coerenza con gli indirizzi forniti dall'ANAC, in particolare contenuti nel PNA 2022.

I contenuti del PTPCT riportano gli esiti delle seguenti diverse fasi:



Nell'ambito di tale percorso, è stata data particolare attenzione all'individuazione dei processi aziendali potenzialmente soggetti alle aree di rischio generali e specifiche individuate.

Altro elemento che ha caratterizzato il percorso di definizione del PTPCT è costituito dalla mappatura delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione quale elemento preliminare alla fase di valutazione e gestione dei rischi.

Ciò ha consentito:

- una valutazione preliminare dell’idoneità delle misure di prevenzione in essere rispetto ai diversi rischi individuati;
- l’integrazione di tale valutazione all’interno della successiva fase di analisi dei rischi;
- l’individuazione delle eventuali necessità di aggiornamento di tali misure in relazione all’evoluzione della normativa.

A seguito della fase di analisi e valutazione dei rischi, si è proceduto alla definizione degli obiettivi del PTPCT.

Gli obiettivi sono costituiti dalle misure di trattamento dei rischi, ossia delle misure che Camera Arbitrale di Milano S.r.l. ritiene necessario introdurre o aggiornare al fine di ridurre la probabilità o l’impatto dei rischi valutati ad un livello almeno medio, e dalle misure da introdurre o aggiornare obbligatoriamente per legge, indipendentemente da quanto emerso a seguito della fase di valutazione dei rischi.

## **2. Analisi del contesto esterno**

Camera Arbitrale di Milano è una società a responsabilità limitata con unico socio la Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi e con una struttura specializzata nel campo della risoluzione alternativa delle controversie commerciali. Camera Arbitrale mette a disposizione delle imprese e dei consumatori una serie di servizi di Alternative Dispute Resolution come arbitrato, mediazione, Dispute Review Board, Riassegnazione dei Nomi a Dominio, Organismi di gestione delle crisi da sovraindebitamento OCC, mediazione internazionale, - Composizione Negoziata della Crisi (CNC).

Nell’ambito dei servizi di “Arbitrato”, “NAD e nuovi servizi”, “Conciliazione”, Camera Arbitrale eroga servizi reali agli utenti (imprese e consumatori), di assistenza per rispondere alle necessità puntuali della singola azienda. Inoltre offre percorsi di preparazione e formazione e di documentazione nell’ambito dei servizi “Formazione” e “Studi e Documentazione”. Uno degli obiettivi societari è quello di ampliare il bacino di clienti e di raccogliere, interpretare e soddisfare la domanda di servizi di cd. “giustizia alternativa” delle imprese milanesi, lombarde, italiane e non. A partire dal 15 novembre 2021 Camera Arbitrale gestisce anche il servizio di Composizione Negoziata della Crisi, che rientra nella Convenzione generale di concessione dei servizi ADR e di composizione della crisi in essere con il Socio Unico Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi

Lo scenario in cui opera Camera Arbitrale di Milano S.r.l. coincide prevalentemente con il territorio delle province di Milano, di Monza e della Brianza e di Lodi e con i territori delle Camere di Commercio con cui ha stipulato convenzioni per l’erogazione di alcuni servizi. Pur non connotando in modo specifico i servizi erogati da Camera Arbitrale di Milano S.r.l., il contesto territoriale lombardo può costituire un elemento utile per comprendere le dinamiche con riferimento al verificarsi di fenomeni corruttivi, più in generale, di cattiva gestione della cosa pubblica.

Per l’analisi del contesto esterno, in linea con quanto previsto dal PNA 2022, Camera Arbitrale di Milano S.r.l. ha ritenuto di poter aderire alle valutazioni fatte – con particolare riferimento ai fattori di rischio corruttivo – dal socio unico Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi, contenute nel Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024.

### **2.1 Analisi del contesto esterno con riferimento ai fattori di rischio corruttivo**

La valutazione di impatto del contesto esterno sull’esposizione di Camera Arbitrale di Milano S.r.l. al rischio corruttivo prende necessariamente le mosse dalla considerazione dell’indiscusso primato demografico ed economico dell’area in cui la Società opera.

L’alto tasso di competitività, produttività e innovazione del sistema economico e la ricchezza prodotta e circolante nell’area la rendono particolarmente attrattiva per attività illecite ad opera di organizzazioni criminali capaci di portare la propria influenza sul territorio per intercettare fondi pubblici e drenare risorse finanziarie dal sistema economico.

L’alto tasso di infiltrazione da parte della criminalità organizzata, italiana e più di recente anche straniera, sul territorio lombardo e metropolitano è dato assodato e da ultimo testimoniato dal Rapporto finale sul monitoraggio della presenza mafiosa in Lombardia redatto da Polis Lombardia (marzo 2021) che, sulla base dell’analisi di indicatori economico-finanziari e criminologici di vulnerabilità del territorio, dei report DIA e altre fonti giudiziarie e investigative, conferma

l'intensità dei fenomeni di sfruttamento del settore privato con attività di riciclaggio di denaro "sporco", esercizio abusivo di attività finanziaria, finanziamenti a usura, estorsione, oltre a falsa fatturazione e contraffazione.

In questo scenario non fanno tanto testo i dati di andamento dei reati commessi dalla criminalità organizzata, quanto i volumi (nel 2020 sono stati 1.900.624 i delitti indagati in Italia), nonché la sua capacità di evolvere le proprie modalità operative in senso non più coercitivo e violento, ma "modernizzato", ossia trovando modalità per garantirsi un pervasiva presenza "apparentemente legale" nel tessuto produttivo del territorio, sostenuta in particolare dall'impiego delle risorse finanziarie accumulate con l'attività illecita.

Tra i più efficaci indicatori della tendenza della criminalità organizzata a sfruttare l'impresa come punto di ancoraggio al tessuto economico-sociale si annovera quello delle variazioni societarie, comprensivo di *turn-over* di cariche e di partecipazioni, trasferimenti di quote, trasferimenti di aziende, trasferimenti di sede e variazioni di natura giuridica e/o del capitale sociale, il cui andamento viene testimoniato dall'Organismo permanente di monitoraggio ed analisi sul rischio di infiltrazione nell'economia da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso (5° report del maggio 2021), che ha calcolato un incremento di tali movimentazioni del 47% tra 2019 e 2020.

Il fenomeno colpisce soprattutto il settore immobiliare, dell'hotellerie, della ristorazione e del commercio all'ingrosso, nonché la grande distribuzione (supermercati e centri commerciali), spesso oggetto di investimenti al fine di conseguire obiettivi secondari come il riciclaggio di denaro "sporco" o il radicamento dell'organizzazione sul territorio tramite la creazione di network di imprenditori compiacenti.

I report richiamati, così come la preoccupazione espressamente manifestata dalle imprese in occasione di indagini dirette, evidenziano quanto i rischi di inquinamento siano stati acuiti dall'emergenza sanitaria e dal conseguente incremento dei volumi di spesa pubblica, fattori questi che hanno incentivato l'acquisizione di società atte a beneficiare degli sgravi previsti dalle norme varate durante la pandemia, favorito l'infiltrazione criminale negli appalti delle forniture anticontagio in tutta Italia e creato nuove occasioni per investire nella ricostruzione post-pandemica.

Da più parti sono stati inoltre sollevati allarmi sul forte interesse delle mafie ad accedere alle ingenti risorse messe a disposizione dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Ulteriori e nuovi elementi di rischio vanno altresì ravvisati nel rallentamento economico in atto, determinato dalla più recente crisi energetica e dalle ricadute del conflitto in corso che, annullando i segnali di netta ripresa emersi nel corso del 2021, sono destinati ad estendere il pubblico di imprese bisognose di liquidità, sovraindebitate o comunque finanziariamente deboli, incrementando così il grado di esposizione degli attori economici ai condizionamenti di cui sopra.

Di pari passo ai rischi di inquinamento del sistema imprenditoriale si muovono le minacce alla integrità delle pubbliche amministrazioni, messi tra loro in stretta relazione attraverso il cruciale snodo degli appalti. ANAC stima infatti che il 74% dei fenomeni corruttivi registrati in Italia riguarda gli appalti pubblici e la portata di tale intreccio viene ben espressa dal dato relativo alle interdittive antimafia comunicate all'ANAC (provvedimenti emessi dalle prefetture che colpiscono gli operatori economici in affari o in rapporto con le organizzazioni criminali o che ne subiscono il condizionamento, allo scopo di salvaguardare l'ordine pubblico economico e il corretto confronto concorrenziale) che è in costante aumento e negli ultimi quattro anni ha raggiunto il numero di quasi 2.000, di cui il 10% in Lombardia.

Si è già detto di come l'intercettazione di fondi pubblici da parte dell'economia illegale abbia trovato ulteriore slancio con l'emergenza sanitaria e attraverso le misure adottate per il contenimento dell'epidemia mondiale. In merito a quest'ultimo profilo la relazione annuale dell'ANAC, rivela una progressiva sensibilizzazione rispetto al tema da parte delle pubbliche amministrazioni che, diversamente dal passato, si sono maggiormente rivolte all'ANAC per ricevere pareri preventivi di congruità sul prezzo dei beni acquistati durante e a causa della pandemia.

Va però evidenziato che nello scenario relativo alla contrattazione pubblica potrebbe presentarsi un nuovo maggior rischio, evidenziato dalla Commissione Europea nella relazione sullo stato dei diritti 2021 in Italia e a più riprese ribadito da ANAC, connesso alla possibilità di utilizzare "procedure di aggiudicazione" più rapide e snelle (come ad esempio quella dell'aggiudicazione diretta o quella dell'aggiudicazione semplificata) recentemente introdotta con il decreto legge per la semplificazione e l'innovazione digitale (D.L. 76/2020).

Non è da trascurare la rimanente parte delle funzioni amministrative e istituzionali potenzialmente oggetto di condotte illecite e/o espressione di maladministration, costituenti l'altro 26% di fenomeni corruttivi stimati da ANAC sul territorio nazionale.

Oltre che di illegittimità gravi e ripetute in materia di appalti pubblici e di inerzia prolungata nel bandire le gare al fine di prorogare ripetutamente i contratti scaduti, si parla quindi di assunzioni clientelari, concorsi svolti sulla base di bandi redatti su misura e traffico di influenze, di illegittime concessioni di erogazioni e di contributi, di illegittimità nel rilascio di licenze, autorizzazioni e concessioni in materia edilizia o nel settore commerciale, di illecità in procedimenti penali, civili o amministrativi al fine di ottenere provvedimenti di comodo, di assenza di controlli nei procedimenti e omissioni nell'attività di sorveglianza.

A livello locale, un sintetico indicatore del grado di esposizione dell'Amministrazione pubblica ai danni da comportamenti illegali è dato dal numero di denunce per delitti contro la Pubblica Amministrazione che, secondo quanto dichiarato dalla Procura Generale presso la Corte d'Appello di Milano, nell'anno 2020/2021 è stato pari a 5.692 ed è risultato in tendenziale aumento sull'anno precedente.

Va riconosciuto che nel corso degli ultimi anni si sta assistendo ad una progressiva sensibilizzazione rispetto ai fenomeni corruttivi, sia da parte delle Amministrazioni che da parte dei cittadini. Le prime sono state sollecitate ad osservare nuove

e sistematiche misure di prevenzione e contrasto alla corruzione dalla L. 190/2012, che ha introdotto tra gli altri l'obbligo di predisporre il presente PTPCT, e procedono nell'impegno per la legalità e la trasparenza facendo conto sulla costante attività di indirizzo e collaborazione prestata dalla stessa ANAC.

I cittadini sono stati investiti di un ruolo di vigilanza attiva, soprattutto nelle vesti di dipendenti degli enti pubblici e dei loro fornitori, attraverso la divulgazione e il rafforzamento dell'istituto del "Whistleblowing" che li sprona a segnalare le eventuali condotte illecite osservate all'interno delle amministrazioni.

Nell'ultima relazione annuale già citata, l'ANAC ha evidenziato il crescente successo dell'istituto, che nel corso del 2020 ha prodotto 622 segnalazioni (in diminuzione rispetto alle 873 del 2019) riguardanti nella maggior parte dei casi Regioni e altri Enti locali (45%) nonché altre Amministrazioni ed Enti Pubblici (22%), ed aventi ad oggetto prevalentemente l'adozione di misure discriminatorie (23%), fenomeni corruttivi e abusi di potere (19%) e appalti illegittimi (17%).

L'adozione di queste politiche ha senza dubbio favorito il progressivo miglioramento dell'Italia rispetto al CPI (*Corruption Perceptions Index*) elaborato annualmente da Transparency International, indicativo del livello di corruzione percepita nel settore pubblico, che l'ha vista conquistare ben 10 posizioni e 14 punti dal 2012, posizionandola nel 2021 al 42° posto su 180 Paesi.

Posto che il valore raggiunto mantiene l'Italia nella fascia dei paesi "mediamente corrotti", la soddisfazione per i passi avanti realizzati non può che mantenersi affiancata alla forte consapevolezza di quanto vi è ancora da fare per incrementare la qualità dell'azione amministrativa e delle relazioni economiche nel Paese. La forte attenzione alla prevenzione dei rischi di corruzione andrà a maggior ragione garantita in questa fase affinché possano trovare piena realizzazione gli impegni presi nel contesto comunitario per il suo rilancio.

### **3. Analisi del contesto interno**

#### **3.1 Oggetto sociale**

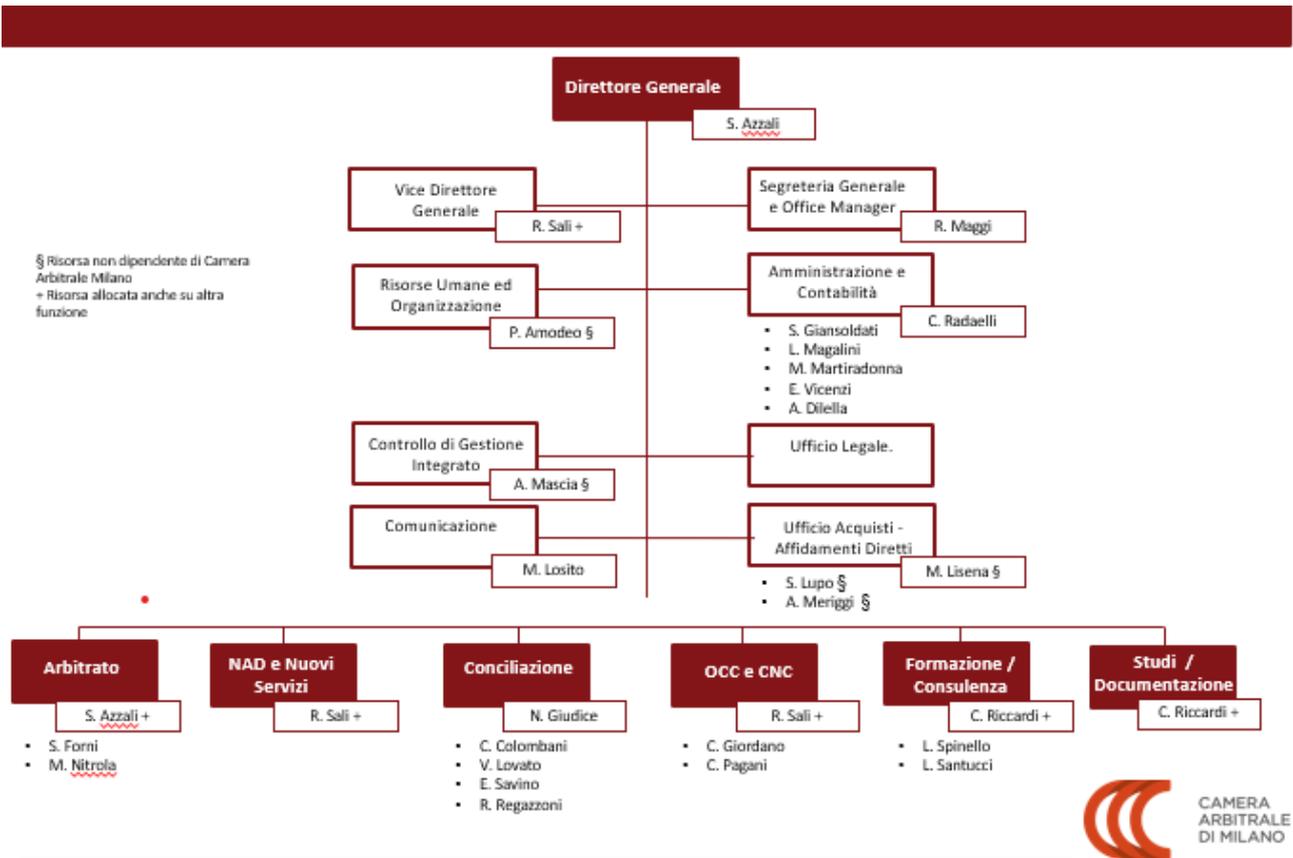
I principali compiti di Camera Arbitrale sono:

- a) organizzazione di servizi di arbitrato, conciliazione, mediazione, perizia contrattuale e arbitraggio riguardo a rapporti economici sia nazionali che internazionali;
- b) organizzazione di altri servizi volti alla prevenzione e alla risoluzione delle controversie mediante forme alternative di giustizia, anche settoriali;
- c) diffusione dei servizi di cui ai punti a) e b), anche mediante attività di documentazione, elaborazione dati e studio;
- d) organizzazione e promozione di convegni, commissioni di studio, ricerche, corsi di formazione per i possibili utilizzatori degli strumenti di cui ai punti a) e b) e azioni comuni con altre istituzioni, anche specializzate, italiane e straniere, ovvero con associazioni economiche, imprenditoriali e professionali, o con altri organismi pubblici e privati, nazionali e internazionali, comunque interessati alla diffusione delle procedure di cui ai punti a) e b);
- e) organizzazione di ogni altro servizio utile al raggiungimento degli scopi istituzionali

#### **3.2 Organigramma aziendale**

Alla data del 1° gennaio 2023, il personale impiegato nella Società è pari a 22 unità.

L'organigramma aziendale, alla data del 1° gennaio 2023, è il seguente:



### 3.3 Mappatura dei processi

Trattandosi di società *in house*, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 50/2016, oltre l'80 per cento delle attività di Camera Arbitrale di Milano S.r.l. è effettuata nello svolgimento dei compiti ad essa affidati dal socio Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi o da altre persone giuridiche da esso controllate.

La tabella di seguito riportata illustra la mappa degli ambiti di intervento e dei processi di Camera Arbitrale di Milano S.r.l.

Ambiti di intervento	Processi
	Attività direzionali
Direzione ed amministrazione della Società	Gestione del personale
	Bilancio e contabilità
Risoluzione alternativa delle controversie	Servizio di Conciliazione
	Servizio di Arbitrato
	Formazione
	CNC
	OCC

### 3.4 Soggetti coinvolti in materia di anticorruzione e trasparenza

I soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione di Camera Arbitrale di Milano S.r.l. sono:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- il Direttore Generale;
- il Collegio Sindacale;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Responsabile della protezione dei dati;
- i fornitori e professionisti esterni;
- i dipendenti;

#### i. Il Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, salvo quanto riservato alle decisioni dei soci riportate al presente articolo 10. Lo stesso approva i regolamenti e i tariffari per definire le modalità di svolgimento dei servizi di cui all'articolo 2 del presente Statuto (arbitrato, conciliazione, mediazione, perizia contrattuale, arbitraggio ed altri) con la possibilità di nominare un consiglio arbitrale con l'incarico, gratuito, di applicare e sovrintendere alla corretta applicazione di tali regolamenti.

Tuttavia, occorrerà, di volta in volta, la preventiva autorizzazione dell'Assemblea dei soci, assunta con la maggioranza di cui all'articolo 10, ultimo comma, per i seguenti atti di gestione: l'alienazione o l'acquisizione di partecipazioni di valore superiore ad Euro 5.000.000 e, per le società quotate in Borsa, per quantitativi pari o superiori al 2% del capitale sociale; il perfezionamento di operazioni di finanziamento, attivo o passivo, superiore ad Euro 5.000.000. Il Consiglio di Amministrazione può deliberare, nelle forme e nei limiti di legge, la fusione e la scissione nelle ipotesi degli artt. 2505 e 2505 bis c.c., quale richiamato anche dall'art. 2506 ter c.c., e altresì nominare un Direttore Generale nonché procuratori per determinati atti o categorie di atti.

Il Consiglio di Amministrazione si raccorda sistematicamente con i soci, al fine di mantenere una continua osmosi istituzionale-strategica.

Il Consiglio di Amministrazione predispose i piani di sviluppo della CAMERA ARBITRALE DI MILANO s.r.l., adotta i provvedimenti necessari per la loro realizzazione in conformità agli indirizzi stabiliti dagli organi della Camera di Commercio di Milano - Monza Brianza - Lodi e fissa i parametri di valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione aziendale. Lo stesso produrrà al Segretario Generale della Camera di Commercio di Milano - Monza Brianza - Lodi una relazione semestrale sui risultati raggiunti.

La rappresentanza legale della società è attribuita al Presidente del CDA e, nei limiti nei poteri conferiti, ai Consiglieri delegati.

Con l'approvazione del bilancio d'esercizio 2020 è terminato il mandato del consiglio di amministrazione precedentemente nominato.

Il Socio unico Camera di commercio, ai sensi dell'art. 14 dello Statuto di Camera Arbitrale ha nominato il nuovo Consiglio d'Amministrazione della Società, riducendo il numero dei componenti da 5 a 3 (delibera della Giunta n. 38 del 15/03/2021).

Il Socio quindi ha deliberato di:

- confermare Presidente di Camera Arbitrale di Milano S.r.l. il dott. Marco Libero Dettori;

- confermare Consigliere il dott. Antonio Calabrò;
- nominare nuovo Consigliere l'avv. Laura Lanzini

Inoltre il Socio ha stabilito in 3 esercizi la durata del mandato degli Amministratori, che pertanto rimarranno in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023.

## **ii. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. (R.P.C.T.) ai sensi dell'art. 1, c. 7, della Lg. 190/12 è individuato, con provvedimento del Consiglio di Amministrazione, nel Direttore Generale, avv. Stefano Azzali. Il RPCT esercita i compiti attribuiti dalla legge così come riassunti nella delibera n. 840 del 2/10/2018 e allegata all'aggiornamento al PNA 2018 di cui alla delibera ANAC 1074 del 21/11/2018 nonché al PNA 2019, ex delibera n.1064 del 13 novembre 2019, e in particolare:

- a) L'art 1, co. 8, l. 190/2012, stabilisce che il RPCT predisponga – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.
- b) L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT segnali all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le “disfunzioni” inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- c) L'art. 1 co. 9, lett. c) della medesima legge dispone che il PTPC preveda «obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano», con particolare riguardo alle attività ivi individuate;
- d) L'art 1, co. 10, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT verifichi l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e proponga modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione;
- e) L'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT rediga la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC;
- f) L'art. 43, d.lgs. 33/2013 assegna al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto “un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”

- g) L'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: "Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni";
- h) L'art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013 precisa che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina ai sensi dell'art.43, comma 5 del d.lgs. 33/2013;
- i) L'art. 15, co. 3 del d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 stabilisce che il RPCT curi la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio;
- j) Ai sensi dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all'ANAC. A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 ha precisato che spetta al RPCT "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconfiribilità). Il procedimento avviato dal RPC è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPC irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."

### **iii. Il Direttore generale**

Il Direttore generale è l'avv. Stefano Azzali.

Il Direttore Generale, nei limiti dei poteri conferitigli e secondo gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, provvede alla gestione degli affari correnti, sovrintende all'organizzazione ed al funzionamento della società, dà esecuzione alle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione. Il Direttore Generale risponde al Consiglio di Amministrazione in relazione all'esercizio delle sue attribuzioni. Il Direttore Generale prende parte senza diritto di voto alle sedute del Consiglio di Amministrazione ed è il capo del personale; può fare proposte al Consiglio di Amministrazione di assunzione, di promozione, di licenziamento o di revoca dell'impiego.

Il Direttore Generale ricopre il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 in forza di apposita procura notarile rilasciata in data 18 gennaio 2022.

### **iv. I Dipendenti di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.**

I Dipendenti di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio, nell'ambito delle mansioni loro attribuite;
- b) rispettano il Codice etico e di comportamento, ed osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, c. 14, Lg. 190/12);
- c) seguono le altre procedure definite nei regolamenti e nei sistemi di gestione aziendali;
- d) segnalano le situazioni di illecito, anche potenziale, di cui vengono a conoscenza, attraverso le procedure di *whistleblowing* appositamente definite;
- e) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
- f) svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, c. 9, lett. c), della Lg. 190/12.

#### **v. I Fornitori e i Professionisti esterni**

I professionisti esterni di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L., a qualsiasi titolo, e i fornitori di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. si impegnano ad osservare, per quanto compatibili, le disposizioni del Codice etico e di comportamento, del P.T.P.C e del Modello Organizzativo 231.

#### **vi. Il Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale vigila sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società e svolge le altre funzioni attribuite allo stesso dalla legge.

In quanto organo di controllo interno, considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti a lui attribuiti.

Il Collegio sindacale in carica alla data di adozione del presente P.T.P.C. è costituito da:

- Simona Bonomelli, Presidente;
- Paolo Monti, Sindaco effettivo;
- Simone Bruno, Sindaco effettivo;
- Gabriele Santalini, Sindaco supplente;
- Emanuela Valdosti, Sindaco supplente.

#### **vii. L'Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio d'Amministrazione di Camera Arbitrale di Milano srl ha nominato l'avv. Antonella Sutti membro unico dell'Organismo di Vigilanza in data 25/03/2021.

I compiti dell'OdV sono i seguenti:

- propone gli adattamenti e aggiornamenti del MOG 231 a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito ad anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del MOG 231 stesso
- vigila e controlla l'osservanza e l'efficace attuazione del MOG 231 da parte dei destinatari, verificando, a titolo di esempio, l'effettiva adozione e la corretta applicazione delle procedure e, all'interno di queste, dei protocolli di controllo, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nelle procedure stesse, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel MOG 231 rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001
- riporta il piano delle proprie attività, i relativi risultati e ogni altra informazione prevista dal MOG 231 al Consiglio di Amministrazione
- gestisce e dà seguito al flusso informativo ricevuto

- assicura e monitora le iniziative di formazione e informazione necessarie sulla base del programma di conformità al D.Lgs. 231/2001
- svolge le funzioni di OIV in materia di trasparenza

### **viii. Data Protection Officer (DPO)**

Nel gennaio 2020 la Società provveduto a designare il Responsabile della Protezione dei Dati, ai sensi dell'art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679.

Detto regolamento infatti prevede, all'art. 37, che il titolare e il responsabile del trattamento debba procedere alla designazione di un responsabile della protezione dei dati quando:

- a) il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali;
- b) le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono in trattamenti che, per loro natura, ambito di applicazione e/o finalità, richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala;
- c) le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono nel trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali o di dati relativi a condanne penali e a reati.

Camera Arbitrale di Milano ha ritenuto di dover procedere alla designazione del proprio responsabile della protezione dei dati in quanto società partecipata dalla Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi anche alla luce del principio di "accountability" che permea il Regolamento (UE) 2016/679.

Non essendo presente personale con qualifica e requisiti per l'assunzione di tale incarico, Camera Arbitrale di Milano srl ha affidato l'incarico ad uno studio legale esterno.

L'incarico di responsabile della protezione dei dati pertanto è stato affidato a Rödl & Partner Associazione professionale, con indicazione dell'avv. Gabriella D'Amico, associate partner del medesimo Studio, quale referente, per gli esercizi 2020, 2021 e 2022; L'incarico terminerà a febbraio 2023

I compiti del DPO sono i seguenti:

- informa e fornisce consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal regolamento (UE) 2016/679 nonché da altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati
- sorveglia l'osservanza del regolamento (UE) 2016/679, di altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo
- fornisce, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e ne sorveglia lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35 del regolamento (UE) 2016/679
- coopera con l'autorità di controllo
- funge da punto di contatto per l'autorità di controllo per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36 del regolamento (UE) 2016/679, ed effettua, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione

## 4. Valutazione del rischio

Il presente capitolo ha lo scopo di elencare le attività aziendali considerate a rischio reato e le relative procedure di controllo a presidio delle stesse.

La L.190/2012 ha individuato le aree di rischio, che si riferiscono a procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 50 del 2016;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009.

In aggiunta a tali aree, definite dalla legge “obbligatorie”, la det. A.N.AC. n. 12/15 (Aggiornamento

P.N.A. 2013) ne introduce altre riferibili ad attività svolte in gran parte delle amministrazioni ed enti riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi:

- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- Incarichi e nomine
- Affari legali e contenzioso

Queste aree, insieme a quelle definite “obbligatorie” sono denominate “aree generali”, cui si aggiungono quelle “specifiche” in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti.

Aree di rischio	Definizione
<b>Aree di rischio generali</b>	<p>Attività svolte in gran parte delle amministrazioni, società ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, che sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi.</p> <p>Le aree di rischio generali sono individuate nel P.N.A. 2013, così come integrato dalla Det. A.N.AC. n. 12/15, nelle seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) acquisizione e progressione del personale;</li> <li>b) contratti pubblici;</li> <li>c) Autorizzazioni o concessioni: <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i></li> <li>d) Concessione ed erogazione di contributi e sovvenzioni <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i></li> <li>e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</li> <li>f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</li> <li>g) Incarichi e nomine</li> <li>h) Affari legali e contenzioso</li> </ul>
<b>Aree di rischio specifiche</b>	<p>Ambiti di attività che caratterizzano in modo peculiare l'organizzazione di riferimento, e che possono far emergere la probabilità di eventi rischiosi.</p> <p>Le "aree di rischio specifiche" non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle "generali", ma si differenziano da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti.</p>

Camera Arbitrale ha mappato le proprie aree di rischio sia facendo riferimento a quelle generali individuate dal P.N.A., sia individuando aree di rischio specifiche riferibili all'attività svolta dalla Società.

La mappa delle aree di rischio è riportata nella tabella sottostante:

*Le Aree di rischio e le sottoaree di rischio individuate*

Area di rischio	Tipologia	Presenza in Camera
<b>A) Area: acquisizione e progressione del personale</b>		
1. Reclutamento 2. Progressioni di carriera 3. Conferimento di incarichi di collaborazione	Generale	Sì

<b>B) Area: Contratti pubblici</b>		
1. Programmazione 2. Progettazione della gara 3. Selezione del contraente 4. Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto 5. Esecuzione del contratto 6. Rendicontazione del contratto	Generale	Sì
<b>C) Area: Autorizzazioni o concessioni</b> <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i>		
1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto	Generale	No
<b>D) Area: Concessione ed erogazione di contributi e sovvenzioni</b> <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i>		
1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto	Generale	No
<b>E) Area: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</b>		
1. Gestione contabile delle entrate 2. Gestione contabile delle spese 3. Gestione dei contratti di locazione degli immobili e degli spazi di proprietà di aziende, società ed enti del sistema camerale	Generale	Sì
<b>F) Area: Controlli, verifiche e sanzioni</b>		
	Generale	No
<b>G) Area: Incarichi e nomine</b>		
	Generale	Sì
<b>H) Area: Affari legali e contenzioso</b>		
Incarichi a legali esterni per il patrocinio legale e la difesa in giudizio per enti, società e aziende del sistema camerale	Generale	Sì
<b>I) Area: Nomina Arbitri</b>		
1. Nomina Arbitri	Specifica	Sì
<b>L) Area: OCC – Organismo di Composizione delle Crisi da Sovraindebitamento</b>		
1. Nomina Gestori	Specifica	Sì
<b>M) Area: CNC - Composizione Negoziata della Crisi</b>		
1. Formazione e tenuta dell'elenco regionale degli esperti	Specifica	Sì

Camera Arbitrale di Milano ha mappato 5 aree di rischio generali e 3 aree di rischio specifiche. Le aree di rischio generali per le quali è stata esclusa una presenza e rilevanza sono le seguenti:

- a) Aree di rischio C, D e F: tali aree di rischio non sono state considerate in quanto non pertinenti

con le attività svolte da Camera Arbitrale di Milano;

- b) Area di rischio G: nonostante Camera Arbitrale di Milano assegni incarichi e nomine, si è ritenuto opportuno non individuare tale attività come un'area di rischio a sé stante, ma di ricondurre le procedure di incarico e di nomina all'interno di aree di rischio, generali o specifiche, più pertinenti con l'attività di Camera Arbitrale. In particolare:
  - a) gli incarichi di collaborazione esterna generici sono riconducibili all'Area di rischio A "Acquisizione e progressione del personale";
  - b) gli incarichi di patrocinio legale e/o di supporto legale ad avvocati e altri professionisti esterni rientrano nell'area di rischio H "Affari legali e contenzioso".

Con riferimento alle aree di rischio specifiche sono state individuate quelle relative al conferimento incarichi ad Arbitri e al conferimento di incarichi ai Gestori in OCC e alla formazione e tenuta dell'elenco regionale degli esperti nell'ambito del servizio di Composizione Negoziata della Crisi.

## 5. I processi a rischio corruzione e le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione

Camera Arbitrale ha effettuato il raccordo tra le aree a rischio di corruzione e i propri processi aziendali, prendendo come riferimento la mappa degli ambiti di intervento e dei servizi erogati.

AREA	PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO PREVALENTE	MISURA	RESPONSABILE/ RISK OWNER	TEMPISTICA	INDICATORE
Acquisizione e progressione del personale	Assunzione di personale dipendente	Rilevazione e del fabbisogno, stesura della job description, pubblicazione dell'avviso di selezione e relativa diffusione, valutazione delle candidature, gestione della formalizzazione del contratto di lavoro.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Induzione ad alterare atti e procedure per favorire singoli candidati</li> <li>2. Un componente della Commissione potrebbe indurre un candidato a promettere o a dare denaro/favori al fine di ottenere il contratto di lavoro.</li> <li>3. Scarsa diffusione e inosservanza dei principi di trasparenza e imparzialità</li> <li>4. Inosservanza delle disposizioni in materia di inconfiribilità o incompatibilità degli incarichi, al fine di favorire soggetti particolari.</li> </ol> <p>Basso</p>	Regolamento interno per la selezione del personale	Direttore Generale Responsabile Area Risorse Umane e Organizzazione  RPCT	Al verificarsi evento	Analisi puntuali della situazione oggettiva e della natura del provvedimento
Acquisizione e progressione del personale	Gestione e progressione del personale	Analisi della situazione retributiva e delle performance individuali, provvedimenti autorizzativi di progressioni di carriera e/o di erogazioni di premi di risultato	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Induzione ad alterare atti e procedure per favorire singoli</li> <li>2. indurre un dipendente a dare/promettere denaro o favori in cambio di un incremento salariale o di un bonus/premio</li> </ol> <p>Basso</p>	Codice Etico e di comportamento; Linee Guida del Socio Unico	Direttore Generale Responsabile Area Risorse Umane e Organizzazione  Dirigente responsabile dell'U.O.	Al verificarsi dell'evento	Analisi puntuali della situazione oggettiva e della natura del provvedimento

## CAMERA ARBITRALE DI MILANO

Acquisizione e progressione del personale	Conferimento incarichi	Rilevazione e del fabbisogno, stesura della job description, pubblicazione dell'avviso di selezione e relativa diffusione, valutazione delle candidature, gestione della formalizzazione del contratto di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Induzione ad alterare atti e procedure per favorire singoli candidati</li> <li>2. Un componente della Commissione potrebbe indurre un candidato a promettere o a dare denaro/favori al fine di ottenere il contratto di lavoro.</li> <li>3. Scarsa diffusione e inosservanza dei principi di trasparenza e imparzialità</li> <li>4. Inosservanza delle disposizioni in materia di inconfiribilità o incompatibilità degli incarichi, al fine di favorire soggetti particolari.</li> </ul> <p style="text-align: center;">Basso</p>	Regolamento per il conferimento di incarichi ad esperti esterni	Direttore Generale Responsabile Area Risorse Umane e Organizzazione  RPCT	Al verificarsi evento	Analisi puntuali della situazione oggettiva e della natura del provvedimento
Contratti pubblici/ Affidamento di lavori, servizi e forniture	Programmazione, progettazione gara, selezione contraente, verifica dell'aggiudicazione, stipula, esecuzione e rendicontazione contratto	Predisposizione documenti gara, procedura scelta del contraente, modifiche in corso di esecuzione del contratto, esecuzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Induzione ad alterare i fabbisogni per favorire determinati fornitori;</li> <li>Induzione a favorire un'impresa o un fornitore</li> </ul> <p style="text-align: center;">Basso</p>	Linee guida processo acquisti, dichiarazioni incompatibilità/inconfiribilità, astensione per conflitto interessi	-Direttore generale  -Dirigente /Resp progetto  -Componenti commissione valutazione	semestrale	a campione
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Ciclo passivo	Registrazione fattura, nullaosta, mandato pagamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Induzione ad alterare i dati relativi alle registrazioni contabili; omessa segnalazione anomalie</li> </ul> <p style="text-align: center;">Basso</p>	Applicativo BPM; Regolamento di contabilità	Direttore Generale	semestrale	a campione

## CAMERA ARBITRALE DI MILANO

Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Ciclo attivo di fatturazione	Emission e/ Registrazione fatturazione incasso	Induzione ad alterare i dati relativi alle registrazioni contabili; omessa segnalazione anomalie Basso	ERP – Regolamento di contabilità	Responsabile Unità Organizzativa	semestrale	A campione
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Utilizzo carte di credito aziendali	Utilizzo carte di credito aziendali	Utilizzo improprio Basso	Regolamento di Contabilità	Direttore Generale Titolare carta	trimestrale	A campione
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione trasferte o	Gestione trasferte (rimborso spese viaggio dipendenti / amministratori)	Omissione verifiche documentazione Basso	Procedura rimborso spese viaggio	Direttore Generale Responsabile U.O.	semestrale	A campione

Tra le ulteriori misure adottate da Camera Arbitrale, in considerazione della particolare attività da essa svolta si specificano:

AREA	PROCESSO	RISCHIO PREVALENTE	MISURA	RESPONSABILE / RISK OWNER	TEMPISTICA	INDICATORE
Conferimento di incarichi agli arbitri	Ruolo della Segreteria Arbitrale nella scelta, da parte del Consiglio Arbitrale, degli arbitri da nominare (in caso di mancata nomina ad opera delle parti)	Media	- - Adozione di un Regolamento Arbitrale in vigore dall'1/1/2010; - Se non è diversamente stabilito nella clausola arbitrale, l'Arbitro Unico è nominato dal Consiglio Arbitrale; - L'Arbitro nominato deve sottoscrivere una "Dichiarazione di indipendenza"; - Esistenza di un database - quale elenco degli arbitri qualificati tra i quali scegliere.	Dirigente Area	Annuale	A campione

## CAMERA ARBITRALE DI MILANO

<i>AREA</i>	<i>PROCESSO</i>	<i>RISCHIO PREVALENT</i>	<i>MISURA</i>	<i>RESPONSABILE / RISK OWNER</i>	<i>TEMPISTICA</i>	<i>INDICATORE</i>
OCC -	Nomina di Gestori	Basso	Regolamento e elenco	Dirigente di Area	-----	A campione
CNC	Formazione e tenuta elenco esperti	Basso	Regolamento per la formazione e tenuta dell'elenco in fase di adozione	Responsabile del servizio	-----	A campione

## 6. Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione

Con il termine “**misura**” si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere da una determinata organizzazione.

La fase di mappatura delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione assume importanza per due motivi essenziali:

- consente di effettuare una ricognizione degli strumenti, delle procedure e dei meccanismi interni, già adottati dall’organizzazione. In tal modo è possibile individuare se è necessario intervenire per introdurre nuove misure di prevenzione, o aggiornare quelle esistenti, in risposta a nuovi obblighi normativi, oppure a seguito di mutamenti organizzativi rilevanti;
- rappresenta un passaggio preliminare rispetto al processo di analisi e valutazione dei rischi. In tale processo, un elemento essenziale è costituito dalla valutazione dell’efficacia e dell’adeguatezza delle misure esistenti, ai fini della prevenzione dei rischi di corruzione.

Talvolta l’implementazione di una misura può richiedere delle azioni preliminari che possono a loro volta configurarsi come “misure” nel senso esplicitato dalla definizione di cui sopra. Ad esempio, lo stesso P.T.P.C. è considerato dalla normativa una misura di prevenzione e contrasto finalizzata ad introdurre e attuare altre misure di prevenzione e contrasto. Tali misure possono essere classificate sotto diversi punti di vista. Una prima definizione fornita dal P.N.A. 2013 è quella tra:

- “**misure comuni e obbligatorie**” o legali, in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e agli enti, e a prevederne obbligatoriamente l’attuazione a livello di singola organizzazione;
- “**misure ulteriori**” ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna organizzazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel P.T.P.C.

**Il P.N.A.2013 individua e disciplina (nel Piano stesso e nell’Allegato 1) una serie di misure obbligatorie che devono essere implementate dalle pubbliche amministrazioni.**

**Non tutte queste misure, tuttavia, sono da ritenersi obbligatorie per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L..**

I punti di riferimento, per individuare l’obbligatorietà o meno delle misure di prevenzione della corruzione, sono:

- il P.N.A. 2013, tenendo conto degli aggiornamenti introdotti dalla Det. A.N.AC. n. 12/15 e dal P.N.A. 2016, per le società controllate da pubbliche amministrazioni;
- la Determinazione A.N.AC. n. 8/15, che ha individuato i “requisiti minimi” delle misure di prevenzione della corruzione per le società in controllo pubblico. Si rimanda, in proposito, al Par. 6.

**Pertanto, una misura di prevenzione della corruzione è stata classificata come obbligatoria per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. quando:**

1. nel disciplinare tale misura il P.N.A. individua esplicitamente tra i destinatari, oltre alle pubbliche amministrazioni, le società controllate da pubbliche amministrazioni. Si fa riferimento, in proposito, al P.N.A. 2013, all’Allegato 1 che dettaglia i contenuti delle misure di prevenzione della corruzione, e alle Tavole delle misure di prevenzione, allegate sempre allegate al P.N.A. 2013. Tali documenti sono valutati alla luce delle modifiche e degli aggiornamenti introdotti, per le società in controllo pubblico dalla Det. A.N.AC. n. 12/15 e dal P.N.A. 2016;
2. in alternativa, è esplicitamente indicata nella Determinazione A.N.AC. n. 8/15 tra i requisiti minimi delle misure di prevenzione della corruzione per società controllate ed enti di diritto privato in controllo pubblico. Si fa riferimento,

in particolare, ai par. 2.1.1 e 3.1.2 della Determinazione. Anche in questo caso si tiene conto degli aggiornamenti apportati dal P.N.A. 2016.

**Le altre misure, seppur disciplinate dal P.N.A. 2013, sono da classificarsi come “ulteriori”, e la loro adozione è rimessa all’autonoma decisione di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L., anche sulla base degli esiti del processo di valutazione dei rischi.**

**Occorre tener conto del fatto che la Determinazione A.N.AC. n. 12/15 ha superato la distinzione tra misure di rischio “obbligatorie” ed “ulteriori”, proposta dal P.N.A. 2013.**

A motivazione di ciò, l’A.N.AC. sostiene che *“I primi monitoraggi condotti dall’Autorità sulla qualità dei PTPC hanno evidenziato che molte amministrazioni si sono limitate a inserire nei PTPC l’elenco delle misure “obbligatorie” (spesso riportate senza alcun approfondimento e poco contestualizzate), mentre le misure “ulteriori” sono state previste solo raramente. È necessario, invece, che ogni amministrazione o ente identifichi misure realmente congrue e utili rispetto ai rischi propri di ogni contesto.*

*Le misure definite “obbligatorie” non hanno una maggiore importanza o efficacia rispetto a quelle “ulteriori”. L’efficacia di una misura dipende, infatti, dalla capacità di quest’ultima di incidere sulle cause degli eventi rischiosi ed è, quindi, una valutazione correlata all’analisi del rischio”.*

Partendo da queste premesse, l’A.N.AC. ha abbandonato la classificazione delle misure in “obbligatorie” ed “ulteriori”, per adottare una distinzione fra:

- **“misure generali”**, che si caratterizzano per il fatto di **incidere sul sistema complessivo** della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull’intera amministrazione o ente;
- **“misure specifiche”** che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio.

La Determinazione n. 12/15 ha inoltre individuato i tre requisiti in base ai quali le organizzazioni devono caratterizzare l’identificazione concreta delle misure di trattamento del rischio:

1. Efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio;
2. Sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
3. Adattamento alle caratteristiche specifiche dell’organizzazione.

#### *a. Misure non disciplinate dal Piano Nazionale Anticorruzione*

##### **i. Misura A.1 – Regolamentazione interna**

L’attività di **CAMERA ARBITRALE DI MILANO** S.R.L. è regolamentata dallo Statuto e dall’Atto costitutivo. Tali atti disciplinano le competenze e le responsabilità degli organi di governo e di direzione della Società, nonché le regole generali di funzionamento della stessa.

##### **ii. Misura A.2 – Procedure formalizzate**

La definizione di procedure formalizzate, anche non riportate in appositi regolamenti, può costituire un efficace strumento di prevenzione della corruzione, in organizzazioni di piccole dimensioni, o con ridotto numero di dipendenti, poiché può favorire la piena integrazione dei seguenti principi nell’operatività quotidiana:

- **Esplicitazione di compiti e responsabilità:** per ciascuna procedura è individuato il responsabile. Ogni fase del flusso identifica le unità organizzative responsabili e le figure professionali coinvolte;
- **Segregazione delle funzioni:** all'interno di una stessa procedura aziendale, intervengono sempre più soggetti, in modo da garantire un controllo incrociato sul loro operato. Ciò significa, in particolare che:
  - a nessuna funzione o ruolo interno vengono attribuiti poteri illimitati;
  - i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
  - i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Tracciabilità:** la mappatura dei flussi delle procedure garantisce un'elevata tracciabilità delle operazioni aziendali. La tracciabilità di comportamenti e decisioni costituisce un ausilio nella realizzazione delle attività organizzative e/o di servizio, e rappresenta un efficace deterrente alla messa in atto di comportamenti elusivi delle procedure aziendali. Ogni operazione della procedura, registrata a livello informatico o tracciata mediante un adeguato supporto documentale, digitale o cartaceo, consente:
  - il controllo riguardo a motivazioni e caratteristiche dell'operazione;
  - l'individuazione delle persone che hanno autorizzato ed effettuato l'operazione stessa.

Al momento dell'adozione del presente Piano, sono state adottate, da parte di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L., le seguenti procedure formalizzate:

#### **Elenco Procedure**

1. Flussi BPM
2. Procedura carte di credito
3. Procedura rimborso spese viaggio
4. Procedura whistleblowing
5. Manuale conservazione
6. Allegato manuale conservazione
7. Procedura per la gestione della Rotazione straordinaria
8. Procedura data breach (approvata nel CdA del 24/03/2021)
9. Procedura gestione diritti degli interessati (approvata nel CdA del 24/03/2021)
10. Policy data retention e destruction (approvata nel CdA del 28/10/2022)
11. Manuale per la compilazione del registro della Camera Arbitrale di Milano e per le attività di Risk Assessment e di Privacy Impact Assessment (approvato nel CdA del 28/10/2022);
12. Policy di Privacy by design e by default (approvata nel CdA del 28/10/2022);
13. Procedura di qualifica e gestione delle terze parti (approvata nel CdA del 28/10/2022);

#### **Elenco Regolamenti**

1. Regolamento degli acquisti di servizi e forniture sotto soglia comunitaria
2. Regolamento conferimento incarichi ad esperti esterni a Camera Arbitrale
3. Regolamento interno – accesso civico
4. Regolamento interno – per l'assunzione del personale

5. Regolamento dei servizi informatici e privacy (approvato nel CdA del 24/03/2021)
6. Regolamento sulle sponsorizzazioni
7. Regolamento di contabilità

### **Politiche di Gruppo**

1. Atto d'indirizzo per le politiche assunzionali e retributive

Inoltre, la Società ha adottato il Modello organizzativo per la protezione dei dati personali finalizzato a dare evidenza della predisposizione in Camera Arbitrale di Milano S.r.l. di misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire che il trattamento dei dati personali avvenga conformemente alla normativa privacy. Il modello, elencando tutte le procedure e i regolamenti specifici, descrive i meccanismi organizzativi e gestionali inclusi ruoli, responsabilità e autorità, in materia di protezione dei dati personali.

### **iii. Misura A.3 – Informatizzazione dei processi**

L'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale particolarmente efficace, dal momento che incrementa sensibilmente la tracciabilità delle operazioni aziendali e la loro riconducibilità ai soggetti che hanno assunto le decisioni nelle diverse fasi della procedura. Inoltre, l'informatizzazione consente l'apertura dell'organizzazione verso l'esterno e quindi una maggiore possibilità di controllo sull'attività da parte dell'utenza, pur nel rispetto della privacy e della sicurezza informatica degli atti, delle informazioni e dei dati trattati.

Alla data di adozione del presente Piano, CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. utilizza l'applicativo BPM per la gestione dei flussi autorizzativi interni e l'applicativo Gedoc per la protocollazione e conservazione dei documenti digitali. La Società ha adottato nel Corso del 2021 un sistema informativo gestionale (Enterprise Resource Planning o "ERP") sviluppato all'interno del sistema della Camera di Commercio

Nell'ambito del progetto sono stati rivisti i processi interni, l'organizzazione e i procedimenti amministrativi che allo stato attuale sono gestiti per la quasi interezza sui sistemi informativi della Holding camerale.

Tali strumenti consentono alla Società di operare in un contesto uniforme ed integrato, di migliorare la propria efficienza ed efficacia e di garantire, anche sotto l'aspetto procedurale, un controllo più immediato.

### ***b. Misure disciplinate dal Piano Nazionale Anticorruzione***

Nei paragrafi che seguono sono descritte le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione disciplinate dal Piano Nazionale Anticorruzione, evidenziandone lo stato di attuazione in CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. e gli obiettivi di sviluppo previsti nel periodo coperto dal P.T.P.C..

L'unica misura che non viene descritta nelle schede che seguono è la misura B1/B2, essendo costituita dal P.T.P.C. stesso.

#### **i. Misura B.1 - Trasparenza**

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• D.Lgs. n. 33/13, D.Lgs. 97/16;</li> <li>• Art. 1, cc. 15, 16, e 26- 34. della L. n. 190/2012;</li> </ul>
---------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;</li> <li>• Determinazione A.N.AC. n. 8/15</li> <li>• P.N.A. 2016</li> <li>• Delibera A.N.AC. 1134/2017</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Il D.Lgs. 33/13 ha disciplinato gli obblighi di trasparenza e di pubblicazione per le pubbliche amministrazioni.</p> <p>La Determinazione A.N.AC. n. 8/15 ed, in seguito, la Delibera A.N.AC. 1134/2017 hanno definito le modalità di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. 33/13 per le società, gli enti pubblici economici e agli altri enti di diritto privato in controllo pubblico.</p> <p>In particolare, tali soggetti devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nominare il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Ai sensi di quanto previsto dal P.N.A. 2016, occorre unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di rafforzarne il ruolo, prevedendo anche che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività;</li> <li>• garantire la pubblicazione, nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, di tutte le informazioni obbligatorie relative alla propria organizzazione e alle attività svolte, con la sola esclusione di quelle che non sono di pubblico interesse. Gli obblighi di pubblicazione, in proposito, sono quelli previsti dal D.Lgs. 33/13, con gli adattamenti introdotti dall'All. 1 della Delibera A.N.AC. n. 1134/2017 per le società controllate, e tenendo conto degli aggiornamenti apportati dal D.Lgs. 97/16;</li> <li>• individuare un organo di controllo (possibilmente tra quelli già esistenti) a cui spetti il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;</li> <li>• definizione di un'apposita sezione del documento che riporti i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati obbligatori ai ai sensi D.Lgs. 33/13, in coerenza con le nuove linee guida in materia di obblighi di pubblicazione che verranno emanate dall'A.N.AC.. Non è più prevista, invece, l'adozione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;</li> <li>• disciplinare la procedura di accesso civico, secondo le nuove modalità definite dal D.Lgs. 97/16 e dalle Linee guida appositamente emanate dall'A.N.AC..</li> </ul>
<b>Obbligatorietà per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.</b>	Obbligatoria
<b>Generale/ Specifica</b>	Generale
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
<b>Stato di attuazione</b>	Camera Arbitrale ha nominato il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT) il 25/03/2019 e i compiti di attestazione sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione sono affidati all'Organismo di Vigilanza.
<b>Obiettivi di sviluppo e miglioramento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggiornamento della la Sezione "Società Trasparente" di Camera Arbitrale, nel rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. 33/13, aggiornato con D.Lgs. 97/16 e seguendo le indicazioni che fornite dalle Linee guida A.N.AC. con delibera 1134/2017;</li> <li>• Definizione una mappa completa degli obblighi di pubblicazione e dei soggetti responsabili per la trasmissione e la pubblicazione;</li> <li>• Definizione della procedura di accesso civico secondo le nuove disposizioni introdotte dal D.Lgs. 97/16 ed aggiornamento nel rispetto delle indicazioni che verranno fornite dalle apposite linee guida A.N.AC. o da modifiche normative</li> </ul>
<b>Termini</b>	La mappa degli obblighi di pubblicazione e dei relativi responsabili è stata completata
<b>Stato di attuazione al 01/01/2023</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E' stato creato il sito web <a href="http://www.camera-arbitrale.it">www.camera-arbitrale.it</a> e la relativa sezione "Amministrazione Trasparente"..</li> <li>• E' stata definita la mappa degli obblighi di pubblicazione di seguito riportata</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E' stata inserita nella sezione "Amministrazione Trasparente" la pagina web "Accesso Civico" con il modulo e le indicazioni su come fare richiesta di pubblicazione di documenti, informazioni o dati</li> <li>• E' stato pubblicato il link per l'accesso alla piattaforma del whistleblowing</li> </ul>
--	--

### ii. Misura B.2 – Codice etico e di comportamento

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• D.p.r. 62/2013;</li> <li>• Det. A.N.AC. n. 8/15</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Il codice etico e di comportamento definisce le regole di condotta dei dipendenti e dei collaboratori della Società, ed è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa.</p> <p>Il Codice etico e di comportamento esplicita l'obbligo di rispettare le disposizioni dallo stesso previste, definendo una sfera di responsabilità sanzionabile a livello disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.</p> <p>La Det. A.N.AC. n. 8/15 stabilisce che società controllate ed enti di diritto privato in controllo pubblico devono integrare il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottare 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<b>Obbligatorietà per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.</b>	Obbligatoria
<b>Generale/ specifica</b>	Generale
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Codice etico e di comportamento</li> </ul>
<b>Stato di attuazione al 01/01/2023</b>	<p>Camera Arbitrale adotta il Codice Etico (allegato 2 al Modello Organizzativo). La misura, pertanto, è operativa.</p> <p>Camera Arbitrale inserisce nei propri contratti una specifica clausola con al quale chiede ai propri fornitori di prendere visione e rispettare il proprio codice etico e di comportamento.</p>
<b>Obiettivi di sviluppo e miglioramento</b>	
<b>Termini</b>	

### iii. Misura B.3 – Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione - Misura alternativa: segregazione delle funzioni

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1, c. 10 lett. b) Lg. 190/12</li> <li>• Determinazione A.N.A.C. n. 8/15</li> <li>• P.N.A. 2016 e PNA 2022</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	Nell'ambito del P.N.A. la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano

	<p>alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.</p> <p>Il P.N.A. 2016 ha dedicato un approfondimento molto ampio sulle diverse forme di rotazione che possono essere effettuate dalle amministrazioni e dalle aziende, in un'ottica preventiva.</p> <p>La rotazione degli incarichi, se opportunamente gestita, può costituire una modalità organizzativa per mettere in circolo esperienze e saperi all'interno dell'organizzazione, nonché un strumento di crescita professionale degli operatori.</p> <p>Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione.</p> <p>La rotazione non deve tuttavia tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.</p> <p>Non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di realtà di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le si motivino adeguatamente nel PTPC le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. In questi casi le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza</p> <p>Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, è quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:</p> <p>a) svolgere istruttorie e accertamenti;  b) adottare decisioni;  c) attuare le decisioni prese;  d) effettuare verifiche.</p>
<b>Obbligatorietà per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.</b>	Obbligatoria
<b>Generale / specifica</b>	Generale
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile Area Risorse umane ed organizzazione
<b>Strumenti adottati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mappatura e formalizzazione delle principali procedure organizzative</li> </ul>
<b>Stato di attuazione al 01/01/2023</b>	Le dimensioni dell'organico di Camera Arbitrale e l'elevato grado di specializzazione non consentono di ipotizzare l'introduzione di misure di rotazione del personale. La segregazione delle funzioni è realizzata in misura coerente con la dimensione aziendale. I regolamenti di Camera Arbitrale prevedono modalità operative che favoriscono una maggiore compartecipazione del personale, sono previste "doppie" sottoscrizioni di alcuni atti ed in generale viene adottato un lavoro in team anche al fine di condividere le valutazioni su elementi rilevanti.
<b>Obiettivi di sviluppo e miglioramento</b>	Con riferimento alla rotazione straordinaria è stata implementata una specifica misura, approvata a dicembre 2020. La misura è operativa.
<b>Termini</b>	

#### iv. Misura B.4 – Astensione in caso di conflitto di interesse

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1, c. 9 lett. a) Lg. 190/12;</li> <li>• Art. 6bis Lg. 241/90</li> <li>• Artt. 6 – 7 D.p.r. 62/13</li> <li>• Delibera ANAC 494/2019</li> </ul>
---------------------------------	---

<b>Descrizione</b>	In base all'art. 6bis Lg. 241/90, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. Questa norma, quindi, impone all'interessato: <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'obbligo di astensione;</li> <li>• l'obbligo di segnalazione della situazione di conflitto di interesse emersa.</li> </ul> Inoltre, l'art. 7 del D.p.r. 62/13 (Codice di comportamento dei dipendenti delle PA) ha stabilito che <i>“il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”</i> .
<b>Obbligatorietà per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.</b>	Ulteriore
<b>Generale/ Specifica</b>	Generale
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Codice etico e di comportamento, Regolamento sul conflitto d'interesse
<b>Stato di attuazione al 01/01/2023</b>	Il Codice etico e di comportamento di Camera Arbitrale contiene disposizioni specifiche che disciplinano l'obbligo di astensione di dipendenti ed amministratori in caso di conflitti di interessi.
<b>Obiettivi di sviluppo e miglioramento</b>	Approvazione del Regolamento sul conflitto di interesse
<b>Termini</b>	Entro il 31/12/2023

**v. Misura B.5 – Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali**

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 53 D.Lgs. 165/01</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con l'aumento del rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso.</p> <p>Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.</p>
<b>Obbligatorietà per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.</b>	Ulteriore
<b>Generale/ specifica</b>	Specifica
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile Area Risorse umane ed organizzazione
<b>Strumenti adottati</b>	Codice etico e di comportamento, Regolamento sul conflitto d'interesse
<b>Stato di attuazione al 01/01/2023</b>	Nel Codice etico e di comportamento è presente una disposizione che stabilisce che i dipendenti non possono svolgere incarichi in presenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Inoltre verrà approvata una specifica procedura per la gestione dei conflitti di interesse. La misura, pertanto, è operativa.

<b>Obiettivi di sviluppo e miglioramento</b>	Approvazione Regolamento sul conflitto d'interesse
<b>Termini</b>	Entro il 31/12/2023

vi. **Misura B.6– Inconferibilità specifiche per posizioni dirigenziali e di amministratore (D.Lgs. 39/13)**

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• D.Lgs. 39/13</li> <li>• Determinazione A.N.AC. n. 8/15</li> <li>• Linee guida A.N.AC. – Del. N. 833 del 3/8/16</li> <li>• P.N.A. 2016 e PNA 2022</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Il D.Lgs. 39/13 ha disciplinato diverse ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità dei incarichi presso le PA, le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Ciò poiché:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;</li> <li>• il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori;</li> <li>• in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.</li> </ul> <p>La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità degli incarichi conferiti e sanzioni specifiche a carico dei componenti che abbiano conferito gli incarichi dichiarati nulli.</p> <p>La Determinazione A.N.AC. n. 8/15 ha inoltre evidenziato la necessità di 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. Il sistema di verifica deve essere costituito da misure necessarie ad assicurare che:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;</li> <li>b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;</li> <li>c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne, 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.</li> </ol> <p>L'A.N.AC., con Del. N. 833 del 3/8/16, ha definito le linee guida per le attività di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, nonché delle attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.</p>
<b>Obbligatorietà per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.</b>	Obbligatoria
<b>Generale/ specifica</b>	Generale
<b>Soggetto responsabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Soggetto che ha conferito l'incarico</b> → attività di verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità rese dal soggetto nominato;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la trasparenza</b> → attivazione e gestione del procedimento sanzionatorio, nel caso di accertamento di cause di inconferibilità o incompatibilità nell'assegnazione di un incarico dirigenziale o di amministratore</li> </ul>
<b>Strumenti adottati</b>	Regolamento per la selezione del personale dipendente
<b>Stato di attuazione al 01/01/2023</b>	La misura è operativa
<b>Obiettivi di sviluppo e miglioramento</b>	Definizione di modalità di verifica a campione delle dichiarazioni di incompatibilità e inconferibilità.
<b>Termini</b>	La Società ha provveduto a verificare l'assenza di cause di incompatibilità ed inconferibilità dei nuovi membri del Consiglio d'Amministrazione e della Dirigenza aziendale

**vii. Misura B.7 – Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali e di amministratore (D.Lgs. 39/13)**

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• D.Lgs. 39/13</li> <li>• Determinazione A.N.AC. n. 8/15</li> <li>• Linee guida A.N.AC. – Del. N. 833 del 3/8/16</li> <li>• P.N.A. 2016</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Il D.Lgs. 39/13 ha disciplinato diverse ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità dei incarichi presso le PA, le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Ciò poiché:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;</li> <li>• il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori;</li> <li>• in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.</li> </ul> <p>La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità degli incarichi conferiti e sanzioni specifiche a carico dei componenti che abbiano conferito gli incarichi dichiarati nulli.</p> <p>La Determinazione A.N.AC. n. 8/15 ha inoltre evidenziato la necessità di 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.</p> <p>Il sistema di verifica deve essere costituito da misure necessarie ad assicurare che:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le cause di incompatibilità connesse all'incarico;</li> <li>b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico;</li> <li>c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne, 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.</li> </ol> <p>L'A.N.AC., con Del. N. 833 del 3/8/16, ha definito le linee guida per le attività di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, nonché delle attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.</p>

	Il sistema di verifica da implementare, pertanto, è il medesimo previsto per la misura B.8.
<b>Obbligatorietà per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.</b>	Obbligatoria
<b>Generale/ specifica</b>	Generale
<b>Soggetto responsabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Soggetto che ha conferito l'incarico</b> → attività di verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconfiribilità o incompatibilità rese dal soggetto nominato;</li> <li>• <b>Responsabile per la Prevenzione della Corruzione</b> → attivazione e gestione del procedimento sanzionatorio, nel caso di accertamento di cause di inconfiribilità o incompatibilità nell'assegnazione di un incarico dirigenziale o di amministratore</li> </ul>
<b>Strumenti adottati</b>	Regolamento per la selezione del personale dipendente
<b>Stato di attuazione al 01/01/2023</b>	La misura è operativa
<b>Obiettivi di sviluppo e miglioramento</b>	Definizione di modalità di verifica a campione delle dichiarazioni di incompatibilità e inconfiribilità
<b>Termini</b>	La Società ha provveduto a verificare l'assenza di cause di incompatibilità ed inconfiribilità dei nuovi membri del Consiglio d'Amministrazione e della Dirigenza aziendale

**viii. Misura B.8 – Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)**

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 53, D.Lgs. 165/01</li> <li>• Determinazione A.N.AC. n. 8/15</li> <li>• PNA 2022</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>L'art. 53 del D.Lgs. 165/01 stabilisce che <i>“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.”</i></p> <p>A livello generale, quindi, la norma si applica ai dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.</p> <p>La Determinazione A.N.AC. n. 8/15 ha chiarito le modalità di applicazione di questa misura preventiva per le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.</p> <p>Viene richiesto che tali soggetti adottino 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 della società/azienda/ente.</p> <p>In particolare, occorre a garantire che:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) negli interpelli o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra;</li> <li>b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;</li> </ol>

	<p>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.</p> <p>Il PNA 2022 suggerisce le seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di <i>pantouflage</i>;</li> <li>– previsione di una dichiarazione da sottoscrivere nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall’incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di <i>pantouflage</i>, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;</li> <li>– previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell’eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;</li> <li>– in caso di soggetti esterni con i quali la Società stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all’art. 21 del D.Lgs. 39/2013 previsione di una dichiarazione da rendere una <i>tantum</i> o all’inizio dell’incarico, con cui l’interessato si impegna al rispetto del divieto di <i>pantouflage</i>;</li> <li>– previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell’obbligo per l’operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall’ANAC ai sensi dell’art. 71 del D.Lgs. 50/2016;</li> <li>– inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dalla Società di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerga il mancato rispetto dell’art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. 165/2001;</li> <li>– inserimento di apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell’art. 1, co. 17, della L. 190/2012;</li> <li>– promozione da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema;</li> <li>– previsione di specifica consulenza e/o supporto, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o altro soggetto incaricato dalla Società, agli ex dipendenti che prima di assumere un nuovo incarico richiedano assistenza per valutare l’eventuale violazione del divieto;</li> <li>– previsione di specifici percorsi formativi in materia di <i>pantouflage</i> per i dipendenti in servizio o per i soggetti esterni nel corso dell’espletamento dell’incarico;</li> </ul> <p>attivazione di verifiche da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo il modello operativo.</p>
<b>Obbligatorietà per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.</b>	Obbligatoria
<b>Generale/ specifica</b>	Generale
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile Area Risorse umane ed organizzazione Responsabile Ufficio Acquisti Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Regolamento per la selezione del personale dipendente
<b>Stato di attuazione al 01/01/20232</b>	Nel regolamento per la selezione del personale dipendente, aggiornato nel 2020, Camera Arbitrale ha introdotto, nelle procedure di selezione del personale, disposizioni finalizzate ad evitare l’assunzione di dipendenti in violazione di norma vigenti, citando espressamente il <i>pantouflage</i> .
<b>Obiettivi di sviluppo e miglioramento</b>	Individuazione delle ulteriori misure previste dal PNA applicabili a Camera arbitrale di Milano srl e loro implementazione

<b>Termini</b>	31/12/2023
----------------	------------

**ix. Misura B.9 – Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione**

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 35bis, D.Lgs. 165/01;</li> <li>• D.Lgs. 39/13.</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>L'art. 35bis del D.Lgs. 165/01 prevede che <i>“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:</i></p> <p><i>a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;</i></p> <p><i>b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;</i></p> <p><i>c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.</i></p> <p>Questa disciplina si applica alle pubbliche amministrazioni ex art. 1, c. 2 D.Lgs. 165/01.</p> <p>Inoltre, il D.lgs. n. 39/13 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati. Tale disciplina ha come destinatari anche le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Il P.N.A. 2013 ha, quindi, esteso tale misura anche a società, enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico. La misura non è richiamata tra i requisiti minimi previsti dalla determinazione n. 8/15. Tuttavia, non essendo stata oggetto di modifica o abrogazione esplicita, si ritiene che mantenga il proprio carattere di obbligatorietà.</p>
<b>Obbligatorietà per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.</b>	Obbligatoria
<b>Generale / specifica</b>	Generale
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile Area Risorse umane ed organizzazione
<b>Strumenti adottati</b>	Codice etico e di comportamento e dichiarazioni sostitutive nel caso di partecipazione a commissioni. Procedura per la Gestione della Rotazione straordinaria.
<b>Stato di attuazione al 01/01/2023</b>	La misura è operativa
<b>Obiettivi di sviluppo e miglioramento</b>	
<b>Termini</b>	

**x. Misura B.10 – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)**

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 54bis, D.Lgs. 165/01</li> <li>• Determinazione A.N.AC. n. 8/15</li> <li>• Determinazione A.N.AC. n. 6/15 (Linee guida)</li> <li>• P.N.A. 2016</li> <li>• Legge 179/2017</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>L'art. 54bis del D.Lgs. 165/01 prevede che <i>“Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti</i></p>

	<p>sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.”.</p> <p>Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, grazie alle segnalazioni effettuate da dipendenti dell'organizzazione.</p> <p>La Determinazione A.N.AC. n. 8/15 chiarisce, in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico, come già rappresentato nelle <i>Linee guida</i> in materia emanate dall'Autorità con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, 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.</p> <p>La misura, pertanto, è da ritenersi non obbligatoria per società, aziende ed enti controllati da pubbliche amministrazioni, stante il quadro normativo attuale.</p> <p>In relazione a tale misura preventiva, la Det. A.N.AC. n. 8/15 evidenzia che 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.</p> <p>La Det. A.N.AC. n. 6/15 ha definito le linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che effettua segnalazioni (<i>whistleblowing</i>), delineando anche i requisiti e i passaggi operativi che devono caratterizzare la procedura.</p>
<b>Obbligatorietà per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.</b>	Ulteriore
<b>Generale/ specifica</b>	Generale
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Procedura Whistleblowing. Piattaforma WhistleblowingPA
<b>Stato di attuazione al 01/01/2023</b>	La misura è operativa; a dicembre 2020 è stata adottata la nuova procedura per il Whistleblowing
<b>Obiettivi di sviluppo e miglioramento</b>	
<b>Termini</b>	

#### xi. Misura B.11– Formazione

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1, cc. 10 lett. c), e 11, Lg. 190/12</li> <li>• Determinazione A.N.AC. N. 8/15</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Il Responsabile per la prevenzione della corruzione è tenuto ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di etica, legalità ed anti corruzione. La formazione è obbligatoria e deve interessare il personale chiamato ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base delle risultanze emerse nel P.T.P.C., il rischio che siano commessi reati di corruzione.</p> <p>Il P.N.A. attribuisce alla formazione un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione, poiché:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• favorisce una maggiore consapevolezza nello svolgimento dell'attività amministrativa, limitando il rischio di compiere azioni illecite, anche inconsapevolmente, e sviluppando una maggiore sensibilità nelle attività di controllo;</li> <li>• consente la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;</li> <li>• crea una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>promuove lo sviluppo di competenze specifiche necessarie per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.</li> </ul> <p>La Determinazione A.N.AC. n. 8/15 chiarisce l'obbligatorietà della misura anche per società, aziende ed enti controllati dalle pubbliche amministrazioni. Tali organizzazioni 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 obbligatoria.</p>
<b>Obbligatorietà per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.</b>	Obbligatoria
<b>Generale/ specifica</b>	Generale
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<b>Strumenti adottati</b>	Programmazione annuale della formazione
<b>Stato di attuazione al 01/01/2023</b>	I dipendenti partecipano annualmente a iniziative di formazione in materia di prevenzione della corruzione, nell'ambito di percorsi formativi organizzati a livello dell'intero sistema camerale. La misura è operativa
<b>Obiettivi di sviluppo e miglioramento</b>	
<b>Termini</b>	

#### xii. Misura B.12 – Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

<b>Normativa di riferimento</b>	La misura è disciplinata esplicitamente nel P.N.A., che richiama la Convenzione delle Nazioni Unite sulla corruzione- Titolo II (Misure preventive) artt. 5 e 13
<b>Descrizione</b>	Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".
<b>Obbligatorietà per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.</b>	Ulteriore
<b>Generale/ specifica</b>	Generale
<b>Soggetto responsabile</b>	
<b>Strumenti adottati</b>	Nessuno
<b>Stato di attuazione al 01/01/2023</b>	Camera Arbitrale, considerate le tipologie delle attività svolte, ritiene non prioritaria l'implementazione di tale misura.
<b>Obiettivi di sviluppo e miglioramento</b>	
<b>Termini</b>	

#### i. Misura B.13 – Patti di integrità

<b>Normativa di riferimento</b>	Art. 1, co. 17, L. 190/2012
<b>Descrizione</b>	L'art. 1 co. 17 della L. 190/2012 stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

	I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.
<b>Obbligatorietà per CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.</b>	Ulteriore
<b>Generale/ specifica</b>	Specifica
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile Ufficio Acquisti
<b>Strumenti adottati</b>	Nessuno
<b>Stato di attuazione al 01/01/2023</b>	La misura non è attuata
<b>Obiettivi di sviluppo e miglioramento</b>	Implementazione della misura nel corso dell'anno
<b>Termini</b>	31/12/2023

*c. Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione*

La tabella che segue riassume i requisiti minimi previsti dalla Determinazione ANAC 8/2015 e ne verifica la presenza all'interno dei documenti che disciplinano il modello organizzativo aziendale.

Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
<b>Individuazione e gestione dei rischi di corruzione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi del contesto e della realtà organizzativa;</li> <li>- Individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi;</li> <li>- Predisposizione di una «mappa» delle aree a rischio e dei connessi reati di corruzione nonché l'individuazione delle misure di prevenzione</li> </ul>	Sì	MOG 231 e suoi allegati
<b>Sistema di controlli</b>	Coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al D.Lgs. 231/01 e quelli per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla L. 190/12, nonché quello tra le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e quelle degli altri organi di controllo	Sì	MOG 231 e suoi allegati
<b>Codice etico e di comportamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrazione del codice etico o di comportamento attribuendo particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione</li> <li>- Previsione di adeguato supporto interpretativo;</li> <li>- Previsione di un apparato sanzionatorio e di misure disciplinari</li> </ul>	Sì	Codice etico e di comportamento
<b>Trasparenza</b>	Previsione di un'apposita sezione del PTPCT, in cui sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare il rispetto degli obblighi di pubblicazione, prevedendo	Sì	PTPCT

Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
	anche uno specifico sistema delle responsabilità.		
<b>Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali</b>	Raccolta della dichiarazione sull'insussistenza 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 a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.	Sì	MOG 231 e suoi allegati
<b>Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali</b>	Previsione di 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) del d.lgs. n. 39/2013, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.	Sì	MOG 231 e suoi allegati
<b>Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici</b>	Adozione delle 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 della Società stessa ex art. 53, co.16 ter d.lgs. 165/2001	Sì	Regolamento per la selezione del personale
<b>Formazione</b>	Definizione dei contenuti, dei destinatari e delle modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione obbligatoria	Sì	PTPCT
<b>Tutela del dipendente che segnala illeciti</b>	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	Sì	Procedura <i>Whistleblowing</i>
<b>Rotazione o misure alternative</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Adozione di misure di rotazione degli incarichi sui processi più esposti al rischio di corruzione, compatibilmente con le esigenze organizzative;</li> <li>– Adozione, in alternativa, di misure di segregazione delle funzioni.</li> </ul>	No	La dimensione della società non consente l'adozione della misura ordinaria. Inserita Procedura per la rotazione straordinaria
<b>Monitoraggio</b>	Modalità, tecniche e frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, specificando ruoli e le responsabilità	Sì	PTPCT

## 7. Piano operativo e monitoraggio

Il presente paragrafo riporta la pianificazione delle attività necessarie per rendere operativo il presente PTPCT.

Attività	Scadenza
Approvazione del PTPCT, pubblicazione sul sito aziendale e comunicazione al personale	Entro il 31 gennaio 2023
Predisposizione delle attestazioni di assolvimento degli obblighi di trasparenza	Nei termini di legge / ANAC
Attività di formazione	Annualmente
Inserimento della sottoscrizione dei patti di integrità nelle procedure di appalto	Entro il 31/12/2023
Individuazione delle misure introdotte dal PNA 2022 in materia di <i>pantouflage</i> e valutazione di quelli applicabili a Camera Arbitrale di Milano srl	Entro il 31/12/2023
Approvazione Regolamento sul Conflitto di interessi	Entro il 31/12/2023

### a) Le procedure di monitoraggio e aggiornamento

L'attuazione delle misure di prevenzione definite nel PTPCT è oggetto di monitoraggio sistematico, con periodicità almeno semestrale, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- stato di attuazione degli obiettivi programmati nel PTPCT;
- monitoraggio a campione di attività o procedimenti rientranti in una o più Aree a rischio corruzione mappate nel PTPCT. Tali tipologie di verifiche possono riguardare anche l'attuazione del codice di comportamento;
- esame delle eventuali segnalazioni pervenute, nell'ambito della procedura di *whistleblowing*;
- individuazione di eventuali criticità o di esigenze di aggiornamento del PTPCT, sulla base degli esiti dell'attività di controllo effettuata.

Entro i termini definiti annualmente dall'ANAC, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza predispone una relazione sullo stato di attuazione del PTPCT, seguendo le indicazioni appositamente fornite dall'ANAC stessa.

Il PTPCT è oggetto di aggiornamento annuale, a cura del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il PTPCT aggiornato è adottato dal Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo diverse indicazioni dell'ANAC.

### b) La procedura di segnalazione di illeciti e violazioni e le modalità di tutela del segnalante (*whistleblowing*)

Camera Arbitrale di Milano S.r.l. adotta una procedura per gestire le segnalazioni di possibili illeciti e di fenomeni che potrebbero qualificarsi come di corruzione o di malagestione, secondo quanto previsto dal PNA 2016, garantendo la tutela della riservatezza del soggetto segnalante.

La procedura di *whistleblowing* si basa sui principi definiti nella Delibera ANAC 469/2021 e dalla L. 179/2017.

La procedura è stata rivista nell'ambito del più ampio processo di revisione del MOG 231 e prevede più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

Camera Arbitrale di Milano S.r.l. ha attivato un canale informatico di *whistleblowing* nell'ambito del progetto [WhistleblowingPA](#) promosso da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali.

La piattaforma informatica attivata ha molto vantaggi che assicurano, sicurezza e maggiore confidenzialità in quanto:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;

- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (*computer, tablet, smartphone*) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Il *link* per avere maggiori informazioni o per inviare una segnalazione è stato pubblicato nel sito di Amministrazione Trasparente al seguente *link*: <https://www.camera-arbitrale.it/Amministrazione+trasparente/Altri+contenuti+-+Anticorruzione/Segnalazione+di+illecito+-+Whistleblower.php?id=583>

Inoltre, è possibile inviare una segnalazione tramite *e-mail* all'indirizzo [odv.cam@mi.camcom.it](mailto:odv.cam@mi.camcom.it), in questo caso il ricevente e responsabile della procedura è l'Organismo di Vigilanza.

### **c) I flussi informativi verso il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nell'esercizio della propria attività di controllo, ha accesso a tutti gli atti, documenti, archivi e banche dati della Società, nel rispetto dei principi, della normativa e della regolamentazione interna in materia di *privacy* e sicurezza informatica.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è destinatario delle segnalazioni interne sulle violazioni alle misure previste nel PTPCT o su altri fatti illeciti, nell'ambito della procedura di *whistleblowing*.

L'attuale dimensione e attività della Società non richiede la formalizzazione di una procedura. L'eventuale crescita dimensionale e della complessità delle attività svolte comporterà un'eventuale revisione di tale assunto.

#### **Allegati:**

- 1) Tabella degli obblighi di pubblicazione