

## ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI PREVISTI DALL'ART. 6 DEL D.LGS. N.175/2016 - TESTO UNICO IN MATERIA DI SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA

### 1. PREMESSA

#### 1.1 Contesto normativo

Sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente, Consip S.p.A. è la centrale di acquisto nazionale - interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) - che offre, attraverso gare e mercati digitali, soluzioni di e-procurement per gli acquisti delle amministrazioni pubbliche.

Sempre secondo gli indirizzi strategici dell'azionista unico, Consip (i) svolge le attività di realizzazione del Programma di razionalizzazione degli acquisti, di e-procurement e di centrale di committenza nonché le attività ad essa affidate con provvedimenti amministrativi del Ministero dell'economia e delle finanze, e (ii) cura lo sviluppo e la gestione della più grande piattaforma nazionale per il procurement digitale [www.acquistinretepa.it](http://www.acquistinretepa.it)

Consip opera al servizio esclusivo della Pubblica Amministrazione ed è qualificabile come società *in house*, sulla quale il Ministero esercita il controllo analogo ai sensi dell'art. 11 dello statuto sociale.

Ciò premesso, in quanto società a controllo pubblico è tenuta a predisporre annualmente, a chiusura dell'esercizio sociale, una Relazione sul governo societario redatta ai sensi dell'art. 6, comma 4, del d.lgs. 175/2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica - TUSP), nella quale indicare i programmi di valutazione del rischio di crisi aziendale e gli strumenti di governo societario eventualmente adottati; nello specifico:

- a) regolamenti interni volti a garantire la conformità dell'attività della società alle norme di tutela della concorrenza, comprese quelle in materia di concorrenza sleale, nonché alle norme di tutela della proprietà industriale o intellettuale;
- b) ufficio di controllo interno strutturato secondo criteri di adeguatezza rispetto alla dimensione e alla complessità dell'impresa sociale, che collabora con l'organo di controllo statutario, riscontrando tempestivamente le richieste da questo provenienti, e trasmette periodicamente all'organo di controllo statutario relazioni sulla regolarità e l'efficienza della gestione;
- c) codici di condotta propri, o adesione a codici di condotta collettivi aventi a oggetto la disciplina dei comportamenti imprenditoriali nei confronti di consumatori, utenti, dipendenti e collaboratori, nonché altri portatori di legittimi interessi coinvolti nell'attività della società;
- d) programmi di responsabilità sociale d'impresa, in conformità alle raccomandazioni della Commissione dell'Unione europea.

La Relazione viene trasmessa all'azionista unitamente al bilancio di esercizio di riferimento e pubblicata nella sezione dedicata in Società trasparente, sul sito internet aziendale.

Si riporta nel seguito lo stato di attuazione degli strumenti di governo societario richiamati dall'art. 6 del d.lgs. 175/2016.

## 2. STRUMENTI DI GOVERNO SOCIETARIO OBBLIGATORI

### 2.1. Programma di valutazione del rischio di crisi aziendale (art. 6, comma 2, del d.lgs. 175/2016)

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del TUSP, "Le società a controllo pubblico predispongono specifici programmi di valutazione della crisi aziendale e ne informano l'assemblea nell'ambito della relazione di cui al comma 4". Nel seguito una sintesi di quanto effettuato sul punto da Consip S.p.A..

#### ➤ Modello organizzativo per la prevenzione della crisi d'impresa

Con delibera del 27.10.2021, il Consiglio di Amministrazione della Società ha inizialmente adottato il *Modello organizzativo per la prevenzione della crisi d'impresa* ("Modello") in via sperimentale, al fine di testare l'efficacia degli strumenti ivi delineati e la loro effettiva idoneità a consentire un efficiente monitoraggio dei possibili fattori di rischio, individuando eventuali carenze e/o aree di miglioramento.

Il Modello ha lo scopo di illustrare gli strumenti che la Società ha posto in essere al fine di rilevare tempestivamente i segnali di una possibile crisi (i) ai sensi di quanto disposto dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, introdotto dal d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 ("CCII") e (ii) in adempimento delle disposizioni espressamente previste per le società partecipate dal TUSP, con l'obiettivo di fornire indicazioni specifiche per:

- a. consentire una diagnosi precoce dello stato di difficoltà delle imprese;
- b. evitare che il ritardo nel percepire i segnali di crisi possa portare ad uno stato di insolvenza irreversibile ed alla conseguente cessazione dell'attività di impresa.

Successivamente, tenuto conto delle rilevanti modifiche apportate al CCII dal d.lgs. 83/2022, in data 21.12.2022 la Società ha aggiornato ed adottato definitivamente il proprio Modello (delibera CdA del 03.12.2024), reimpostato anche in ragione dell'entrata in vigore del d.lgs. 136/2024 - c.d. "Terzo correttivo del Codice della Crisi" - con il quale sono state apportate una serie di ulteriori modifiche, finalizzate in particolare ad agevolare l'effettività e l'efficienza del sistema di gestione della crisi e dell'insolvenza.

Attualmente il Modello prevede: (i) apposite sezioni descrittive rispettivamente dell'assetto organizzativo aziendale e dell'assetto amministrativo-contabile adottati, con specifica dei correlati obblighi degli organi societari; (ii) le modalità della gestione del rischio (analisi e trattamento); (iii) la descrizione del sistema di allarme, con la specifica dei diversi indicatori di rischio (sia quantitativi che qualitativi), ciascuno connesso ad un valore soglia o ad un evento che rappresenta un *alert*; (iv) la procedura per la gestione tempestiva dello stato di allarme; (v) la descrizione degli strumenti di reportistica di cui la Società si è dotata al fine di garantire un costante flusso informativo verso gli organi di gestione (AD/CdA) e controllo (Collegio sindacale) e dei connessi obblighi del Collegio Sindacale e della Società di revisione.

Per tutto l'esercizio 2025, in continuità con gli esercizi precedenti, la Società ha quindi monitorato e verificato periodicamente le soglie di allarme degli indicatori di rischio individuati nell'ambito del Modello, relazionando puntualmente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale. Degli esiti del monitoraggio degli indicatori viene infatti data evidenza nel Rendiconto Trimestrale sulla Gestione che l'Amministratore Delegato sottopone trimestralmente all'attenzione di CdA e Collegio Sindacale.

Al termine di ogni esercizio viene inoltre effettuata la verifica della significatività dei singoli indicatori di rischio e/o della relativa soglia di allarme, andando ad individuare gli eventuali correttivi, laddove necessario.

Si evidenzia, infine, che è in corso il progetto di implementazione del *Modello di Business Continuity*, di cui, a tendere, il Modello in esame sarà parte integrante.

#### ➤ *Enterprise Risk Management*

Ad integrazione di quanto sopra esposto, particolare rilievo assume il processo di Enterprise Risk Management (ERM), sviluppato nel corso del 2025, finalizzato a garantire l'identificazione e la valutazione dinamica dei rischi connessi ai processi aziendali. Il processo, basato su un approccio integrato Top Down & Bottom Up e coerente con le best practice di settore, assicura omogeneità nella prioritizzazione e nel trattamento dei rischi, configurandosi quale strumento strutturato di supporto ai processi decisionali e di governo aziendale. I benefici derivanti dall'ERM si riflettono nel rafforzamento della capacità di risposta ai rischi, in una gestione più efficace ed efficiente in chiave preventiva, nel miglioramento delle performance in coerenza con gli obiettivi strategici e nel consolidamento della corporate governance.

L'implementazione dell'ERM ha consentito a Consip di disporre di una valutazione integrata dei rischi di natura strategica, operativa, compliance, esterni, reputazionali ed ESG confluiti in un Risk Register unitario. Il percorso di valutazione ha coinvolto l'intera organizzazione, favorendo una partecipazione attiva e costruttiva delle strutture aziendali e ponendo le basi per un processo strutturato e continuo di aggiornamento dei profili di rischio.

Tale percorso evolutivo proseguirà nel corso del 2026, attraverso il rafforzamento della cultura del rischio a tutti i livelli dell'organizzazione e la definizione di un Risk Appetite Framework, finalizzato a orientare in modo coerente e consapevole i processi decisionali e gestionali. In tale contesto, il Risk Register si conferma quale strumento dinamico di riferimento, oggetto di costante aggiornamento e monitoraggio, a supporto del governo complessivo dei rischi aziendali.

### **3. STRUMENTI DI GOVERNO SOCIETARIO FACOLTATIVI**

#### **3.1. Adozione di regolamenti interni volti a garantire la conformità dell'attività della Società alle norme di tutela della concorrenza, comprese quelle in materia di concorrenza sleale, nonché alle norme di tutela della proprietà industriale o intellettuale (art. 6, comma 3, lett. a) del d.lgs. 175/2016)**

La Società si è già dotata, da tempo - in accordo con il Ministero dell'economia e delle finanze - di una procedura interna volta a sottoporre all'attenzione dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) - laddove ricorrano determinati presupposti e per il tramite del Ministero stesso - la documentazione delle gare bandite per la stipula di Convenzioni e Accordi Quadro, al fine di garantire il rispetto dei principi della concorrenza, di livello nazionale e comunitario, nelle procedure di scelta del contraente.

La Società non ha invece adottato regolamenti specifici volti a tutelare la proprietà industriale o intellettuale, non svolgendo attività produttiva di beni o di idee tutelabili in tal senso. Tuttavia il

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 adottato da Consip S.p.A. comprende la “Parte speciale I” in materia di delitti in violazione del diritto d’autore (art. 25-novies del citato Decreto), reati presupposto la cui commissibilità è stata ritenuta per lo più remota ed in merito ai quali sono stati ad ogni modo indicati specifici protocolli di comportamento a fini preventivi.

### **3.2. Ufficio di controllo interno strutturato secondo criteri di adeguatezza rispetto alla dimensione e alla complessità dell’impresa sociale, che collabora con l’organo di controllo statutario (art. 6, comma 3, lett. b) del d.lgs. 175/2016)**

In ottemperanza al dettato statutario<sup>1</sup>, a far data dal 2011 la Società si è dotata di un ufficio di controllo interno ad oggi individuato nella Divisione Internal Audit (DIA): tale Divisione è posta a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione e si interfaccia con gli organi di controllo statutari, sia in sede di definizione del programma delle attività (Piano di Audit), sia in sede di presentazione, con cadenza semestrale, delle Relazioni sulle attività complessivamente svolte nel periodo di riferimento.

Le attività di verifica sono condotte dalla DIA in coordinamento tra i vari organi di controllo, onde consentire lo sfruttamento delle sinergie attraverso l’integrazione e la razionalizzazione dei controlli stessi. In tale contesto, il Piano di Audit viene infatti redatto tenendo in considerazione:

- quanto riportato nel *Risk Register* delle Aree Compliance Corporate e Risk Management;
- gli interventi di audit svolti dalla Divisione Internal Audit nel corso del triennio precedente ed i relativi *follow-up*;
- i controlli effettuati dai vari organi di controllo (RPCT – OdV – DPO – GSOS - DP) nel triennio precedente;
- le segnalazioni pervenute (*whistleblowing*).

### **3.3. Codici di condotta propri (art. 6, comma 3, lett. c) del d.lgs. 175/2016)**

Consip S.p.A., a far data dall’anno 2003, si è dotata di un proprio Codice Etico - parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 e, successivamente, anche del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - volto a individuare, valorizzare e diffondere, con chiarezza e trasparenza, i principi comportamentali e di “deontologia aziendale” riconosciuti come propri dalla Società e dei quali la stessa esige l’osservanza da parte di tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la Società (i “Destinatari”). In tal senso, dunque, il Codice etico è considerato un importante presidio preventivo dei reati e dei fenomeni di corruzione, intesa come *maladministration*.

Nel corso del 2025, Consip S.p.A. ha intrapreso un processo di revisione complessiva del Codice Etico, come definito nell’ambito delle direttrici strategiche del Piano industriale 2025-2028 che identificano l’azienda come una “casa di vetro”, ovvero un’organizzazione che pone al centro della propria azione la massima trasparenza, elemento indispensabile per una società che opera al servizio della Pubblica Amministrazione. La revisione è stata condotta attraverso un processo partecipativo che ha coinvolto tutti i dipendenti con l’obiettivo di garantire una piena condivisione dei valori aziendali, rafforzando il senso di appartenenza e di responsabilità collettiva.

---

<sup>1</sup> Art. 15.9: *Il Responsabile della funzione di controllo interno, riferisce al Consiglio di Amministrazione ovvero ad apposito Comitato eventualmente costituito all’interno dello stesso.*

Il Codice, approvato dal CdA in data 23 settembre 2025, è stato, quindi, completamente rielaborato in una logica di semplificazione e di maggiore fruibilità; sono stati rafforzati e consolidati i principi di integrità, trasparenza e responsabilità che costituiscono la base dell'identità aziendale di Consip S.p.A. Inoltre, i valori e le regole di comportamento sono stati adeguati all'evoluzione del contesto normativo e operativo, promuovendo un ambiente lavorativo improntato all'etica e alla trasparenza, elementi considerati imprescindibili per mantenere la fiducia e la credibilità nei confronti di tutti gli stakeholder, sia interni che esterni.

Stante le attività di carattere pubblicistico che Consip svolge, il Codice recepisce correttamente anche taluni principi espressi dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.p.r. 16 aprile 2013 n. 62 e s.m.i.), ove compatibili, e le indicazioni fornite dalle Linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

Successivamente all'approvazione è stata organizzata una giornata di formazione specifica rivolta a tutto il personale: un evento condiviso e partecipato, con un forte commitment di tutto il management aziendale, pensato, da un lato, per raccontare le novità e l'evoluzione del documento, dall'altro, per riflettere sul significato dei principi che lo hanno ispirato e sulle relative implicazioni pratiche. Inoltre, sono state pubblicate sulla intranet aziendale dodici video pillole formative dedicate al Codice Etico con la finalità di offrire a tutti i dipendenti l'opportunità di approfondire le tematiche dell'etica e dell'integrità.

#### **3.4. Programmi di responsabilità sociale d'impresa (art. 6, comma 3, lett. d) del d.lgs. 175/2016)**

Consip S.p.A. interpreta il proprio ruolo di Centrale acquisti nazionale non solo come presidio di aggregazione della domanda e di razionalizzazione della spesa, ma anche come leva abilitante per modelli di acquisto più innovativi, responsabili, trasparenti, inclusivi e rispettosi dell'ambiente, volti a generare valore condiviso per i cittadini, le Pubbliche Amministrazioni, le imprese ed i territori.

Nel 2025, al fine di rafforzare il proprio impegno concreto verso la sostenibilità:

- è stata potenziata l'Area organizzativa "Environmental, Social, and Governance- ESG" responsabile della promozione e implementazione delle politiche ESG nonché della raccolta e rendicontazione delle informazioni in conformità con le normative vigenti e gli obiettivi aziendali, assicurando che le iniziative di sostenibilità siano integrate nelle azioni aziendali;
- coerentemente con gli ESG Pillars identificati sono state avviate iniziative concrete - anche attraverso la costituzione di specifici cantieri di Piano Industriale e/o team di progetto - volte a i) sviluppare una cultura dell'ascolto attivo e del dialogo, attraverso spazi strutturati di confronto e strumenti di feedback continuo; ii) sostenere il volontariato come occasione per rafforzare il senso di comunità, la collaborazione e il legame con il territorio; iii) potenziare le Comunità di pratica, i gruppi di lavoro trasversali e l'Officina delle Competenze, come luoghi di apprendimento e innovazione; iv) ampliare i programmi di welfare aziendale, inclusi quelli a supporto della famiglia; vi) valorizzare i temi dell'Inclusive Public Procurement, sviluppando un'offerta dedicata e/o riconfigurando l'offerta attuale (es. MePA per l'inclusione).

Tali azioni confermano l'impegno concreto della Società nel promuovere il procurement sostenibile come veicolo di innovazione nei contratti pubblici e nel valorizzare le Persone come

patrimonio distintivo, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, consapevole e orientato al futuro.

La comunicazione delle informazioni inerenti l'impegno ESG viene effettuata all'interno della Relazione sulla Gestione relativa al bilancio 2025; è su base volontaria ed è redatta tenendo conto degli standard di rendicontazione EFRAG, senza assoggettamento a certificazione esterna da parte di revisori o terze parti indipendenti, non rientrando la Società nel campo di applicazione obbligatorio della normativa europea CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Roma, 26 marzo 2026

per il Consiglio di Amministrazione  
Amministratore Delegato e Direttore Generale  
avv. Marco Reggiani