

Prüfstelle
Organismo di valutazione
Organn de valutazion

La società in house Euregio Plus

audit ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera e) della Legge provinciale n. 6/2022

AUDITOR

Cinzia Flaim
Elena Eccher

PRÜFSTELLE
ORGANISMO DI VALUTAZIONE

39100 Bozen | Freiheitsstraße 66
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismovalutazione@consiglio-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org

dicembre 2023

INDICE

I. Introduzione	4
1.1 Finalità, ambito e metodologia dell'audit	4
1.2 Presentazione della società.....	4
1.2.1 La compagine sociale.....	4
1.2.2 L'attività istituzionale.....	5
1.3 Quadro normativo di riferimento	7
1.3.1 La disciplina statale	7
1.3.2 La disciplina provinciale.....	10
II. Analisi dello stato di fatto	11
2.1 Modello organizzativo adottato.....	11
2.2 Reclutamento e gestione del personale e consulenze esterne.....	15
2.3 Atti di programmazione e attività gestionale.....	15
2.4 Controlli interni e Modello di organizzazione, gestione e controllo ex	
d. lgs. 231/2001.....	16
2.5 Strumenti di governo societario	18
2.6 Prevenzione della corruzione e trasparenza	19
III. Conclusioni	21

I. Introduzione

1.1 Finalità, ambito e metodologia dell'audit

Ai sensi dell'art. 50, c. 1, lett. e) della L.P. n. 6/2022, l'Organismo di valutazione redige una relazione sulla legittimità, l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa della Provincia e degli enti dipendenti.

Il Programma di attività dell'Organismo di valutazione prevede per l'anno 2023, nell'ambito dell'attività di controllo suddetto, l'effettuazione di un audit sulla società *in house* Euregio Plus, considerata la rilevanza dell'attività svolta e dei fondi gestiti ai fini dello sviluppo del territorio provinciale.

Nel corso dell'audit, basato sul combinato disposto del Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, recante il "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" e della legge provinciale 16 novembre 2007, n. 12, recante "Servizi pubblici locali e partecipazioni pubbliche" e succ. mod., sono stati verificati i seguenti aspetti:

- modello organizzativo adottato;
- reclutamento e gestione del personale e consulenze esterne;
- atti di programmazione e attività gestionale;
- strumenti di governo societario;
- prevenzione della corruzione e trasparenza.

Gli obiettivi dell'audit, con riferimento agli aspetti summenzionati, sono così determinati:

- verifica della legittimità di alcuni aspetti gestionali della società;
- verifica del buon andamento dell'azione societaria attraverso l'analisi di vari profili legati alla performance.

L'audit si è svolto secondo le Linee guida per l'attività di audit e di consulenza, approvate dall'Organismo di valutazione in data 20/01/2021, basate sugli standard professionali dell'IIA (Institute of Internal Auditors) e le norme di controllo dell'INTOSAI (International Organisation of Supreme Audit Institutions), attraverso l'invio di un questionario al Direttore generale di Euregio Plus.

1.2 Presentazione della società

1.2.1 La compagine sociale

Euregio Plus SGR S.p.A. è stata costituita a maggio 2000, con il nome di Pensplan Invest SGR S.p.A., da Centro Pensioni Complementari S.p.A. (ora Pensplan Centrum S.p.A.)¹ - quale socio di maggioranza – e da vari istituti di credito e assicurativi locali, allo scopo di prestare servizio di

¹ La società è stata istituita in base alla legge regionale 27 febbraio 1997, n. 3, allo scopo di promuovere e sviluppare la previdenza complementare nella Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol. La compagine sociale comprende la Regione e le Province autonome di Trento e Bolzano.

gestione collettiva del risparmio.

A partire dal 2016 i soci di Pensplan Centrum S.p.A., attraverso l'Organismo di controllo analogo, hanno convenuto di rideterminare le partecipazioni di PensPlan Invest SGR S.p.A. attraverso varie fasi, attuando così un piano finalizzato allo sviluppo economico del territorio regionale e al sostegno di iniziative a carattere innovativo volte ad ottenere non solo ritorni finanziari, ma anche economico/sociali e, più in generale, a produrre benefici per tutto il territorio regionale.

A tal fine, con l'art. 5, comma 1, della legge provinciale 16 giugno 2017, n. 7, la Giunta provinciale è stata autorizzata ad acquisire quote di partecipazione del capitale sociale di società di gestione del risparmio, controllate da capitale pubblico a livello regionale.

Il percorso di ristrutturazione della compagine sociale, che si è concluso solamente negli ultimi mesi, ha visto l'uscita dei soci privati, la riduzione della partecipazione della Regione attraverso Pensplan Centrum S.p.A. al 10% e l'acquisizione del 45% del rimanente pacchetto azionario da parte di ciascuna delle due Province autonome. In questo modo PensPlan Invest SGR S.p.A. si è trasformata in una società *in house providing*, ossia una società:

- I. partecipata in forma (anche solo quasi) totalitaria da amministrazioni pubbliche
- II. sottoposta ad un controllo analogo a quello che le amministrazioni svolgono nei confronti delle proprie strutture organizzative
- III. con prestazione prevalente della propria attività a favore della o delle amministrazioni controllanti.²

L'art. 20, comma 2, della legge provinciale 11 gennaio 2021, n. 1³ ha, quindi, autorizzato la Giunta provinciale ad aumentare la partecipazione della Provincia nella società fino ad assumere una posizione di controllo.

1.2.2 L'attività istituzionale

Le attività previste dallo Statuto consistono nelle seguenti prestazioni:

- servizio di gestione collettiva del risparmio realizzata attraverso la gestione di OICR (Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio), di propria o altrui istituzione, e dei relativi rischi, mediante l'investimento avente ad oggetto strumenti finanziari, crediti o altri beni mobili o immobili;
- servizio di gestione di portafogli di investimento per conto terzi;
- servizio di gestione collettiva e del servizio di gestione di portafogli di investimento per conto terzi in regime di delega conferita da soggetti autorizzati alla prestazione del servizio di gestione di portafogli di investimento e/o di gestione di organismi di investimento collettivo del risparmio anche esteri;
- istituzione e gestione di fondi pensione;

² Questi sono i requisiti strutturali e funzionali individuati dall'art. 16 del d. lgs. 175/2016 ("Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica") in linea con la disciplina europea in materia.

³ "In considerazione del ruolo strategico rivestito dalla società in house "Euregio Plus SGR Spa" nell'attuazione delle finalità di cui al comma 1, la Giunta provinciale è autorizzata ad aumentare la partecipazione della Provincia autonoma di Bolzano nella predetta società in misura sufficiente ad assumere la posizione di controllo prevista dall'art. 2359, comma 1, numero 1, del codice civile."

- consulenza in materia di investimenti in strumenti finanziari nei limiti di legge e delle attività previste nell'oggetto sociale;
- commercializzazione di quote o azioni di OICR propri o di terzi.

La società, inoltre, può svolgere ogni operazione commerciale, finanziaria, mobiliare ed immobiliare necessaria ed opportuna ai fini dello svolgimento dei suddetti servizi.

La società è altresì autorizzata a prestare servizi accessori, tra cui studio, ricerca, analisi in materia economica e finanziaria, elaborazione, trasmissione, comunicazione di dati e informazioni economiche e finanziarie, predisposizione e gestione di servizi informatici o di elaborazione dati ad uso funzionale, servizi di natura amministrativo/contabile e di controllo.

I servizi suddetti sono prestati, per almeno l'80% del fatturato, a favore dei soci, in base ai contratti di servizio.

Con il recente contratto di servizio, autorizzato con deliberazione della Giunta provinciale n. 646 dell'01/08/2023, la Provincia autonoma di Bolzano, nell'ottica del ricorso alla gestione collettiva del risparmio ed altri strumenti finanziari ai fini di concorrere allo sviluppo economico dell'Alto Adige e di sostenere nuove iniziative a supporto del territorio provinciale, ha affidato un *“Servizio di assistenza strategica e di consulenza finanziaria per la definizione di un piano di sviluppo economico del territorio da attuarsi anche tramite la promozione di strumenti finanziari”*.

Detto servizio si articola nelle seguenti attività principali:

- analisi del contesto sociale ed economico del territorio provinciale con l'obiettivo di raccogliere i fabbisogni degli operatori e degli uffici/strutture della Provincia, individuare possibili azioni di intervento ed eventuali opportunità (finanziamenti specifici, recovery fund, ecc.) ed effettuare, se necessario, un aggiornamento del “Piano di sviluppo economico del territorio”;
- nell'ambito dell'attuazione dell'Accordo Quadro con la Banca Europea degli Investimenti (BEI) e con il Fondo Europeo degli Investimenti (FEI), di cui alla delibera della Giunta Provinciale n° 41 del 28 gennaio 2020:
 - l'analisi dei fabbisogni del territorio, della Provincia e delle società ed enti collegati/controllati, in termini di richiesta di finanziamenti/investimenti,
 - ricerca e ottimizzazione delle fonti di finanziamento europee e statali,
 - individuazione della progettualità idonea a ricevere finanziamenti anche per i Comuni per l'efficienza energetica, scuole e infrastrutture;
- supporto nella valorizzazione immobiliare pubblica con particolare riferimento alla promozione di un fondo immobiliare nel quale apportare ex caserme dismesse, areali militari ed aree sulle quali realizzare contenitori pubblici come università, musei o, in generale, opere di pubbliche utilità;
- supporto nell'ambito del progetto “Building Renovation+”(analisi delle offerte economico-finanziarie nella gara bandita per la riqualificazione energetica degli edifici privati e degli immobili di proprietà della Provincia autonoma di Bolzano, eventuale cofinanziamento dell'aggiudicatario tramite un fondo *ad hoc* da costituire);
- supporto alle aziende e privati per aspetti di natura amministrativa e finanziaria nell'ambito del Superbonus nonché acquisto dei relativi crediti di imposta;
- analisi e studio di proposte finanziarie per favorire il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità promossi dalla Provincia Autonoma di Bolzano, tra cui l'introduzione e il monitoraggio in itinere delle metriche ESG negli strumenti di Euregio Plus e la promozione di

modelli basati sui benefici pubblici degli interventi (minor produzione di CO2 e riduzione delle spese pubbliche sanitarie) e dello sviluppo delle comunità energetiche e la produzione di energia da fonti rinnovabili;

- ulteriore sviluppo del fondo “Euregio+ PMI” e del fondo “Euregio+ Turismo”;
- ricognizione della progettualità della Provincia Autonoma di Bolzano e dei Comuni in termini di infrastrutture, di efficienza energetica di immobili, di valorizzazione di immobili pubblici, di operazioni di PPP e di quella candidabile al PNRR al fine di individuare possibili canali di finanziamento anche tramite fondi di investimento e strumenti *ad hoc*;
- supporto agli uffici della Provincia in termini di promozione, avvio, valutazione e verifica di iniziative in Partenariato Pubblico Privato, con particolare riferimento alla fattibilità economico/finanziaria;
- studio e promozione di modelli per coinvolgere i fondi pensione, le casse di previdenza (ad esempio Inarcassa, CIPAG, Cassa Commercialisti e Avvocati) nelle iniziative promosse da Euregio e dalla Provincia in modo tale da attrarre competenze e capitale da investire nel territorio;
- attuazione di uno strumento finanziario nel settore del *Venture Capital*, per investire in *start up* e imprese innovative;
- supporto nella gestione del progetto “AlpGIP”, ovvero gestione di un fondo macroregionale per pmi e *start-up* (Alpine Growth Investment Platform): Euregio Plus dovrà mantenere le relazioni con il Fondo Europeo degli Investimenti (FEI), e con gli altri enti coinvolti fornendo il proprio *know how* al fine di valorizzare il fondo e di monitorarne l'andamento, fornendo specifica reportistica.

Trattasi, come si può evincere dai servizi elencati, da un lato di importanti attività di studio, consulenza strategica e supporto in materia economico-finanziaria con riferimento al territorio provinciale, ai suoi operatori pubblici e privati, dall'altro lato di attività attuative di importanti progetti strategici per lo sviluppo territoriale.

1.3 Quadro normativo di riferimento

1.3.1 La disciplina statale

EUREGIO PLUS SGR S.p.A. è una Società di Gestione del Risparmio, autorizzata da Banca d'Italia all'esercizio del servizio di gestione collettiva del risparmio con riferimento sia agli OICVM⁴ sia ai FIA⁵ e iscritta tanto all'Albo dei gestori di OICVM al n. 29 quanto all'albo dei gestori di FIA al n. 43, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. n. 58/1998 (*Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria*). Come tale, è sottoposta alla vigilanza della Banca d'Italia per i profili di contenimento del rischio, stabilità e sana e prudente gestione, e della Consob per la trasparenza e la correttezza dei comportamenti.

Euregio Plus è, inoltre, autorizzata dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione alla gestione del Fondo pensione aperto PensPlan Profi, iscritto al n. 147 dell'albo dei fondi pensione, in

⁴ Organismi di Investimento Collettivo in Valori Mobiliari

⁵ Fondi di Investimento Alternativi

conformità alla disciplina dettata dal d. lgs. n. 252/2005 (*Disciplina delle forme pensionistiche complementari*). La COVIP esercita, pertanto, sul Fondo menzionato la vigilanza prudenziale attuata sulle forme pensionistiche complementari, con l'obiettivo di perseguirne la trasparenza e la correttezza dei comportamenti, la sana e prudente gestione e la solidità.

Il d. lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per alcune fattispecie di reato commesse, nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi enti, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi o persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di questi soggetti.

Il decreto prevede una forma specifica di esimente da responsabilità qualora l'ente abbia adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG), predisposto secondo i dettami del decreto stesso e abbia nominato un Organismo di Vigilanza (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Euregio Plus, nell'intento di *“assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine e del lavoro dei propri Sottoposti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'avvio, dal 2010, di un progetto di analisi delle attività in cui potenzialmente è più probabile la commissione di uno dei Reati descritti dal Decreto e di definizione ed attuazione del Modello 231.”*⁶

In tale contesto, il C.d.A. della Società ha adottato un primo MOG nel 2010, procedendo a successive revisioni e aggiornamenti a seguito di modifiche normative intervenute ovvero della trasformazione in società *in house*.

La determinazione n. 1134/ 2017 dell'ANAC, recependo quanto disposto dall'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190/2012 invita i soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. n. 33/2013, tra i quali le società in controllo pubblico, ad adottare misure di prevenzione della corruzione, aggiungendo al Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 le misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità. Tali misure integrative sono contenute nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza adottato da Euregio Plus, che viene monitorato e aggiornato annualmente.

Mentre il d. lgs. N. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente (o che comunque siano stati commessi anche nell'interesse di questo), la legge n. 190/2012 è volta a prevenire anche reati commessi in danno dell'ente stesso. Va anche ricordato che la legge n. 190/2012 fa riferimento ad un concetto ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Codice penale, bensì anche le situazioni di “cattiva amministrazione”, nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa dei comportamenti e delle decisioni dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti.

Il Piano è stato predisposto come allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, in modo tale da garantire l'integrazione con il Modello medesimo e, al tempo stesso, dotarlo di una propria autonomia in considerazione delle diverse finalità cui rispondono i due documenti.

Nell'espletamento dei propri compiti il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'OdV devono garantire la necessaria collaborazione e l'opportuno scambio informativo.

Ai sensi dell'art. 2-bis del d. lgs. n. 33/2013 le società in partecipazione pubblica sono tenute ad adottare misure organizzative volte a dare effettiva attuazione agli obblighi di trasparenza.

⁶ Vedasi MOG, parte generale, versione del 25/7/2022, pag. 9.

L'art. 1 del medesimo decreto statuisce che *“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”* E ancora che *“La trasparenza ... integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.”*

La normativa sulla trasparenza si applica a tutte le società partecipate, seppure con intensità variabile a seconda che esse siano o meno in controllo pubblico. Per le società controllate, infatti, deve essere assicurata la trasparenza di tutti i dati relativi all'organizzazione e non soltanto di quelli strettamente attinenti alle «attività di pubblico interesse» effettivamente svolte.

In conformità a quanto previsto dalla delibera ANAC n. 1134/2017, le società in controllo pubblico pubblicano, secondo gli adeguamenti indicati nell'Allegato 1), i dati, i documenti e le informazioni relativi alla loro organizzazione e attività esercitate.

La trasparenza consiste innanzitutto negli obblighi di pubblicazione stabiliti dalla legge, che riguardano svariati dati e informazioni, da aggiornare e da rendere accessibili al pubblico mediante pubblicazione in apposita sezione (denominata Società trasparente) sul proprio sito internet, ma non si esaurisce in essi, in quanto ciascun ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, dovrebbe individuare misure aggiuntive per garantire la trasparenza e l'integrità della propria azione.

A tutto questo è preordinato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, che dovrebbe essere implementato all'interno del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, come sezione specifica.

Il Programma deve indicare modalità, tempi di attuazione, risorse e strumenti di verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle misure di trasparenza adottate. Deve, altresì, definire le misure organizzative volte a dare attuazione al diritto di accesso generalizzato.

Il Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP) disciplina la costituzione di società da parte di amministrazioni pubbliche, nonché l'acquisto, il mantenimento e la gestione di partecipazioni da parte di tali amministrazioni, in società a totale o parziale partecipazione pubblica, diretta o indiretta.

L'art. 6 del TUSP razionalizza la *governance* delle società a controllo pubblico, dettando i principi fondamentali sull'organizzazione e sulla gestione di tali società, secondo criteri di economicità, di efficacia e di efficienza, estendendo alle società pubbliche istituti già presenti nella prassi aziendalistica privata.

Con tale disposizione si delinea un generale modello di *corporate governance*, in cui sono previsti strumenti e processi atti a garantire la trasparenza e la collaborazione tra gli amministratori/organismi di controllo e l'assemblea societaria, nonché il monitoraggio dell'equilibrio economico-finanziario delle società.

È previsto infatti che le società a controllo pubblico debbano predisporre un programma di valutazione del rischio di crisi aziendale e ne informino l'assemblea dei soci nell'ambito della relazione annuale sul governo societario.

È prevista inoltre la possibilità, per le società a controllo pubblico, di integrare gli ordinari strumenti di governo societario con specifici strumenti (come per esempio regolamenti interni, ufficio di controllo interno, codici di comportamento, programmi di responsabilità sociale di impresa); qualora le società non si avvalgano di tale facoltà, ne devono dare motivazione nella relazione annuale.

A corollario delle previsioni di cui all'art. 6, l'art. 14, comma 2 del TUSP prevede che, qualora emergano dal programma di valutazione del rischio di crisi aziendale uno o più indicatori di crisi aziendale, gli amministratori debbano adottare senza indugio i provvedimenti necessari al fine di prevenire l'aggravamento della crisi, di correggerne gli effetti ed eliminarne le cause, attraverso un idoneo piano di risanamento.

La *ratio* della norma è quella di preservare, attraverso un sistema di allerta, la continuità aziendale, intesa, secondo i principi contabili OIC 11⁷ ed Isa Italia 570,⁸ quale «[...] capacità dell'impresa di continuare a costituire un complesso economico funzionante destinato alla produzione di reddito per un prevedibile arco temporale futuro relativo ad un periodo di almeno 12 mesi dalla data di riferimento del bilancio».

1.3.2 La disciplina provinciale

Il legislatore provinciale è intervenuto in materia di società partecipate già con la legge provinciale 16 novembre 2007, n. 12 recante “Servizi pubblici locali e partecipazioni pubbliche” e succ. mod., precedendo gli interventi normativi europei e statali e provvedendo a recepire i contestuali orientamenti della giurisprudenza europea e nazionale del tempo.

In particolare, l'art. 1, comma 4/quarter, stabilisce, tra l'altro, che gli statuti delle società a controllo pubblico debbano prevedere l'attribuzione di deleghe di gestione a un solo amministratore da parte del consiglio di amministrazione, nonché il divieto di corrispondere gettoni di presenza o premi di risultato deliberati dopo lo svolgimento dell'attività, e il divieto di corrispondere trattamenti di fine mandato ai componenti degli organi sociali.

Il comma 6 del medesimo articolo prevede alle lettere c) e i) che i compensi degli organi amministrativi, degli organi di controllo e dei dirigenti delle società a controllo pubblico debbano rispettare i criteri determinati dalla Giunta provinciale, d'intesa con il Consiglio dei Comuni. In conformità alla lettera h), i componenti degli organi amministrativi e di controllo, oltre ai requisiti stabiliti dallo statuto della società, devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e autonomia.

In base alla lettera e), una stessa persona non può ricoprire più di tre cariche e per non più di tre mandati consecutivi nella stessa società, tranne che si tratti di cariche conferite a titolo gratuito oppure con reversibilità del compenso al management.

La lettera f), nell'ottica di rispettare l'equilibrio di genere, prevede che nei consigli di amministrazione e di vigilanza nessuno dei due sessi deve essere rappresentato nella misura di oltre due terzi.

La lettera j) stabilisce poi che gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti, fatta salva l'esigenza di garantire sulle società *in house* un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi. In questo caso, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza.

La lettera g) statuisce che i contratti di lavoro stipulati con gli amministratori delegati/le amministratrici delegate e i direttori/le direttrici generali prevedano un divieto di concorrenza, ai sensi dell'articolo 2125 del codice civile.

Ai sensi della lettera k), infine, le società controllate stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto degli obiettivi sul contenimento delle spese di funzionamento stabiliti dalla Giunta provinciale, nonché ai sensi delle norme provinciali inerenti l'utilizzo delle procedure di mobilità e dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, anche di derivazione europea. I provvedimenti delle società e i relativi contratti sono pubblicati sul sito istituzionale della società e delle amministrazioni pubbliche socie. Le società a controllo pubblico

⁷ L'Organismo Italiano di Contabilità (OIC), è una fondazione di diritto privato, riconosciuta dalla Legge 11 agosto 2014, n. 116, come istituto nazionale per i principi contabili ed ha, tra l'altro, la funzione di emanare i principi contabili nazionali, ispirati alla migliore prassi operativa.

⁸ I principi ISA ITALIA sono principi di revisione elaborati ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. 39/10.

devono effettuare una ricognizione del personale in servizio, anche ai fini di razionalizzazione e di individuazione di eventuali eccedenze.

La Giunta provinciale ha successivamente adottato, con le deliberazioni n. 134/2010, 1988/2013, 1108/2015, 1550/2015 e 30/2022, i criteri di determinazione dei compensi spettanti ai direttori apicali e agli organi di amministrazione e di controllo delle società partecipate.

Con il recente Decreto del Presidente della Provincia n. 17/2023 recante “*Regolamento di esecuzione in materia di Public Corporate Governance della Provincia autonoma di Bolzano*” è stata adottata una compiuta disciplina del sistema dei controlli sulle società partecipate dalla Provincia, dando così esecuzione alle disposizioni legislative di cui agli articoli 63/bis e 66/quarter della legge provinciale n. 1/2002.

Particolarmente interessanti ai fini del presente *audit* sono gli articoli 4, 5 e 8 del decreto.

L'art. 4, nello stabilire che la *governance* strategica spetta alla Giunta provinciale, prevede che gli atti di programmazione e di gestione delle società si debbano uniformare ai documenti di programmazione della Provincia. Spetta alla Giunta provinciale approvare le operazioni straordinarie, quali ad esempio, alienazioni di partecipazioni, messa in liquidazione, fusioni, scissioni, modifiche dell'oggetto sociale, sottoscrizioni di aumenti di capitale, trasformazioni.

L'articolo 5, disciplinando la *governance* gestionale, dispone che spetta alle strutture organizzative dell'amministrazione provinciale competenti per materia, tra l'altro, la definizione degli obiettivi gestionali della società, l'esercizio del controllo analogo sulle società *in house*, l'analisi dei documenti di programmazione e rendicontazione sia infrannuale sia annuale, nonché il monitoraggio sul prospetto sintetico inviato, con cadenza almeno annuale, dalla società.

Infine, l'articolo 8, statuisce che le società partecipate conformano il reclutamento e la gestione del proprio personale al rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, di contenimento della spesa pubblica e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori. Esse applicano ai rapporti di lavoro le disposizioni del capo I del titolo II del libro V del codice civile e quelle delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. Nel rispetto dei limiti massimi fissati dalla Giunta provinciale e dalla normativa vigente, le società assicurano che le loro politiche di remunerazione siano in linea con la migliore prassi dei mercati finanziari, adeguate e coerenti con la struttura organizzativa, commisurate al ruolo e alle funzioni ricoperte e tali da allineare gli interessi di dirigenti e personale al perseguimento dell'obiettivo di creare valore per i soci.

II. Analisi dello stato di fatto

2.1 Modello organizzativo adottato

Il modello di governo societario è definito dallo statuto della società; ne descriviamo gli aspetti principali.

• Composizione e nomina Consiglio di Amministrazione

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto, per previsione statutaria da tre (3) a cinque (5) membri. Attualmente il cda è composto da un presidente eletto fra i suoi membri, due consiglieri ed un consigliere con la qualifica di “amministratore indipendente” ai sensi della

normativa di cui al D.Lgs. n. 58/1998 (Testo unico della finanza), eletto dall'assemblea.

La nomina dei componenti del consiglio d'amministrazione da parte dell'assemblea è effettuata nel rispetto delle previsioni normative in materia di equilibrio fra generi. Ad oggi, il Consiglio di Amministrazione è formato da 4 membri, tra i quali 2 di sesso femminile.

Gli amministratori nonché i direttori generali devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza previsti dalla normativa.

La gestione dell'impresa spetta esclusivamente agli amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

• Collegio Sindacale

Il collegio sindacale si compone di tre membri effettivi, tra i quali la Presidente è di sesso femminile. Devono inoltre essere nominati due sindaci supplenti, aventi i requisiti di legge. La nomina dei componenti del collegio sindacale da parte dell'assemblea è effettuata nel rispetto delle previsioni normative in materia di equilibrio fra generi.

I sindaci devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità, gli altri requisiti previsti dalla normativa. Essi restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. La cessazione dei sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il collegio è stato ricostituito.

• Deleghe di gestione

Il Consiglio di Amministrazione può conferire deleghe per determinati atti o affari o per determinate categorie di atti o di affari ad uno o più dei suoi componenti in relazione alle specifiche attività legate alla gestione del risparmio o all'operatività della società; può inoltre delegare propri poteri ed attribuzioni all'amministratore delegato, ove esistente. Lo stesso amministratore delegato dovrà riferire sulle decisioni assunte nella prima riunione utile del consiglio di amministrazione. Il consiglio di amministrazione determina il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio delle deleghe conferite; può sempre impartire direttive agli organi delegati e avocare a sé operazioni rientranti nelle deleghe stesse.

Sulla base delle informazioni, nonché delle direttive ricevute dai soci, il consiglio di amministrazione valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società; esamina i piani strategici, industriali e finanziari della Società; valuta sulla base della relazione degli organi delegati, il generale andamento della gestione.

Si dà atto che la società non ha nominato ad oggi amministratori delegati.

• Revisione legale dei conti

L'attività di revisione legale dei conti è esercitata da un revisore legale o da una società di revisione legale. L'incarico è conferito dall'assemblea, su proposta motivata del collegio sindacale.

Attualmente l'incarico è conferito a EY S.p.A.

La società, inoltre, si è dotata di un manuale interno delle procedure finalizzato alla regolamentazione dell'organizzazione interna, determinando nel dettaglio il sistema di direzione e controllo, il funzionamento degli organi societari e le specifiche competenze ad essi attribuite.

Nella prima sezione del manuale vengono descritti i ruoli e le responsabilità degli organi aziendali e delle aree ed unità aziendali:

- nella "procedura 01.02 Governance della SGR" vengono disciplinati gli aspetti relativi al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, al Direttore Generale ed ai Comitati della Società;
- nella "procedura 01.04 Struttura Organizzativa" vengono disciplinati gli aspetti relativi alle Funzioni di Controllo (Funzione di Revisione Interna, Funzione di Compliance ed Antiriciclaggio

e Funzione di Risk Management) e delle altre unità aziendali.

Requisiti dei componenti degli organi amministrativi e di controllo

Per quanto concerne il rispetto della normativa in materia di requisiti previsti per i componenti degli organi amministrativi e di controllo, in sede di prima nomina o di rinnovo dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione verifica e delibera, con l'astensione del soggetto interessato, sulla sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa finanziaria (art. 13, d. lgs. 24.02.1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza); Decreto del Ministero del Tesoro, 11.11.1998, n. 468 ("Regolamento recante le norme per l'individuazione dei requisiti di professionalità e di onorabilità dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso SIM, società di gestione del risparmio e SICAV"); Regolamento sulla Gestione Collettiva del Risparmio, Titolo IV, Cap. II) e pubblicistica (art. 20, d. lgs. n. 39/2013; art. 53, co. 16-ter D. Lgs.- n. 165/2001) per l'assunzione della carica.

Gli esponenti aziendali si impegnano, inoltre, a dare tempestivamente notizia alla SGR in merito ad ogni circostanza che possa incidere sul mantenimento dei requisiti previsti.

Annualmente, il Consiglio di Amministrazione della Società verifica, comunque, il permanere dei requisiti di interlocking, di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi.

Non risulta prevista una verifica specifica da parte della società in ordine al rispetto di quanto previsto all'art. 1, comma 6, lettere a) e j) della L.P. 16 novembre 2007, n. 12, che prevedono che la stessa persona può ricoprire, negli organi di amministrazione e/o di vigilanza delle società al massimo tre cariche e per non più di tre mandati consecutivi nella stessa società nonché il divieto di essere al contempo dipendenti delle amministrazioni controllanti. Le verifiche in ordine a tali previsioni sono lasciate in carico alle amministrazioni controllanti.

Per completezza si dà conto che gli attuali componenti del Consiglio di Amministrazione non hanno svolto più di tre mandati in Euregio Plus SGR S.p.A.

Non è previsto nel contratto di incarico al Direttore generale il divieto di concorrenza ai sensi dell'articolo 2125 del Codice civile, così come disciplinato all'art. 1, comma 6, lettera g) della L.P. 16 novembre 2007, n. 12.

Ciò è dovuto al fatto che il contratto con il Direttore Generale della Società è stato stipulato prima della trasformazione di Euregio Plus in società in house della Provincia Autonoma di Bolzano e pertanto non prevede il divieto di concorrenza.

I compensi degli amministratori, degli organi di controllo, dei dirigenti e del personale

I compensi degli amministratori e degli organi di controllo sono determinati dall'Assemblea dei Soci, che è rappresentata dalla Provincia Autonoma di Bolzano, dalla Provincia Autonoma di Trento e da Pensplan Centrum S.p.A.

Il rispetto del limite massimo retributivo di 240.000,00 euro annui, al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali e degli oneri fiscali a carico del beneficiario ed il rispetto dei criteri di determinazione dei compensi spettanti agli organi di amministrazione e di controllo delle società partecipate di cui all'art. 1, comma 6, lettera i) (cui è stata data attuazione con le deliberazioni della Giunta provinciale n. 1550/2015 e 30/2022) risulta in carico ai soci pubblici ovvero alle amministrazioni controllanti.

Lo stesso vale per i divieti di compenso ai soggetti previsti all'art. 1, comma 6, lett. c e c/bis della L.P. n. 12/2007.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 1, comma 4/quarter della L.P. n. 12/2007 non sono previsti gettoni di presenza o premi di risultato deliberati dopo lo svolgimento dell'attività o trattamenti di fine mandato ai componenti degli organi sociali.

La policy di remunerazione ed incentivazione della Società prevede che , *"ai membri del Consiglio di*

Amministrazione spetta un compenso annuo, stabilito dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina. In particolare:

- *al Presidente del Consiglio di Amministrazione è riconosciuto, in virtù della particolare carica ricoperta, un compenso annuo lordo stabilito in misura fissa;*
- *ai restanti Amministratori è riconosciuto un compenso annuo lordo stabilito in misura fissa;*
- *agli amministratori vengono rimborsate eventuali spese per l'incarico svolto su richiesta del diretto interessato. A nessun membro del Consiglio di Amministrazione è attribuita alcuna remunerazione variabile."*

Il compenso del Direttore Generale è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in sede di nomina, prima della trasformazione di Euregio Plus in società in house della Provincia Autonoma di Bolzano. Il contratto segue la disciplina di cui al contratto collettivo del commercio e terziario.

È prevista, in capo al Direttore Generale, al personale apicale e al restante personale una componente variabile della remunerazione disciplinata dalla policy di remunerazione ed incentivazione oggetto di approvazione annua da parte dell'Assemblea dei Soci della SGR e conforme alla disciplina di riferimento (Banca d'Italia e Consob). Tale policy disciplina, tra l'altro, i criteri di ingresso per corrispondere la remunerazione variabile, nonché gli obiettivi aziendali ed individuali oggetto di declinazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Le politiche di remunerazione ed incentivazione sono infine oggetto di informativa ex post in Assemblea dei Soci. Le remunerazioni fisse e variabili sono oggetto di periodico esame da parte del Consiglio di Amministrazione in relazione al benchmark di mercato, come richiesto dalla normativa. L'ultima analisi effettuata (2021) ha evidenziato un posizionamento generalizzato della Società in termini retributivi al di sotto di analoghe posizioni (considerando medesimi criteri dimensionali – masse gestite, fatturato, dipendenti) in ambito italiano. Tale analisi verrà aggiornata nei prossimi mesi con riferimento al 2023.

Non risulta tuttavia alcun riferimento al rispetto del limite massimo retributivo di 240.000,00 euro annui, al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali e degli oneri fiscali a carico del beneficiario ed al rispetto dei criteri di determinazione dei compensi spettanti ai dirigenti di cui all'art. 1, comma 6, lettera i) cui è stata data attuazione con le deliberazioni della Giunta provinciale n. 134/2010 e 1108/2015.

Le politiche di remunerazione per le varie categorie di personale sono definite, in conformità con la normativa di settore, dal Consiglio di Amministrazione (sentito il parere del Collegio Sindacale), che in coerenza con le scelte complessive della SGR in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Le politiche di remunerazione sono sottoposte a verifica da parte delle Funzioni di Controllo, riesaminate con periodicità almeno annuale, approvate dall'Assemblea dei Soci e pubblicate nella sezione "Trasparenza / Performance / Criteri di distribuzione premi al personale" del sito internet della Società.

Le politiche di remunerazione sono in linea con la prassi adottata dal settore finanziario e sono oggetto di verifica annuale da parte degli organismi di controllo (Banca d'Italia). Le stesse politiche sono oggetto di specifica normativa di settore (Banca d'Italia, Consob) e sono approvate annualmente dall'Assemblea dei Soci della SGR che, ex post, viene aggiornata sulla loro applicazione.

2.2 Reclutamento e gestione del personale e consulenze esterne

Per quanto riguarda le procedure di programmazione del fabbisogno e di ricognizione del personale in servizio anche ai fini di razionalizzazione o di individuazione di eventuali eccedenze, in base alla procedura 01.03 *“Pianificazione strategica”*, vengono prodotte delle specifiche analisi sulla gestione delle risorse umane, in cui vengono evidenziati i punti di forza e di debolezza ed esaminato il contesto e gli aspetti su cui si propone di intervenire con riferimento alla struttura organizzativa (dimensionamento delle aree, funzioni di controllo, eventuale ricorso all'esternalizzazione,...) ed allo sviluppo del personale (programma formativo, sviluppo del personale, piano di iniziative di people management, regolamento interno,...).

Il processo di selezione del personale si svolge in conformità al documento pubblicato nella sezione *“Trasparenza / Selezione del personale / Processo selezione personale”* del sito internet della Società.

Il documento è il MANUALE DELLE PROCEDURE Sezione: III – Processi amministrativi e attività di supporto SGR Capitolo: 05 Attività: Processo di selezione personale, secondo il quale la procedura di selezione del personale *“viene predisposta nel rispetto delle norme attualmente in vigore per le assunzioni nelle società per azioni in-house. I principi ispiratori della presente relazione sono quelli previsti dal comma 3 dell'art. 35 del D.Lgs 30 marzo 2001, n.165, modificato e integrato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75”*.

Non risulta il richiamo al DPP del 28 giugno 2023, n. 17, recante *“Regolamento di esecuzione in materia di Public Corporate Governance della Provincia autonoma di Bolzano”*, che detta i principi in materia di reclutamento del personale da parte delle società partecipate, né risultano richiamate ed osservate nel dettaglio le procedure proposte dall'Ufficio Vigilanza finanziaria con nota del 16.12.2018.

Ai rapporti di lavoro trovano applicazione le disposizioni del capo I del titolo II del libro V del Codice civile e quelle delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali; in particolare si applica il contratto collettivo del commercio e terziario.

Per incarichi di consulenza ed incarichi esterni si segue la procedura aziendale, che è conforme alla normativa pubblicistica sugli approvvigionamenti.

2.3 Atti di programmazione e attività gestionale

Secondo la procedura 01.03 Pianificazione strategica, il Direttore Generale verifica la coerenza del piano strategico e del budget della società con gli indirizzi forniti dal Comitato per il Controllo Analogico. Conformemente a quanto previsto dai Patti Parasociali, il piano strategico viene trasmesso al Comitato per il Controllo Analogico almeno 40 giorni prima della data fissata per la discussione da parte del Consiglio di Amministrazione, ed il budget (o eventuali modifiche rilevanti del budget) viene inviato al Comitato stesso entro 30 giorni dalla delibera di approvazione.

La procedura è oggetto di verifica da parte delle Funzioni di Controllo, sia in termini di conformità con la normativa di settore (Funzione di Compliance), sia in termini di effettiva applicazione (Funzione di Revisione Interna), sia in termini di profilo di rischio (Funzione di Risk Management).

Per statuto, le operazioni straordinarie sono oggetto di delibera da parte dell'Assemblea dei Soci della SGR, e pertanto della Giunta Provinciale in quanto socio. Ad oggi non risultano operazioni di alienazioni di partecipazioni, messa in liquidazione, fusioni, scissioni, modifiche dell'oggetto sociale che consentono un cambiamento significativo della società, sottoscrizioni di aumenti di capitale,

trasformazioni, trasferimenti straordinari, ripianamenti delle perdite, concessioni di credito e rilascio di garanzie.

2.4 Controlli interni e Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. 231/2001

Euregio Plus, affermando di essersi dotata di un complesso di strutture organizzative, regole, processi, procedure e meccanismi che, nel loro insieme, costituiscono il sistema dei controlli interni, ha comunicato di aver istituito, ai sensi del Regolamento Attuativo adottato da Banca d'Italia con Provvedimento del 5 dicembre 2019 e ss.mm.ii, la Funzione di Controllo di conformità ("Compliance"), la Funzione di Gestione del Rischio ("Risk Management") e la Funzione di Revisione Interna. Dall'organigramma si può evincere che tutte queste funzioni di controllo sono collocate in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire l'autonomia gerarchica rispetto alle funzioni operative aziendali e il riporto dei risultati dell'operato direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Compiti e responsabilità di tali funzioni sono descritti all'interno della Relazione sul governo societario.⁹

Completano il quadro delle funzioni di controllo interno l'Organismo di vigilanza, di cui si tratterà diffusamente più avanti, e la Funzione Antiriciclaggio, alla quale spetta principalmente il compito di collaborare all'individuazione del sistema dei controlli interni e delle procedure finalizzati alla prevenzione e al contrasto dei rischi di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo.

In base all'art. 6, comma 2-bis, del TUF, la Banca d'Italia e la Consob hanno disciplinato con regolamento congiunto del 29 ottobre 2007 gli obblighi dei soggetti abilitati alla prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio, fra cui quelli in materia di internal audit.

Come previsto dalla normativa di settore, la Società ha comunicato di essersi dotata della Funzione di Revisione Interna, alla quale è attribuita la responsabilità di valutare l'adeguatezza e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni, del processo di gestione dei rischi e degli altri processi aziendali. Essa deve, inoltre, verificare, anche attraverso accertamenti di natura ispettiva: a) la regolarità delle diverse attività aziendali, incluse quelle esternalizzate, e l'evoluzione dei rischi cui la SGR è esposta; b) il monitoraggio della conformità alle norme dell'attività aziendale; c) il rispetto, nei diversi settori operativi, dei limiti previsti dai meccanismi di delega, e il pieno e corretto utilizzo delle informazioni disponibili nelle diverse attività; d) l'adeguatezza dei processi e delle metodologie di valutazione delle attività aziendali; e) l'adeguatezza e l'affidabilità del sistema informativo aziendale; f) la rimozione delle anomalie riscontrate nell'operatività e nel funzionamento dei controlli (attività di "follow-up").

Il Codice etico e di comportamento è stato adottato dalla società come parte integrante del MOG ed è correttamente pubblicato nella sezione "Società trasparente", sotto-sezione "Atti generali", del sito web. Sub allegato 3 al MOG – Parte generale è riportato il sistema disciplinare diretto a sanzionare i comportamenti in violazione del modello e del codice stesso. Ad oggi non si sono verificati casi di violazioni del Codice.

All'interno della Parte speciale del MOG sono individuati, per ciascun processo a rischio, le attività definite "sensibili", ossia quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001, i reati astrattamente ipotizzabili, i principi di controllo e i flussi informativi verso l'OdV.

Come evidenziato nel MOG – Parte generale, *"la finalità del Modello 231 è la predisposizione di un*

⁹ Ivi pagg. 20 ss.

sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventive e/o ex post) per la prevenzione e consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione." In attuazione di una serie di normative comunitarie e nazionali,¹⁰ la Società ha adottato un sistema di procedure interne e di policy, che costituiscono documentazione organizzativa interna formalizzata, idonea a fornire i principi di comportamento e le modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, allo scopo di prevenire i rischi identificati. Ad oggi il *corpus* procedurale consta di 8 procedure e 25 policy, il cui indice è riportato sub allegato 1 al MOG – Parte Speciale.

Presso la società è istituito un Organismo con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del MOG, allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società, in applicazione delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 231/2001.

Nell'allegato 3 al MOG – Parte generale è riportato lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza, approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tale documento disciplina, in particolare, nomina e composizione dell'OdV, i requisiti tanto dell'organo nel suo complesso quanto dei suoi membri, compiti e poteri dell'organo e flussi informativi da e verso lo stesso.

I requisiti dell'OdV, come previsti e descritti più nel dettaglio dallo Statuto, sono: a) autonomia e indipendenza, b) professionalità, c) onorabilità ed assenza di conflitti di interesse, d) continuità di azione.

Possono essere nominati componenti dell'OdV sia risorse interne alla Società che professionisti esterni. Questi ultimi non devono intrattenere rapporti con la Società che possano integrare ipotesi di conflitto di interessi. Ad oggi l'OdV è composto da un membro del Collegio sindacale e da due professionisti indipendenti.

Fra i compiti affidati all'OdV rilevano soprattutto i seguenti:

- verificare l'adeguatezza e l'effettività del MOG in relazione alla struttura aziendale della SGR e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del MOG presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG da parte degli Organi sociali, del personale dipendente, degli outsourcer e degli altri soggetti terzi;
- curare l'aggiornamento del MOG, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

L'OdV, come previsto dallo Statuto, riporta con cadenza semestrale al Consiglio di Amministrazione in merito al proprio operato.

Il MOG viene aggiornato periodicamente su input dell'Organismo di Vigilanza; gli ultimi aggiornamenti risalgono al mese di giugno 2020 ed al mese di luglio 2022. È inoltre prevista un'ulteriore revisione entro il termine dell'anno in corso per consentirne l'allineamento con le nuove fattispecie di reato introdotte.

Il MOG prevede che la formazione del personale ai fini dell'attuazione del modello stesso sia gestita dall'Ufficio Personale in stretta cooperazione con l'OdV e sia articolata su due livelli:

¹⁰ Si tratta, in particolare, del Regolamento delegato (UE) n. 231/2013 della Commissione del 19 dicembre 2012 che ha integrato la direttiva 2011/61/UE; del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; del Regolamento sulla gestione collettiva del risparmio (adottato con delibera della Banca d'Italia del 19 gennaio 2015 e successivamente a più riprese modificato); della delibera n. 20307, adottata dalla Consob in data 15 febbraio 2018 di adozione del Regolamento recante norme di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 in materia di intermediari e del Regolamento Mifid2 del 5 dicembre 2019.

- membri del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale, Dirigenti e Responsabili di Area: sessione formativa iniziale estesa di volta in volta a tutti i nuovi membri degli organi di amministrazione, ai nuovi Dirigenti e ai nuovi Responsabili di Area; aggiornamento annuale; aggiornamenti occasionali (es. nel caso di novità normative);
- altro personale: sessione formativa iniziale estesa di volta in volta ai neoassunti; aggiornamento annuale; aggiornamenti occasionali (es. nel caso di novità normative).

Nel piano di formazione aziendale per il 2023 non era prevista una formazione specifica sul MOG, fatta eccezione per le tematiche relative alla prevenzione della corruzione.

Le funzioni di controllo interno rispondono del proprio operato direttamente al Consiglio di amministrazione e al Collegio sindacale. Pur svolgendo la propria attività in modo autonomo e indipendente, esse mantengono costanti contatti con il Collegio sindacale e, secondo quanto riferito dalla Direzione generale, si incontrano in riunioni periodiche, di cui però non c'è evidenza, per la condivisione degli esiti derivanti dalle attività svolte. A tali incontri, che si svolgono alla presenza del Collegio sindacale, può partecipare come ospite il Direttore generale.

La Società si è dotata di specifici gestionali, in conformità alla normativa di riferimento, per la raccolta, gestione ed elaborazione dei dati finanziari, dei dati contabili, delle anagrafiche dei clienti e della documentazione. La Funzione di Risk management ha accesso in sola lettura al sistema che gestisce i dati finanziari e contabili, mentre le Funzioni di Compliance e Revisione Interna, che sono esternalizzate a società terze, non accedono direttamente ai sistemi gestionali, ma richiedono di volta in volta la documentazione necessaria ai dipendenti responsabili.

La società si è inoltre dotata di sistemi sviluppati internamente per la gestione degli incarichi (database dei contratti attivi e passivi).

2.5 Strumenti di governo societario

La Società predispone uno specifico programma di valutazione del rischio di crisi aziendale e ne informa l'assemblea nell'ambito della relazione sul governo societario predisposta annualmente, a chiusura dell'esercizio sociale. Il sistema di allerta scelto da Euregio Plus è conforme alle indicazioni impartite dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili nel Documento del 7 marzo 2019 "Relazione sul governo societario contenente il programma di valutazione del rischio di crisi aziendale" che, con riferimento al TUSP, fornisce una serie di raccomandazioni per la selezione degli strumenti funzionali al monitoraggio del rischio di crisi aziendale e per l'elaborazione della Relazione sul governo societario.

Tale relazione viene anche pubblicata contestualmente al bilancio d'esercizio nella sezione "Società trasparente", sotto-sezione "Bilanci", del sito web.

Nell'ultimo triennio non si sono verificati superamenti delle soglie di rischio e, di conseguenza, non si è reso necessario adottare provvedimenti per prevenire l'aggravamento della crisi.

La Società ha adottato strumenti integrativi di governo societario, come previsto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 175/2016.

Per quanto riguarda i regolamenti interni (lett. a), Euregio Plus si è dotata di numerose procedure, fra cui rilevano quelle per:

- la gestione degli approvvigionamenti;
- i rapporti con gli outsourcer;
- i rapporti con gli esperti indipendenti di cui si avvale la SGR per la valutazione delle attività immobiliari dei FIA da essa gestiti;

- la gestione del personale.

Riguardo alla tutela della proprietà industriale o intellettuale, pur in assenza di una procedura *ad hoc*, la Relazione sul governo societario 2022 sottolinea come le procedure e policy aziendali vigenti prevedano il rispetto da parte di ogni dipendente delle politiche di sicurezza delle informazioni e di riservatezza in merito a informazioni e documenti aziendali riservati.¹¹ La Funzione di Compliance esegue annualmente verifiche in merito alla corretta gestione del processo di rilevazione e registrazione delle Operazioni Personali e dell'accesso alle Informazioni Privilegiate, che, negli ultimi 3 anni esaminati, hanno dato esito positivo in merito al rispetto degli obblighi di riservatezza.

Sotto il profilo dell'istituzione di uffici di controllo interno (lett. b), oltre alle funzioni di controllo già descritte nel paragrafo precedente, è da segnalare la presenza dell'Unità Organizzazione e controllo di gestione, posta sotto la diretta responsabilità del Direttore generale, che si occupa principalmente:

- del coordinamento delle attività per la formalizzazione del budget e del suo monitoraggio periodico;
- dell'aggiornamento delle procedure e policy interne;
- della gestione del c.d. "Sistema Qualità" e delle attività funzionali al rinnovo periodico della certificazione UNI EN ISO 9001.

Per quanto concerne lo strumento integrativo del Codice di condotta (lett. c), il Consiglio di amministrazione ha adottato un Codice etico e di comportamento che fissa principi e norme di condotta vincolanti per tutti coloro che agiscono per conto della società, siano essi componenti degli organi amministrativi e di controllo, dipendenti, outsourcer o consulenti.

La società non ha adottato un programma specifico di responsabilità sociale d'impresa (lett. d); tuttavia la Relazione sul governo societario rileva che *"la SGR opera quale strumento in-house a servizio del territorio, promuovendo l'istituzione di fondi di investimento dedicati alle PMI e alle start up, nonché di fondi di investimento atti alla riqualificazione energetica e del patrimonio pubblico dismesso. Inoltre, la SGR gestisce un fondo pensione aperto che investe esclusivamente in strumenti finanziari con elevato profilo di responsabilità sociale, ambientale e di governance."*¹²

2.6 Prevenzione della corruzione e trasparenza

Il Consiglio di amministrazione ha nominato, a decorrere dal 1° gennaio 2023, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, affidando l'incarico alla responsabile dell'Unità Legale e affari societari. Per il 2022 l'incarico era stato attribuito in via eccezionale a uno studio legale esterno, avendo il Direttore generale valutato che non esistesse, all'interno dell'organico della società, un soggetto con le competenze necessarie per assumere anche provvisoriamente l'incarico di RPCT.¹³ L'art. 1, co. 7, della legge n. 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo individui il RPCT, di norma, tra i dirigenti di ruolo in servizio. In coerenza con il dettato normativo e con le indicazioni fornite da ANAC nella delibera n. 1134/2017, il PNA 2022 stabilisce che *"Laddove possibile, è auspicabile che l'incarico di RPCT sia assegnato ad un dirigente in servizio della società, che abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'ente, autonomia valutativa e che sia dotato di competenze qualificate per svolgere con effettività il proprio ruolo."*¹⁴

¹¹ Ivi pag. 12.

¹² Ibidem.

¹³ Vedasi determina del Direttore generale del 11 febbraio 2022.

¹⁴ Cfr. Allegato 3 al PNA 2022, pag. 52.

Essendo l'Unità Legale e affari societari posta in posizione di dipendenza gerarchica dal Direttore generale, sussiste qualche dubbio in merito alla presenza di un elevato grado di autonomia e indipendenza, che a parere dell'ANAC è essenziale affinché il RPCT possa esercitare con effettività le proprie funzioni.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012, in data 27 marzo 2023 il Consiglio di amministrazione ha adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il 2023-2025,¹⁵ come documento autonomo rispetto al MOG, contenente l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione, nonché le misure organizzative volte a prevenirli. Il Piano è regolarmente pubblicato nella sezione "Società trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione", del sito web.

Al RPCT è attribuito il compito di presentare al Consiglio di amministrazione una proposta di Piano, elaborata sulla base delle informazioni e notizie rese dai responsabili delle funzioni. Il RPCT, anche in collaborazione con le altre funzioni di controllo interno ed in particolare con la Funzione di Compliance, conduce verifiche, a cadenza almeno semestrale, sull'attuazione ed efficacia delle misure di prevenzione generali e specifiche previste dal Piano. Per l'individuazione delle aree da sottoporre a verifica si ricorre al criterio di rotazione, al criterio di selezione in base alle criticità emerse dai flussi informativi ovvero al sorteggio. Gli esiti emersi dalle verifiche condotte vengono comunicati ai responsabili delle unità organizzative in apposite riunioni. Dai riscontri documentali si è potuto appurare che nel 2023 sono state svolte due verifiche relative al rispetto degli obblighi di trasparenza.

Nella sezione "Società trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione", del sito web viene regolarmente pubblicata la relazione annuale del RPCT, attraverso la quale egli rendiconta sull'attuazione del Piano. Nella relazione 2022, evidenziando che la SGR si sta progressivamente dotando di tutti i presidi previsti in seguito alla trasformazione in *società in house*, il RPCT afferma che l'attuazione del Piano è nella sua fase iniziale. Il RPCT ha, inoltre, precisato che non sono state eseguite verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità né adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità, pur essendo entrambe le misure previste dal Piano 2022-2024.

Come previsto dal Piano, vengono organizzati sia una formazione iniziale nei confronti dei nuovi dipendenti sia momenti di aggiornamento successivi in materia di prevenzione della corruzione, svolti in via continuativa su base annuale.

Tenuto conto delle ridotte dimensioni, nonché della particolare regolamentazione del settore finanziario che richiede figure professionali con competenze specialistiche, nonché ancora della presenza di specifiche funzioni di controllo (di primo e secondo livello), non viene applicato il principio di rotazione degli incarichi relativi ai processi più esposti al rischio corruttivo. Come misure alternative alla rotazione, il Piano prevede l'impegno della società a svolgere istruttorie ed accertamenti volti a verificare che la mancata rotazione non possa essere fonte di violazione delle prescrizioni del Piano. La società si impegna, inoltre, ad avviare una rotazione straordinaria nel caso di rinvio a giudizio o di iscrizione nel registro degli indagati ex art 335 c.p.p..

Si segnala che, a partire dal 2018 con successivi adeguamenti che hanno recepito modifiche normative, la società ha adottato una *policy* in materia di *whistleblowing* e ha nominato il Responsabile della Funzione di Revisione Interna quale soggetto responsabile dei sistemi interni di segnalazione. Questi, in conformità alla normativa, assicura il corretto svolgimento del procedimento di gestione della segnalazione e redige una relazione annuale sul funzionamento dei sistemi interni di segnalazione.

¹⁵ In realtà all'inizio del PTPCT si indica che il Piano è stato validato dal Consiglio di amministrazione; più corretto sarebbe parlare di approvazione.

Il Codice etico e di comportamento richiama in maniera generica l'obbligo dei destinatari a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia interne che nazionali che internazionali, in tema di anticorruzione. Mancano tuttavia nel documento i riferimenti alle specifiche modalità di condotta in materia di prevenzione della corruzione, anche intesa in senso lato.

Nel Codice sono, invece, illustrati in maniera esaustiva i principi etici generali cui deve ispirarsi sia l'azione della società nel suo complesso sia quella dei destinatari (componenti degli organi amministrativi e di controllo, dirigenti, responsabili di funzione, dipendenti, outsourcer della SGR e consulenti finanziari): si tratta, fra gli altri, dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza, diligenza e imparzialità.

Nel contesto del Piano triennale di prevenzione della corruzione per il 2023-2025 sono previste le misure relative alla trasparenza, ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Il Responsabile della trasparenza coincide, come previsto all'art. 1, co. 7, della legge n. 190/2012 novellato dall'art. 41, co. 1, lett. f) del d.lgs. n. 97/2016 e raccomandato da ANAC,¹⁶ con la figura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e ha il compito precipuo di curare e verificare l'adempimento degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza. Sulla *home page* del sito istituzionale è prevista la sezione "Società trasparente", in cui la SGR è tenuta a pubblicare le informazioni previste dal decreto legislativo n. 33/2013 e dalla connessa delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, recante "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*".

Nella sezione "Società trasparente" sono correttamente indicate le sotto-sezioni di primo livello (macrofamiglie) pertinenti, mentre non sono pubblicate tutte le informazioni relative alle sotto-sezioni di secondo livello (tipologie di dati): a titolo di esempio, si citano i dati relativi ai titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo e i dati relativi agli incarichi dirigenziali.

Per quanto concerne il flusso delle informazioni da pubblicare, il Piano individua la responsabilità in capo ai responsabili delle funzioni, che fungono da referenti del RPCT e sono tenuti ad inviare le informazioni in modo tempestivo e regolare. È a carico del RPCT la verifica a campione dei dati pubblicati (secondo livello di controllo), mentre l'Organismo di Vigilanza, in qualità di organismo analogo agli OIV, svolge funzioni di verifica e controllo di terzo livello con cadenza annuale.

Sono state adottate misure organizzative e procedure per garantire il diritto di accesso civico semplice e generalizzato, però nell'apposita sotto-sezione mancano i nominativi del RPCT e del titolare del potere sostitutivo, con indicazione dei rispettivi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica.

III. Conclusioni

Dal quadro delle informazioni e della documentazione raccolte emerge che Euregio plus rappresenta un importante riferimento per gli investimenti della Provincia sul territorio; in particolar modo ciò risulta chiaramente dall'ultimo contratto di servizio, autorizzato con deliberazione della Giunta provinciale n. 646 dell'01/08/2023. In tale contratto di servizio si sottolinea il ruolo di supporto

¹⁶ Vedasi delibera n. 1310 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", pag. 9; PNA 2019, pag 85; PNA 2022, all. 3, pag. 51.

strategico, oltre che operativo, agli uffici provinciali; tale ruolo si concretizza, ai sensi di tale contratto, *“nell’analisi del contesto sociale ed economico con l’obiettivo di raccogliere i fabbisogni e i desiderata degli operatori e degli uffici/strutture della Provincia ed effettuare, se necessario, un aggiornamento del Piano di sviluppo economico del territorio”*.

Considerato l’intreccio di competenze strategiche in materia economico-sociale di dipartimenti e di altre società controllate dalla Provincia, sarebbe opportuno definire con maggior precisione gli ambiti di competenza della società in rapporto agli altri operatori coinvolti, onde evitare sovrapposizioni, anche alla luce del principio di razionalizzazione delle società partecipate da enti pubblici.

La Ripartizione Innovazione, Ricerca, Università e Musei, nelle controdeduzioni di data 17.01.2024, osserva che “...la società Euregio Plus svolge attività e servizi assai specifici e dall’alto contenuto di know-how in un settore immediatamente individuabile, ovvero quello della finanza e della gestione del risparmio collettivo. Le ulteriori attività che la società implementa per conto della Provincia, anch’esse regolate da contratto di servizi, debbono dunque essere considerate - a nostro avviso - quali attività propedeutiche e preparatorie agli scopi e fini propri della società, che sono e rimangono la promozione e gestione di strumenti finanziari per lo sviluppo del territorio così come indicato dall’articolo 5 della legge provinciale 6 giugno 2017 n. 7. Riteniamo, dunque, che non si rilevano sovrapposizioni di attività rispetto ad altre strutture del medesimo Ente pubblico in quanto, considerando l’oggetto del contratto di servizi, le finalità sottese alle attività assegnate alla SGR rimangono, in ogni caso, esclusive. Tuttalpiù possono verificarsi e rilevarsi delle collaborazioni tra strutture della Provincia e società che vanno lette e gestite in ottica multidisciplinare con l’obiettivo di rispondere al meglio alla complessità dei progetti.

Per meglio apprezzare questo aspetto, proporremo alla SGR di descrivere maggiormente, nel prossimo contratto di Servizi 2024, “ruolo e competenze” rispetto agli ulteriori ed eventuali soggetti pubblici e privati coinvolti nello svolgimento di particolari attività di interesse comune.”

Con riferimento a tale contratto si rileva inoltre che esso ha effetto retroattivo a partire dal 1° gennaio 2023, contrariamente al generale principio di irretroattività in materia amministrativo-contrattualistica; non risultano inoltre dettagliati obiettivi od indicatori delle prestazioni richieste, né numero di giornate-uomo richieste per tipologia di attività, così come risulta opportuno sia precisato in un contratto di servizio.

Si raccomanda, pertanto, di prestare maggiore attenzione a tali aspetti nella stesura dei contratti di servizio, tenuto conto anche dei significativi corrispettivi previsti.

Sul punto la Ripartizione Innovazione, Ricerca, Università e Musei evidenzia, nella citata nota, che il programma delle attività di Euregio Plus è stato approvato dal Comitato di controllo analogo solo in data 7/6/2023 e che l’acquisizione agli atti del verbale costituisce atto propedeutico e necessario alla presentazione della proposta di delibera della Giunta provinciale. Peraltro, la società aveva richiesto lo spostamento di attività residuali relative al contratto di servizi del 2022 al primo semestre 2023 ed aveva concordato informalmente con la Ripartizione le attività nuove e originali rispetto a quelle previste dal contratto 2022.

Al fine di dare seguito all’osservazione, il contratto di servizi relativo all’anno 2024 conterrà la seguente dicitura: “Il presente contratto decorre dalla data di deliberazione della Giunta provinciale e trova naturale scadenza in data 31.12.2024, salvo richiesta di spostamento delle attività residuali all’anno successivo da parte di Euregio Plus nei confronti della Ripartizione di riferimento.”

Per quanto concerne il dettaglio di obiettivi e indicatori, la Ripartizione precisa di aver concordato con la SGR un affinamento del template esistente e relativo al contratto di servizi che troverà prima applicazione in occasione del prossimo contratto di servizi 2024.

Relativamente all’indicazione del numero di giornate-uomo richieste per tipologia di attività, nella nota si esplicita che “fermo restando che nel contratto di servizi 2023 è stata inclusa – per ogni tipologia di attività – una previsione dell’impiego di risorse espressa in percentuale sul totale delle attività... si ritiene di poter dar seguito alla vostra osservazione, già a partire dal prossimo contratto

di servizi, con indicazione dell'impegno espresso in giornate/uomo, per ogni singola attività ..."

Con riferimento al rispetto del limite massimo retributivo di 240.000,00 euro annui e al rispetto dei criteri di determinazione dei compensi spettanti agli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti (cui è stata data attuazione con le deliberazioni della Giunta provinciale n. 1550/2015 e 30/2022 nonché 134/2010 e 1108/2015) andrebbe prevista nella disciplina della Provincia la policy remunerativa nel caso di società partecipate da più enti pubblici, al fine di armonizzare la disciplina, non delegabile di per sé ai comitati di controllo. Andrebbero inoltre individuati i relativi meccanismi di controllo su tali aspetti.

In merito la Ripartizione Innovazione, Ricerca, Università e Musei rileva che "...La Provincia autonoma di Bolzano ... non potrà che assicurare la richiesta di "armonizzazione" della policy applicabile, in accordo con gli altri soci in sede di assemblea dei Soci, la quale nomina gli organi societari e ne definisce i compensi. Ad ogni modo il tema verrà discusso preliminarmente in seno al Comitato di controllo ...".

Per quanto attiene al divieto di concorrenza ai sensi dell'articolo 2125 del Codice civile in capo al Direttore generale, si ritiene si renda opportuna la sua previsione e la relativa integrazione contrattuale, tenuto conto anche dell'ampio settore di competenze statutarie della società.

Sul punto la Ripartizione Innovazione comunica che "... tale aspetto sarà oggetto di approfondimento; la Società ha richiesto, ad una primaria società di consulenza, di verificare la prassi di settore in merito e di dare una quantificazione di mercato dell'eventuale patto di non concorrenza anche per quanto concerne le prassi di mercato di cui al settore di riferimento e intermediari finanziari. A tal riguardo si rileva peraltro la necessità di verificare se tale profilo sia stato a sua volta regolamentato da parte della Provincia di Trento. Ciò tanto più in considerazione del fatto che, diversamente da quanto disposto dalla LP 16.11.2017, n. 12 e ss. mm. ii., il D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (T.U. delle Società Partecipate) prevede un espresso divieto di inserimento di patti di non concorrenza (art. 11, co.10) ... In merito alla tempistica, si ritiene possibile una soluzione condivisa entro il termine di 6 mesi."

Con riferimento alla selezione del personale, si rileva che negli atti aziendali non risulta il richiamo al DPP del 28 giugno 2023, n. 17, recante "Regolamento di esecuzione in materia di Public Corporate Governance della Provincia autonoma di Bolzano", che detta i principi in materia di reclutamento del personale da parte delle società partecipate, né risultano richiamate ed osservate nel dettaglio le procedure proposte dall'Ufficio Vigilanza finanziaria con nota del 16.12.2018. Si raccomanda pertanto il loro recepimento.

In proposito la Ripartizione Innovazione comunica che "chiederà ad Euregio Plus di approfondire la materia ed eventualmente di recepire nel termine di sei mesi le norme e procedure indicate. Quanto precede, compatibilmente con il complesso normativo che regola l'attività della SGR, posto peraltro che la materia è oggetto di specifica regolamentazione da parte di Banca d'Italia e CONSOB, alle cui disposizioni la società è tenuta a conformarsi."

Relativamente alle verifiche eseguite dal RPCT si raccomanda di estenderle oltre gli obblighi di trasparenza, ricomprendendo anche l'attuazione e l'efficacia delle misure di prevenzione adottate, come peraltro previsto dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Euregio Plus SGR, tramite la Ripartizione Innovazione, rappresenta "come la documentazione già trasmessa non sia esaustiva dei controlli effettuati nel corso dell'anno 2023, che non hanno riguardato unicamente la corretta e tempestiva pubblicazione dei dati sulla sezione "Trasparenza" del sito, ma anche le misure di prevenzione della corruzione contenute all'interno del Piano. A tal riguardo si produce la verifica effettuata in data 15.12.2023 sul permanere dell'insussistenza di cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 15, D Lgs. n. 39/2013". Viene, inoltre, elencata una serie di

ulteriori attività svolte dalla RPCT che sono propedeutiche all'implementazione di specifici flussi informativi circa l'attuazione delle misure di prevenzione. Anche in questo caso la società ritiene possibile una positiva conclusione dell'iter nell'arco massimo di sei mesi.

In merito agli obblighi di pubblicazione nella sezione "Società trasparente", si invita la società ad attenersi pienamente a quanto previsto nell'allegato 1 della delibera ANAC n. 1134/2017.

La RPCT riferisce che la società "si è immediatamente attivata per recepire i rilievi, provvedendo al caricamento dei dati dei quali è stata segnalata la mancanza. Sono peraltro in corso ulteriori verifiche a cura della RPCT al fine di verificare la completezza dei dati caricati a portale."

Per quanto attiene specificamente ai dati relativi ai titolari di incarichi dirigenziali e di amministrazione, direzione o governo, la nota sottolinea che gli stessi sono adesso pubblicati all'interno delle sotto-sezioni pertinenti.

In sintesi, si prende atto positivamente delle attività poste in essere e di quelle programmate, come risultanti dalla citata nota della Ripartizione Innovazione, Ricerca, Università e Musei del 17.1.2014, si confermano comunque le osservazioni formulate e si annuncia un follow up a distanza di circa 6 mesi, nel corso del quale saranno verificate le misure correttive apportate.

Cinzia Flaim

Elena Eccher



Prüfstelle
39100 Bozen | Freiheitsstraße 66
Organismo di valutazione
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismovalutazione@consiglio-bz.org
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp