



Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza triennio 2022 - 2024

Predisposto da:	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza Avv. Marta Colonna
Approvato da:	Amministratore Unico - Giuseppe Virgone
Data approvazione:	30 aprile 2022

Premessa.	4
1. PagoPA S.p.A.	5
1.1. La Società.	5
1.2. PagoPA nell'ordinamento giuridico.	6
1.2.1. Assetto e ordinamento della Società.	6
1.2.2. Attività della Società e copertura dei costi.	7
1.2.3. Approvvigionamento dei beni o servizi e gestione del personale.	7
1.2.4. Compliance.	8
1.3. Il modello di governance.	9
2. Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.	9
2.1. Obiettivi del documento.	9
2.2. Fonti normative del documento.	10
2.3. Adozione e aggiornamento del Piano in PagoPA.	11
3. Ambito di applicazione della normativa anticorruzione e PagoPA.	12
3.1. Profilo soggettivo.	12
3.2. Profilo oggettivo: i reati contro la P.A e il reato di corruzione ai sensi della l. n. 190/2012.	14
4. Processo di adozione del PTPCT: i soggetti interessati.	20
4.1. L'Amministratore Unico.	20
4.2. I dirigenti e i responsabili delle diverse aree e funzioni.	20
4.3. Il RPCT.	21
4.3.1. Compiti e funzioni del RPCT.	21
4.3.2. Poteri del RPCT.	22
4.3.3. Supporto al RPCT.	22
4.3.4. Responsabilità del RPCT.	23
4.3.5. Flussi informativi da e per il RPCT	23
4.4. I dipendenti della Società.	24

4.5. Soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti.	24
5. Analisi del contesto.	25
5.1. Analisi del contesto esterno.	25
5.2. Analisi del contesto interno.	27
5.2.1. La struttura organizzativa e l'individuazione delle responsabilità.	27
5.2.2. La mappatura delle aree di rischio.	29
6. Valutazione del rischio.	31
7. Trattamento del rischio e individuazione delle misure.	33
8. Ulteriori misure in materia di anticorruzione.	34
8.1. Approvazione del Codice Etico e del Modello 231	35
8.2. Conflitto di Interessi.	37
8.3. Tutela per la segnalazione degli illeciti (c.d. whistleblowing).	38
8.4. Regole in materia di pantouflage (c.d. "revolving doors").	40
8.5. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.	42
8.6. Formazione in materia di anticorruzione.	43
8.7. Gestione di omaggi e regalie.	44
8.8. Rotazione del Personale e segregazione delle funzioni.	44
8.9. Aggiornamento del PTPCT.	45
9. Misure in tema di trasparenza.	46
9.1. Disciplina normativa.	46
9.2. Processo di attuazione degli obblighi informativi in PagoPA.	47
9.3. Individuazione dei responsabili della trasmissione, aggiornamento e pubblicazione dei dati relativi alla Società.	47
9.4. Informazioni, dati e documenti oggetto di pubblicazione in PagoPA.	48
9.5. Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.	53
9.6. Misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza.	53
9.7. Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico.	54

Premessa

PagoPA S.p.A., nata per effetto del Decreto Legge “Semplificazioni” n. 135 del 14 dicembre del 2018, è una società interamente partecipata dallo Stato, attraverso il Ministero dell’Economia e delle Finanze (MEF) e sottoposta alla vigilanza del Presidente del Consiglio, per tramite del Ministro per l’Innovazione tecnologica e la Digitalizzazione.

Con la costituzione di PagoPA S.p.A., lo Stato si è dotato di un asset per la creazione di valore attraverso l’innovazione; un soggetto preposto allo sviluppo di infrastrutture digitali e soluzioni tecnologiche avanzate al servizio del Paese.

La Società gestisce infatti alcune delle più importanti piattaforme tecnologiche necessarie per la trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione e rappresenta lo snodo tra cittadini, operatori privati e amministrazione per l’erogazione di servizi pubblici digitali.

Nel corso del triennio appena passato PagoPA ha conosciuto uno sviluppo estremamente significativo.

Oggi, con la sola piattaforma dei pagamenti elettronici pagoPA, la Società gestisce in media oltre **25 milioni di transazioni al mese** e serve circa **40 milioni di cittadini e 2,3 milioni di imprese**.

Una media di oltre **6 milioni di cittadini** usa invece ogni mese l'app IO - rilasciata negli store online meno di due anni fa - per accedere ai servizi o ai messaggi delle amministrazioni aderenti direttamente dal proprio telefono, e i **download** dell’applicazione hanno superato a fine febbraio i **27 milioni**. Se alla fine del 2020 gli enti che espongono servizi in app erano 80 oggi, al termine del primo bimestre di quest’anno, sono diventati 7.193 con oltre 85 mila servizi.

Alla fine 2020 la Società ha reso operativo il Centro Stella dei pagamenti elettronici, l’infrastruttura che, collegandosi agli Acquirer operanti in Italia - copre circa 3 milioni di POS - consente di offrire servizi a valle di una transazione con moneta elettronica e che consente la realizzazione del programma Cashback. Sul Centro Stella poggerà inoltre IDPay, la piattaforma digitale per l’erogazione dei benefici economici concessi dalle amministrazioni pubbliche.

E' quindi di tutta evidenza come, a fronte dell'importante mission affidata a PagoPA, sia quanto mai importante che la stessa si ponga sul mercato come un modello irreprensibile di gestione e di sviluppo, attraverso una struttura di corporate governance e di regole in grado di assicurare elevati standard di compliance e di efficienza.

A tal fine, il presente aggiornamento al Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (di seguito "**Piano**" o "**PTPCT**") ribadisce l'obiettivo già tracciato nelle precedenti edizioni: predisporre un documento che non sia un mero adempimento di legge ma, piuttosto, una guida chiara del percorso che PagoPA ha intrapreso per improntare il suo intero operato ai principi di trasparenza e lotta alla corruzione.

L'Amministratore Unico
Giuseppe Virgone

1. PagoPA S.p.A

1.1. La Società

La Società PagoPA S.p.A. è stata costituita il **24 luglio 2019** in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo 8 del decreto legge 14 dicembre 2018, n. 135. In termini di governance, il citato decreto ha stabilito che la Società, oltre ad avere quale socio unico il Ministero dell'Economia e delle Finanze, è sottoposta alla vigilanza del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro Delegato per ciò che concerne gli obiettivi.

Le principali attività che la Società è chiamata a svolgere per legge e per Statuto sono:

- sviluppo, gestione e diffusione della **piattaforma pagoPA** di cui all'art.5 del CAD;
- sviluppo, gestione e diffusione del punto di accesso di cui all'articolo 64-bis del CAD (**app IO**);
- sviluppo, gestione della piattaforma di cui all'articolo 50-ter del CAD (**Piattaforma Digitale Nazionale Dati**);
- sviluppo e gestione della **Piattaforma digitale per le notifiche**, al fine di rendere più semplice, efficiente, sicura ed economica la notificazione con valore legale di atti amministrativi;
- valorizzare la piattaforma pagoPA anche per facilitare e automatizzare attraverso i pagamenti elettronici i processi di **certificazione fiscale** tra soggetti privati, tra cui la fatturazione elettronica e la memorizzazione e trasmissione dei dati dei corrispettivi giornalieri (**Fatturazione Automatica**);

A tal fine, la Società ha realizzato il Centro Stella dei pagamenti elettronici, la cui prima applicazione è stata per il **programma Cashback** introdotto dall'articolo 1, comma 288, della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 al fine di incentivare l'utilizzo e la diffusione di strumenti di pagamento elettronici.

La stessa infrastruttura del Centro Stella dei pagamenti elettronici è alla base di due nuove iniziative:

- **Integrazione tra strumenti di pagamento elettronico e strumenti per la memorizzazione e trasmissione dei corrispettivi fiscali (“scontrini”)**, introdotta con il Decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, come convertito in legge (l. 17 dicembre 2021 n. 215) all’art. 5-novies recante *“misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”*
- **Piattaforma digitale per l'erogazione di benefici economici concessi dalle amministrazioni pubbliche**, introdotta dall’art. 28 bis del decreto che reca *“disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose”*, convertito in legge (l. 29 dicembre 2021, n. 233).

Le attività e linee di intervento sopra descritte traducono la mission della Società, nata allo scopo di favorire la capillare diffusione del sistema di pagamenti e servizi digitali nel Paese, rendendo i servizi pubblici accessibili a cittadini e imprese nel modo più semplice possibile, tramite dispositivi mobili (approccio “mobile first”) o da punti di prossimità sul territorio tecnologicamente avanzati, e secondo il principio “once-only” grazie ad architetture sicure, scalabili, altamente affidabili e basate su interfacce applicative (API) chiaramente definite.

1.2. PagoPA nell’ordinamento giuridico

La stesura del presente Piano non può prescindere da un seppur breve inquadramento giuridico di PagoPA che consenta di individuare la natura e la disciplina fondamentale della Società, anche tramite una ricognizione delle principali normative ad essa applicabili.

1.2.1. Assetto e ordinamento della Società

Con riferimento all’assetto e all’ordinamento della Società, assume rilievo in primo luogo il **d.l. 14 dicembre 2018 n. 135** (conv. con modificazioni dalla l. 11 febbraio 2019 n. 12) che all’art. 8 ha disposto la costituzione della *“società per azioni interamente partecipata dallo Stato, ai sensi dell’art. 9 del d.lgs. 19 agosto 2016 n. 175, secondo criteri e modalità individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri”*.

Il richiamato **d.lgs. 19 agosto 2016 n. 175** all'art. 9 stabilisce che i diritti del socio sono esercitati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, *“di concerto con il Ministro competente per materia”* che, nel caso di specie, deve ritenersi il Ministro per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, in qualità di Ministro delegato della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Inoltre, il medesimo decreto legislativo all'art. 11 prescrive che l'organo amministrativo della Società è individuato in un Amministratore Unico.

Dall'applicazione congiunta delle disposizioni di cui all'art. 2, co. 1, lett. b) e m) del **d.lgs. n. 175/2016** e **dell'art. 2359 c.c.** discende che PagoPA deve ritenersi una **società in controllo pubblico**, attesa l'attribuzione della maggioranza dei voti in assemblea ordinaria al socio unico Ministero dell'Economia e delle Finanze (nel caso di PagoPA addirittura la totalità).

Alle suddette norme è stata data attuazione con il **dPCM 19.6.2019** che ha autorizzato la costituzione della Società fissando i criteri e le modalità per la costituzione della stessa, tra cui:

- l'autorizzazione a sottoscrivere il capitale sociale tramite quota parte delle risorse finanziarie già destinate dall'Agenzia Digitale per le esigenze della piattaforma di cui all'art. 5, co. 2, d.lgs. n. 82/2005;
- il potere di direttiva riconosciuto alla Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- l'attribuzione del potere di vigilanza al Presidente del Consiglio dei Ministri o a un suo delegato;
- il richiamo alla disciplina del **Libro V, Titolo V, Capo V, Sezione VI-bis, Paragrafi 2, 3 e 5 del codice civile** per quanto riguarda l'amministrazione e il controllo della Società.

1.2.2. Attività della Società e copertura dei costi

Nell'ambito degli obiettivi individuati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri PagoPA gestisce le piattaforme richiamate al paragrafo 1.1..

Per quanto riguarda la copertura dei costi connessi all'esercizio di tali attività, l'art. 3 e del dPCM 19.6.2019 dispone che la stessa è assicurata, per la piattaforma pagoPA, dai ricavi derivanti dal corrispettivo richiesto ai prestatori di servizi di pagamento abilitati a fronte del servizio a essi reso mediante tale piattaforma nonché dall'espletamento delle altre attività della Società e, per le altre

piattaforme, dai corrispettivi richiesti per i servizi resi tramite il punto di accesso telematico e la piattaforma digitale nazionale dati.

Il dPCM appena menzionato stabilisce altresì che i ricavi realizzati dalle attività della Società sono oggetto di una contabilità analitica volta a verificare la sostenibilità economico-finanziaria della Società.

1.2.3. Approvvigionamento dei beni o servizi e gestione del personale

Per quanto riguarda **l'approvvigionamento di beni o servizi** - secondo quanto disposto dal d.lgs. n. 50/2016 art. 3, co. 1, lett. d) (di seguito "**Codice degli appalti**") - la Società rientra nella nozione di "organismo di diritto pubblico" laddove si fa riferimento a "*qualsiasi organismo, anche in forma societaria, il cui elenco non tassativo è contenuto nell'allegato IV: 1) istituito per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale, aventi carattere non industriale o commerciale; 2) dotato di personalità giuridica; 3) la cui attività sia finanziata in modo maggioritario dallo Stato, dagli Enti pubblici territoriali o da altri organismi di diritto pubblico oppure la cui gestione sia soggetta al controllo di questi ultimi oppure il cui organo di amministrazione, di direzione, o di vigilanza sia costituito da membri dei quali più della metà è designata dallo Stato, dagli Enti pubblici territoriali o da altri organismi di diritto pubblico*". Nell'approvvigionamento di beni e servizi e nella conclusione di accordi con le altre pubbliche amministrazioni la Società è dunque soggetta alla disciplina del Codice degli appalti.

Con riferimento, invece, alla **reclutamento e gestione del personale**, l'art. 19 del d.lgs. n. 175/2016 stabilisce che si applicano alla Società le regole del **capo I, titolo II, del Libro V del codice civile** che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché in materia di selezione del personale i principi stabiliti dall'**art. 35, co. 3, d.lgs. n. 165/2001** (recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche").

In ottemperanza con quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. n. 175/2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di seguito "**TUSP**") comma 2 la Società ha stabilito, mediante regolamento pubblicato nella sezione trasparenza, i criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi,

anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

1.2.4. Compliance

La Società, mediante l'individuazione di una funzione di compliance all'interno della Direzione Legal & Compliance, monitora ed assicura il rispetto della disciplina applicabile alla luce della natura giuridica.

In quanto società a controllo pubblico, PagoPA si conforma alle disposizioni del **TUSP** e alle altre disposizioni normative applicabili alle stesse applicabili.

In particolare, *inter alia*, la Società è soggetta alla **normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità** presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, trattandosi di un "ente di diritto privato in controllo pubblico" ai sensi dell'**art. 1, co. 2, lett. c) d.lgs. n. 39/2013** dovendo ritenersi tali "*le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi*".

Si applica alla Società anche il **d.lgs. n. 33/2013** (recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", di seguito "**Decreto Trasparenza**") il cui art. 2-bis, co. 2, lett. b) estende l'applicazione del presente decreto anche "*alle società in controllo pubblico come definite dall'art. 2, co. 1, lett. m) del d.lgs. 19 agosto 2016 n. 175*".

Con riferimento al presente Piano trovano applicazione **l'art. 1, co. 2-bis, l. n. 190/2012** (di seguito "**Legge Anticorruzione**") che estende anche ai soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, d.lgs. n. 33/2013 le indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione redatti dall'ANAC.

Sotto il profilo della compliance aziendale, in questo contesto è utile richiamare il **regolamento europeo n. 2016/679 per la protezione dei dati personali** (di seguito “**GDPR**”) a cui PagoPA si conforma non solo a livello societario ma anche in relazione ai singoli prodotti e servizi mediante specifici processi.

Da ultimo, la Società ha altresì deciso volontariamente di conformarsi del **d.lgs. n. 231/2001** (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica) adottando un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo. In questo contesto ha pertanto nominato un Organismo di Vigilanza che esplica le funzioni di controllo ivi descritte.

1.3. Il modello di governance

La corporate governance di PagoPA è basata su un modello tradizionale che prevede:

Assemblea degli azionisti, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

L'Organo Amministrativo, costituito dall'Amministratore Unico, il quale svolge la propria funzione di indirizzo, coordinamento, gestione e governo della Società, della quale ha altresì la rappresentanza legale, di fronte a qualunque autorità giudiziaria o amministrativa e di fronte ai terzi. Egli altresì esercita i poteri necessari all'attuazione dell'oggetto sociale della Società, tenuto conto delle direttive e degli obiettivi impartiti dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministero delegato, rispetto alle quali l'Amministratore è tenuto a relazionare annualmente.

Collegio Sindacale, cui spetta la vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

La Società è altresì sottoposta al controllo della **Corte dei Conti** e, in applicazione del dPCM 19 giugno 2019, la **revisione legale dei conti** spetta a una società di revisione legale nominata dall'assemblea.

Alla **Società di revisione**, sono attribuite le attività di controllo contabile e di revisione contabile: essa, come previsto dalla vigente normativa, è una società iscritta nell'albo speciale della Consob, incaricata dall'Assemblea degli azionisti.

L'Amministratore Unico ha inoltre nominato, previo parere del Collegio Sindacale, il **dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari** di cui all'art. 154-bis del d.lgs. n. 58/1998 (Testo Unico delle disposizioni in materia finanziaria) cui spetta, *inter alia*, il compito di predisporre adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio d'esercizio.

Infine, l'Amministratore Unico ha nominato un **responsabile della protezione dei dati** (di seguito anche "DPO"), in ottemperanza agli art. 37 e ss. del GDPR, e un **responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** (di seguito anche "RPTC") ai sensi dell'art. 1, co. 7 della Legge Anticorruzione e dell'art. 43, c. 1 del Decreto Trasparenza, come modificato dal d.lgs. 97/2016.

2. Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

2.1. Obiettivi del documento

Al fine di attuare le disposizioni di cui alla Legge Anticorruzione, PagoPA adotta un Piano volto a scongiurare la commissione di reati contro la pubblica amministrazione e in generale le più ampie fattispecie di reato contemplate dalla summenzionata legge e sue successive modifiche.

Il Piano ha natura programmatica su base triennale e serve a definire i presidi e le azioni che la Società adotta e intende adottare in tema di anticorruzione e trasparenza.

In particolare, gli obiettivi del documento sono:

- la predisposizione di specifiche misure organizzative aventi lo scopo di prevenire fenomeni corruttivi e di promozione dell'integrità, attraverso una prima mappatura delle situazioni in cui possono presentarsi ipotesi di illecito e di conflitto di interessi, nonché fattispecie di "maladministration";

- la sensibilizzazione dei soggetti destinatari del presente Piano a un impegno attivo e costante nell'osservanza delle procedure e delle disposizioni interne in materia e nell'attuazione delle misure di mitigazione del rischio corruttivo e di presidio della trasparenza;
- la realizzazione di programmi di formazione e di informazione sulla normativa e sullo stato di attuazione nella Società;
- l'adozione di un sistema di monitoraggio volto a verificare l'idoneità delle misure sinora adottate (o programmate) nella prevenzione del rischio corruzione e nel presidio della trasparenza.

2.2. Fonti normative del documento

Il Piano è redatto in conformità alle indicazioni contenute nella normativa vigente, su tutte quelle fornite dalla Legge Anticorruzione e dal Decreto Trasparenza.

La Legge Anticorruzione prevede una serie di misure preventive e repressive contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione, tra le quali:

- la nomina di un responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (cd. RPCT) che abbia, tra gli altri, il compito di redigere il Piano ed eseguire un monitoraggio sulla sua effettiva attuazione;
- la definizione da parte dell'organo di indirizzo degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono il contenuto preliminare alla definizione del Piano;
- l'adozione di un Piano che contenga una valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione e indichi gli interventi organizzativi volti a prevenire tale rischio;
- l'introduzione di misure a garanzia della trasparenza delle attività delle pubbliche amministrazioni e degli altri soggetti sottoposti alla normativa.

Il Decreto Trasparenza disciplina gli obblighi di pubblicazione e di trasparenza ai quali devono attenersi le PP.AA. e le società a controllo pubblico. Il rispetto di tali previsioni, tra l'altro, è strettamente connesso al perseguimento degli obiettivi dettati in materia di anticorruzione. Pertanto, questa normativa richiede:

- l'individuazione degli obblighi applicabili alla Società e la loro pubblicazione sul sito web nella sezione "Società Trasparente";
- la definizione dei flussi informativi dalle diverse funzioni aziendali al RPCT;
- il monitoraggio dell'attuazione degli obblighi di trasparenza.

Il Piano è stato concretamente redatto tenendo conto:

- delle indicazioni rese dall'ANAC nei diversi PNA succedutisi a partire dall'anno 2013, incluse quelle oggetto della delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'ANAC ha approvato il PNA 2019 e che a oggi costituisce l'atto di indirizzo da seguire per le Amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione;
- delle "prime linee guida per l'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel Decreto Trasparenza come modificato dal d.lgs. n. 97/2016" tracciate da ANAC con la delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016;
- delle nuove linee guida per l'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione applicabile alle società ed enti di diritto privato in controllo pubblico tracciate con la delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017;
- delle indicazioni sul ruolo e sui poteri del RPCT e le indicazioni interpretative e operative in merito ai poteri di verifica, controllo e istruttori in capo allo stesso, contenute nella delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018;
- dei Vademecum forniti da ANAC ai RPCT durante i cicli formativi di settembre/dicembre 2021;
- degli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 approvati dal Consiglio di ANAC il 2 febbraio 2022.

Inoltre, al fine di raggiungere un maggior approfondimento nella stesura del presente Piano, è stato tenuto conto del comunicato del 12 gennaio 2021, con il quale ANAC ha prorogato il termine per l'adozione e la pubblicazione del Piano 2022-2024 al 30 aprile 2022.

2.3. Adozione e aggiornamento del Piano in PagoPA

Occorre premettere che, a oggi, PagoPA a livello organizzativo è ancora in fase di consolidamento e strutturazione, atteso che sono tuttora in fase di definizione e di completamento le diverse aree e le rispettive mansioni, come è evidente dall'organigramma ancora in continuo aggiornamento ed evoluzione.

Basti pensare che a dicembre 2019 la Società annoverava soltanto n. 5 dipendenti complessivi e il processo di selezione del personale è costante, avendo raggiunto ad oggi quasi 200 dipendenti.

Come previsto dalla vigente normativa, il Piano è stato redatto dal **RPCT**, avv. Marta Colonna (Dirigente dell'Area Legale), nominata il 26 marzo 2020 giusta determina dell'Amministratore Unico n. 2/2020, pubblicata sul sito della Società e comunicata all'ANAC tramite la piattaforma ad hoc.

In particolare il presente Piano è stato il frutto di un lavoro condiviso che ha coinvolto direttamente i responsabili delle aree di rischio identificate e che è culminato, dopo una consultazione pubblica, con l'approvazione dell'Amministratore Unico mediante determina n. 5/2022.

Il Piano è pubblicato all'interno del sito internet istituzionale di PagoPA, <http://pagopa.gov.it> nella sezione "Società Trasparente" ed è promosso e divulgato a tutti i dipendenti attraverso appositi canali e iniziative di comunicazione.

Il Piano ha valenza triennale e sarà oggetto di aggiornamenti annuali, anche tenendo conto dei seguenti fattori:

- lo svolgimento di un'approfondita analisi dei rischi corruttivi congiuntamente con l'attività di aggiornamento del Modello Organizzativo di cui al d.lgs. n. 231/2001 (Responsabilità amministrativa delle società e degli enti);
- la sopravvenienza di norme o di indirizzi/direttiva da parte dell'ANAC;
- l'evoluzione societaria dal punto di vista organizzativo;
- la rilevazione di nuovi rischi successivamente all'adozione del Piano;

- eventuali segnalazioni;
- future consultazioni pubbliche.

3. Ambito di applicazione della normativa anticorruzione e PagoPA

3.1. Profilo soggettivo

Come precedentemente indicato, la disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza è contenuta nella Legge Anticorruzione e nel Decreto Trasparenza e successivi aggiornamenti.

L'ambito soggettivo di applicazione di queste norme è stato precisato dall'ANAC con la delibera 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".

In questa delibera l'ANAC estende alle società in controllo pubblico gli obblighi in materia di trasparenza (cfr. paragrafo 1.2 della delibera) e gli obblighi relativi alle misure di prevenzione della corruzione (cfr. paragrafo 1.3 della delibera).

Su tali posizioni, del resto, si erano già attestate il MEF e l'ANAC allorquando (dicembre 2014) - in un documento condiviso¹ - hanno stabilito in ordine all'applicazione della Legge Anticorruzione che: *"il Tavolo promuove un'interpretazione costituzionalmente orientata della predetta disposizione, che ne consente l'applicazione anche alle società nazionali controllate dalle amministrazioni centrali, nei termini sopra definiti, atteso che le stesse, in ragione del penetrante controllo esercitato dal Ministero (o da altra pubblica amministrazione), sono esposte ai medesimi rischi che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione in relazione alle pubbliche amministrazioni"*.

¹ Documento condiviso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dall'Autorità Nazionale Anticorruzione per il rafforzamento dei meccanismi di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società partecipate e/o controllate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dicembre 2014, disponibile online https://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2014/Documento_su_piano_triennale_prevenzione.pdf

Con specifico riferimento alla normativa sulla trasparenza, invece, il medesimo documento afferma che: *“in relazione alle società in controllo pubblico, restano escluse dall'applicazione della disciplina della trasparenza solo le attività che non siano qualificabili di pubblico interesse, mentre devono ritenersi soggette sia le restanti attività sia l'organizzazione, pur con i necessari adattamenti discendenti dalla natura privatistica delle società stesse”*.

Per le suddette ragioni, PagoPA rientra tra i soggetti tenuti ad adottare il Piano e a pubblicarlo nella sezione apposita del proprio sito web istituzionale <http://www.pagopa.gov.it/> - sezione *“Società Trasparente”*.

Ciò premesso, essendo PagoPA una Società in controllo pubblico e stante l'interpretazione estensiva dell'ambito di applicazione fornita dall'ANAC con le Linee guida di cui alla citata delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017, si ritiene che la Società sia soggetta agli obblighi di trasparenza, per quanto compatibili con la propria attività istituzionale.

La stessa ANAC, inoltre, nelle già citate linee guida, si preoccupa di chiarire che *“la compatibilità va valutata in relazione alla tipologia delle attività svolte, occorrendo distinguere i casi di attività sicuramente di pubblico interesse e i casi in cui le attività dell'ente siano esercitate in concorrenza con altri operatori economici, o ancora i casi di attività svolte in regime di privata”*.

Alla luce di tali considerazioni PagoPA dà attuazione agli obblighi di trasparenza che risulteranno concretamente applicabili, stante la natura della Società e le attività di volta in volta prese in considerazione.

Per quanto concerne invece il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito **“PIAO”**), conformemente a quanto indicato nelle premesse del documento *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”* approvato dal Consiglio di ANAC il 2 febbraio 2022, esso non trova applicazione a PagoPA in quanto società in controllo pubblico non quotata.

3.2. Profilo oggettivo: i reati contro la P.A e il reato di corruzione ai sensi della l. n. 190/2012

In via preliminare occorre evidenziare che nell'ambito della Società - in ragione della propria natura e dell'attività da essa esercitata - non è possibile escludere la

riconducibilità di alcune figure aziendali alla nozione di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ai sensi degli artt. 357 e 358 del codice penale² alla luce dei consolidati orientamenti giurisprudenziali³. Non può dunque escludersi a priori l'astratta configurabilità di reati cd. propri, che possono essere commessi solo da alcuni soggetti in ragione della loro qualifica personale (ad es. il reato di peculato, previsto dall'art. 314 c.p.).

Invero l'ANAC, nella determinazione n. 12/2015, ha precisato la nozione di corruzione "in senso ampio", riferita alla c.d. maladministration, *"intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano*

² L'art. 357 c.p. afferma: "Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

L'art. 358 c.p. stabilisce: "Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

Com'è noto che con la riformulazione degli artt. 357 e 358 c.p., a opera della l. 26 aprile 1990, n. 86, è stato definitivamente positivizzato il superamento della concezione soggettiva delle nozioni di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio, che privilegiava il rapporto di dipendenza dallo Stato o da altro ente pubblico, con l'adozione di una prospettiva funzionale-oggettiva, secondo il criterio della disciplina pubblicistica dell'attività svolta e del suo contenuto. Quale diretta conseguenza del criterio oggettivo-funzionale adottato dal legislatore, la qualifica pubblicistica dell'attività prescinde dunque dalla natura dell'ente in cui è inserito il soggetto e dalla natura pubblica dell'impiego (ex multis in motivazione da ultimo Cass. Sez. 6, Sent. del 08-05-2020, n. 14171).

In coerenza, la giurisprudenza di legittimità ha da tempo affermato che anche i soggetti inseriti nella struttura organizzativa di una società per azioni possono essere qualificati come pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, quando l'attività della società sia disciplinata da norme di diritto pubblico e persegua delle finalità pubbliche, sia pure con strumenti privatistici (da ultimo, Cass. Sez. 6, n. 19484 del 23/01/2018, Bellinazzo, Rv. 273781; Cass. Sez. 6, n. 45908 del 16/10/2013, Orsi, Rv. 257384; Cass. Sez. 6, n. 49759, del 27/11/2012, Zabatta, Rv. 254201; Cass. Sez. 6, n. 1327 del 07/07/2015, dep. 2016, Caianiello, Rv. 266265).

³ Si veda da ultimo Cass. Sez. 6, n. 37675 del 13/10/2020 che ha confermato che i soggetti apicali di una società per azioni possono essere qualificati come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio, quando l'attività della società sia disciplinata da norme di diritto pubblico e persegua delle finalità pubbliche, sia pure in forma societaria privatistica. A partire da tale assunto, i Giudici hanno quindi rilevato che, essendo indiscussa la natura e la finalità pubblica dei servizi erogati per il supporto al trasporto aereo, ai fini dell'imputazione di reati propri dei Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, è da considerarsi del tutto irrilevante la veste privatistica della società, dovendosi avere riguardo al tipo di attività compiuta, in quanto riflettente il pubblico servizio, e come tale mirato alla realizzazione di interessi pubblici.

l'affidamento dei cittadini e l'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse".

A tal fine, alla luce dell'attività volta specificamente alla cura dell'interesse pubblico generale che la Società svolge, si ritiene che possano essere considerati rilevanti, ai fini della c.d. maladministration, da un lato quei processi aziendali che, se mal gestiti, possono pregiudicare, in astratto, l'interesse dell'unico azionista pubblico e, per altro verso, quei processi che, se mal gestiti, possono condurre a illeciti e violazioni di altre tipologie, tali da cagionare danni economici o reputazionali alla Società e/o pregiudicare anche interessi di altri stakeholder (a titolo esemplificativo e non esaustivo, clienti, fornitori, ecc.).

Ciò detto, si riportano di seguito le principali norme rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione nell'attuale contesto aziendale, da integrarsi con le norme penali rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, così come meglio descritte nel Modello 231" adottato da PagoPA.

a) Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano, di altri enti pubblici o dell'Unione Europea, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi di pubblico interesse cui erano destinate. Tenuto conto che il momento di consumazione del reato coincide con la fase esecutiva, l'illecito può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

b) Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui chiunque, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute ottenga, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Unione europea. In questo caso, a nulla rileva l'uso che viene fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento delle erogazioni. Il reato

potrebbe per esempio configurarsi nel caso in cui l'erogazione venga concessa a seguito dell'utilizzazione di documentazione falsa.

c) Concussione (art. 317 c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

d) Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)

L'ipotesi di reato di cui all'art. 318 c.p. si configura nel caso in cui un Pubblico Ufficiale, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa. La fattispecie punisce anche il soggetto che promette/elargisce denaro o altra utilità e considera il disvalore delle condotte riconducibili al privato corruttore e al pubblico ufficiale corrotto su un piano di sostanziale parità.

e) Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)

L'ipotesi di reato di cui all'art. 319 c.p. si configura nel caso in cui il Pubblico ufficiale, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri d'ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa. La fattispecie punisce anche il soggetto che promette/elargisce denaro o altra utilità e considera il disvalore delle condotte riconducibili al privato corruttore e al pubblico ufficiale corrotto su un piano di sostanziale parità.

f) Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)

La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 c.p. ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il Pubblico Ufficiale appartiene, nonché il pagamento o il rimborso di tributi.

g) Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui i fatti indicati negli artt. 318 e 319 c.p. sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo. Il reato di corruzione in atti giudiziari può essere commesso nei confronti di giudici o membri del Collegio Arbitrale competenti a giudicare sul contenzioso/arbitrato nell'interesse dell'Ente (compresi gli ausiliari e i periti d'ufficio), e/o di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, quando questa sia una parte nel contenzioso, al fine di ottenere illecitamente decisioni giudiziali e/o stragiudiziali favorevoli.

h) Induzione indebita a dare o promettere utilità (319-quater c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura, salvo che il fatto costituisca più grave reato, nel caso in cui il Pubblico Ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induca taluno a dare o promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

i) Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.)

Le disposizioni di cui agli artt. 318 e 319 c.p. si applicano anche all'incaricato di pubblico servizio.

j) Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)

Come anticipato, le pene stabilite nel primo comma dell'art. 318, nell'art. 319, nell'art. 319-bis, nell'art. 319-ter e nell'art. 320 c.p. in relazione alle suddette ipotesi degli artt. 318 e 319 c.p., si applicano anche a chi (i.e. corruttore) dà o promette al Pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio denaro o altra utilità.

k) Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque offra o prometta denaro o altra utilità non dovuti a un Pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri ovvero per indurlo a compiere, omettere o ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a compiere un atto contrario ai propri doveri, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.

l) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)

Le disposizioni degli artt. 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma c.p. si applicano anche:

- a. ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- b. ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- c. alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- d. ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- e. a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei Pubblici Ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- f. ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale;

- g. alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei Pubblici Ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di organizzazioni pubbliche internazionali;
- h. ai membri delle assemblee parlamentari internazionali o di un'organizzazione internazionale o sovranazionale e ai giudici e funzionari delle corti internazionali;
- i. alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei Pubblici Ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di Stati non appartenenti all'Unione europea, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione.

I soggetti sopra indicati sono assimilati ai Pubblici Ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

Le disposizioni degli artt. 319-quater, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma c.p. si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

- a. alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;
- b. a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei Pubblici Ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

m) Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)

Integra il reato la condotta di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà.

Tale fattispecie è applicabile anche se il reato è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.

La corruzione è punita anche se commessa da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il comma 3 punisce altresì la condotta del corruttore, anche se esercitata per interposta persona (c.d. reato di corruzione tra privati attiva). Solo tale reato, e non anche quello commesso dai corrotti, costituisce presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Le pene sono raddoppiate se si tratta, tra le altre cose, di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea.

n) Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un soggetto offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà.

4. Processo di adozione del PTPCT: i soggetti interessati

L'adozione del PTPCT richiede la creazione di un sistema di gestione del rischio corruttivo che in una logica ciclica e sequenziale consenta un monitoraggio costante e un miglioramento continuo delle misure anticorruzione.

Per ottenere questo risultato occorre in primo luogo individuare i soggetti che partecipano alla gestione dello stesso.

I principali soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo all'interno di PagoPA sono: l'Amministratore Unico, i dirigenti e i responsabili delle diverse aree o funzioni, il RPCT, i dipendenti e, in via residuale, i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti.

4.1. L'Amministratore Unico

Con riferimento alle attribuzioni derivanti dalla normativa anticorruzione, l'Amministratore Unico:

- valorizza, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'Amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- nomina il RPCT, tenendo conto delle competenze e della autorevolezza necessaria al corretto svolgimento delle funzioni a esso assegnate;
- assicura al RPCT un supporto istituzionale e concreto che consenta al RPCT di svolgere l'incarico in condizioni di indipendenza e autonomia, disponendo delle risorse strumentali e umane che siano necessarie per il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuove una cultura del rischio all'interno dell'organizzazione, anche attraverso l'attivazione di percorsi formativi;
- adotta il PTPCT e i successivi aggiornamenti dello stesso, su proposta del RPCT;
- è destinatario della relazione annuale del RPCT sullo stato degli adempimenti in materia di anticorruzione e riceve i diversi flussi informativi comunque intervenuti.

4.2. I dirigenti e i responsabili delle diverse aree e funzioni.

I dirigenti e i responsabili delle diverse aree e funzioni:

- valorizzano la realizzazione delle strategie e degli indirizzi dettati dalla Società in materia di anticorruzione, all'interno delle proprie unità organizzative, partecipando al processo di gestione del rischio e coordinandosi all'uopo con il RPCT;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti

assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;

- assumono la responsabilità sull'applicazione e attuazione delle misure programmate dal PTPCT relativamente alla propria area di competenza;
- con riferimento all'area HR:
 - annualmente acquisisce il calendario della formazione aziendale dai responsabili degli specifici adempimenti formativi, e.g., RPTC per la formazione anticorruzione, DPO per la formazione privacy ecc.
 - supporta i responsabili degli specifici adempimenti formativi nella programmazione della formazione, ed in particolare:
 - nella pianificazione della formazione aziendale per coordinarla al meglio anche alla luce dei tempi del business;
 - nel fornire i nominativi dei soggetti individuati come destinatari della formazione;
 - supporta il RPTC nel verificare il rispetto della pianificazione annuale concordata con le singole funzioni responsabili;
 - cura la comunicazione al personale in caso di sopravvenute variazioni del sistema sanzionatorio, e dei procedimenti disciplinari, a fronte di modifiche dei CCNL di riferimento in azienda;
 - instaura i procedimenti disciplinari.

Inoltre, la Società avvierà nel corso dell'anno un processo di valutazione delle performance, in cui tra gli altri aspetti individueranno anche fra gli obiettivi da assegnare anche indicatori in grado di monitorare il contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

4.3. Il RPCT

Il RPCT di PagoPA è stato nominato dall'Amministratore Unico con determina n. 2/2020 del 26 marzo 2020.

L'Amministratore Unico ha assegnato l'incarico di RPCT all'Avv. Marta Colonna che all'interno della Società ricopre il ruolo di Direttore Legal & Compliance e in qualità di dirigente apicale risponde direttamente all'organo di indirizzo.

4.3.1. Compiti e funzioni del RPCT.

Il RPCT di PagoPA svolge, tra le altre, le seguenti mansioni:

- elabora la proposta di PTPCT, nonché gli aggiornamenti annuali al medesimo documento, da sottoporre all'approvazione dell'Amministratore Unico;
- definisce i percorsi formativi da attivare per i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- elabora le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ai sensi della Legge Anticorruzione, che costituiranno oggetto dei progressivi aggiornamenti al PTPCT;
- verifica l'attuazione del PTPCT;
- relaziona annualmente all'Amministratore Unico sulle misure adottate, sui progressi svolti, sui risultati raggiunti e sugli obiettivi ancora da conseguire;
- propone modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- svolge una costante attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa, segnalando, al fine dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'Amministratore Unico, al responsabile HR e all'ANAC;
- monitora lo stato di eventuali situazioni di conflitto d'interesse all'interno dell'Ente e attua controlli periodici a campione relativamente alle autodichiarazioni fornite da personale, collaboratori, consulenti e fornitori;
- gestisce il sistema di segnalazione di illeciti.

4.3.2. Poteri del RPCT

Nell'esercizio delle sue funzioni, sono attribuiti al RPCT i seguenti poteri:

- esegue controlli sulle procedure e sui processi aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza, proponendo le modifiche ritenute necessarie;
- si riunisce con l'Amministratore Unico chiamato a deliberare sull'adozione del PTPCT o sul suo aggiornamento;
- si interfaccia con l'Amministratore Unico e con i responsabili delle diverse aree o funzioni, per attivare le azioni necessarie al miglior espletamento dei propri compiti e per disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità d'azione;
- ha libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali, tramite la richiesta di informazioni ai diversi responsabili di area o funzione, che sono tenuti a rispondergli, nonché tramite l'esecuzione di interviste al personale.

Infine, al RPCT, sono conferiti tutti i poteri e le prerogative indicate all'art. 9 del dPCM 16/09/2014 (Codice di Comportamento e di tutela della dignità e dell'etica dei dirigenti e dei dipendenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri), a cui PagoPA aderisce integralmente.

4.3.3. Supporto al RPCT

Da un punto di vista materiale, il PNA prevede che la figura del RPCT non figuri solo "sulla carta" ma sia messa in condizione di esercitare concretamente le sue funzioni. A tal fine, all'atto di nomina del RPCT di PagoPA, l'Amministratore Unico ha attribuito al RPCT la disponibilità delle risorse strumentali di cui necessita nonché la possibilità di avvalersi dello staff dell'ufficio legale per gli adempimenti connessi allo svolgimento dell'incarico.

Da un punto di vista formale il RPCT deve poter svolgere le proprie funzioni in maniera indipendente e autonoma, senza il timore di ritorsioni. Per l'effetto, il RPCT può essere revocato dall'Amministratore Unico soltanto per giusta causa, oltre che nelle ipotesi di revoca derivante dall'avvio di procedimenti penali a suo carico per condotte di natura corruttiva.

Qualora il RPCT si trovasse in una situazione di conflitto di interessi nell'esecuzione dei propri compiti, che ne possa inficiare l'indipendenza, verrà sostituito in quella specifica mansione da un soggetto identificato con provvedimento interno, che presenti le caratteristiche di indipendenza e professionalità.

4.3.4. Responsabilità del RPCT

Nello svolgimento dei compiti e nell'esercizio dei poteri il RPCT, nonché i soggetti dei quali lo stesso a qualsiasi titolo si avvalga, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza e il segreto d'ufficio su tutte le informazioni delle quali è venuto a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

In caso di inadempimento degli obblighi connessi al ruolo di RPCT, si applicano le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL di riferimento, oltre alle altre responsabilità previste dalla normativa vigente, ove applicabili.

L'incarico di RPCT può essere revocato in caso di inadempimento dei compiti connessi a tale ruolo e per giusta causa da motivare nel provvedimento di revoca, o al venir meno dei necessari requisiti soggettivi del soggetto incaricato.

Responsabilità dirette a carico del RPCT conseguono alla mancata predisposizione di misure a tutela del whistleblowing. L'art. 54-bis, comma 6, d.lgs. 165/2001, prevede che *“Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.”*

In caso di inosservanza degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 14 comma 1 ter e 22 comma 2 del Decreto Trasparenza da' luogo ad una sanzione amministrativa in carico al responsabile della pubblicazione consistente nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità di risultato ovvero nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità accessoria percepita dal responsabile della trasparenza.

4.3.5. Flussi informativi da e per il RPCT

L'obbligo di fornire informazioni al RPCT è uno strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Piano e, a posteriori, sulle cause che hanno reso possibile il verificarsi di condotte non in linea con le disposizioni aziendali.

Pertanto, l'obbligo di dare informazione al RPCT è rivolto alle funzioni aziendali che gestiscono i processi esposti al rischio di corruzione e riguarda:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Piano, con particolare riferimento alle misure di prevenzione adottate;
- le anomalie o le atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Il RPCT deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Piano, in merito a eventi che potrebbero ingenerare rischi di corruzione.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Responsabili di funzione devono riferire al RPCT in merito ai controlli effettuati sull'attività svolta, nei modi e tempi specificamente identificati dallo stesso RPCT per ciascun processo a rischio;
- devono essere trasmesse eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati di corruzione o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Piano;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) deve farlo per iscritto e in forma non anonima attraverso i canali dedicati (Regolamento di segnalazione di condotte illecite - Whistleblowing).

Risulta fondamentale anche il ruolo informativo assunto dal RPCT nei confronti degli organi amministrativi e di controllo della Società. Pertanto, fermo restando l'obbligo legale di presentare e pubblicare la propria relazione annuale, l'RPCT è tenuto a informare internamente:

- l'Amministratore Unico, con cadenza almeno semestrale e comunque tempestivamente a ogni evento significativo;
- il Collegio Sindacale, con cadenza almeno semestrale e comunque tempestivamente a ogni evento significativo;
- l'OdV, con cadenza almeno semestrale e comunque tempestivamente a ogni evento significativo. Con questo organo il RPCT si coordina costantemente nelle materie di comune interesse.

4.4. I dipendenti della Società

L'efficiente gestione del rischio corruttivo e in generale la corretta attuazione della normativa anticorruzione possono realizzarsi soltanto attraverso un impegno di ciascun dipendente che consenta un controllo diffuso a livello aziendale.

Per raggiungere tale risultato occorre partire da una diffusione tra i dipendenti della cultura dell'integrità e dei principi di imparzialità e di buon andamento dell'Amministrazione.

A tal fine, i dipendenti devono:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- osservare le misure contenute nel RPCT;
- segnalare le situazioni di illecito al proprio responsabile e/o al RPCT;
- segnalare i casi di possibile conflitto di interesse.

4.5. Soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti

A prescindere dai doveri informativi che comunque ricadono in ragione dell'appartenenza a una delle categorie sopra indicate, tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti ai fini dell'anticorruzione (ad es. Area Amministrazione e Finanza, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT.

5. Analisi del contesto

5.1. Analisi del contesto esterno

La Società ha la sede legale a Roma e sedi operative a Roma e Milano, ma svolge la sua attività su tutto il territorio nazionale.

Aderiscono, o ne è prevista l'adesione, alle piattaforme della Società tutti i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2 del CAD, *i.e.*, (i) le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, nel rispetto del riparto di competenza di cui all'art. 117 della Costituzione, ivi comprese le autorità di sistema portuale, nonché alle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione; (ii) ai gestori di servizi pubblici, ivi comprese le società quotate, in relazione ai servizi di pubblico interesse; (iii) alle società a controllo pubblico, come definite nel TUSP, escluse le società quotate di cui all'art. 2, comma 1, lettera p), del medesimo decreto che non rientrino nella categoria di cui alla lettera b).

La Società, dunque, si rivolge a un mercato nazionale e nello svolgimento delle proprie attività si relaziona e instaura contatti con differenti tipologie di stakeholder, tra cui figurano:

- privati, persone fisiche e giuridiche, ovvero gli utenti delle diverse piattaforme e le banche o gli altri istituti PSP che usufruiscono dei servizi offerti dalla Società o erogano i propri servizi attraverso le piattaforme di quest'ultima;
- fornitori, ossia operatori di natura pubblica o privata che forniscono beni e servizi alla Società;
- esponenti della pubblica amministrazione, sotto una duplice veste: sia come rappresentanti legali delle PP.AA. che erogano i propri servizi tramite le piattaforme di PagoPA, sia al fine dell'ottenimento dei certificati, delle autorizzazioni, dei provvedimenti e delle licenze che con il tempo dovessero rendersi necessarie per lo svolgimento delle attività aziendali.

Va osservato, inoltre, che PagoPA, per le funzioni che svolge, può essere intesa come un veicolo attraverso cui le imprese fornitrici possono accedere a una serie di servizi offerti dalle PP.AA. e, quindi, a un pubblico vastissimo.

Il contesto socio-economico nazionale nel quale la Società svolge la sua attività è caratterizzato da notevoli difficoltà, che hanno indotto un mutamento nel fenomeno della corruzione, laddove allo scambio diretto di denaro/flussi finanziari è andata ad affiancarsi - e talvolta a sostituirsi - la prassi di rapporti di conoscenza e reciproco favore tra soggetti operanti nella sfera pubblica e in quella privata, consolidata tramite: omaggi/regalie, sponsorizzazioni/sovvenzioni, contributi in natura, pasti/trasporti/soggiorni, opportunità lavorative (assunzioni di lavoratori dipendenti oppure conferimento di consulenze ovvero nomine/incarichi) o altri vantaggi e utilità.

Tali riflessioni hanno trovato riscontro in dati empirici e statistici raccolti ed elaborati da Istituzioni nazionali e sovranazionali.

Ad esempio, l'Indice CPI (Corruption Perception Index), elaborato da *Transparency International*, che ha l'obiettivo di misurare quantitativamente la corruzione percepita nel settore pubblico, aggregando dati di 12 fonti diverse (almeno tre per ogni Paese analizzato) colloca l'Italia al 42° posto nel mondo con un punteggio di 56 su 100 (Rapporto Corruzione 2021).

Il dato è ancora molto basso, ma è comunque migliore rispetto al passato, atteso che il CPI dell'Italia è migliorato di 3 punti rispetto al Rapporto del 2019, anche a seguito dell'attuazione di leggi in materia di trasparenza, influenza indebita e antiriciclaggio, accesso civico generalizzato e tutela del whistleblower.

Un quadro più dettagliato è quello fornito dall'ANAC nel rapporto sulla corruzione in Italia nel periodo 2016-2019 da cui emerge che il Lazio, dopo la Sicilia, è la Regione in cui sono stati accertati il maggior numero di fenomeni corruttivi.

Il 74% delle vicende (113 casi) ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, a conferma della rilevanza del settore e degli interessi illeciti a esso legati per via dell'ingente volume economico, mentre il restante 26%, per un totale di 39 casi, riguarda ulteriori (procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, ecc.).

La valutazione del rischio corruttivo non deve limitarsi alla attività in cui esso potrebbe concretizzarsi (a tal proposito ANAC ha individuato come settori a rischio quelli dei lavori pubblici, del ciclo dei rifiuti e del comparto sanitario, settori nei quali PagoPA non svolge alcuna attività) ma anche alle modalità con cui potrebbe esplicarsi.

A tal proposito è emerso che su 113 vicende corruttive inerenti l'assegnazione di appalti, solo 20 riguardavano affidamenti diretti (18%), nei quali l'esecutore viene scelto discrezionalmente dall'amministrazione.

In tutti gli altri casi sono state espletate procedure di gara: ciò lascia presupporre l'esistenza di una certa raffinatezza criminale nell'adeguarsi alle modalità di scelta del contraente imposte dalla legge per le commesse di maggiore importo, evitando sistemi (quali appunto l'assegnazione diretta) che in misura maggiore possono destare sospetti.

Inoltre l'analisi dell'ANAC ha consentito di dare evidenza al cd. fenomeno della "smaterializzazione" della tangente, che vede una sempre minor ricorrenza della contropartita economica a favore, ad esempio, del posto di lavoro: soprattutto in certe zone d'Italia l'assunzione di coniugi, congiunti o soggetti comunque legati al corrotto (non di rado da ragioni clientelari) è stata riscontrata nel 13% dei casi.

A seguire, si colloca l'assegnazione di prestazioni professionali (11%), specialmente sotto forma di consulenze; le regalie sono presenti invece nel 7% degli episodi. Dalla disamina delle amministrazioni in cui si sono verificati episodi di corruzione è emerso che dei 152 casi censiti, 63 hanno avuto luogo nell'ambito dei municipi (41%), seguiti dalle società partecipate (24 casi, pari al 16%) e dalle Aziende sanitarie (16 casi, ovvero l'11%).

Ne consegue che la prevenzione e l'analisi dei rischi non possono, per ciò solo, limitarsi a un discernimento tra aree "a rischio" e aree "sicure" ma, senza estendersi a dismisura, deve essere più profonda per indagare nelle maglie dei processi le diverse sfaccettature del fenomeno corruttivo.

Al fine di pervenire a una più approfondita comprensione del contesto esterno, è stata indetta nel mese di aprile 2022 una consultazione pubblica delle bozze del presente PTPCT finalizzata a favorire un ampio confronto sulla materia e condividere il documento per renderlo fedele specchio delle esigenze degli

stakeholder, acquisendo le osservazioni di una pluralità di interlocutori coinvolti, a diverso titolo, nelle dinamiche di PagoPA.

5.2. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi suscettibili di influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruzione, che vanno analizzati partendo dal sistema della responsabilità e dal livello di complessità della Società.

In questo senso, l'analisi che segue è volta a far emergere, da una parte, il sistema delle responsabilità e, dall'altra, il livello di complessità dell'amministrazione, attraverso due direttrici fondamentali: la rappresentazione della struttura organizzativa (paragrafo 5.2.1.) e la mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi il cui assessment risulta prioritario in questa fase iniziale (paragrafo 5.2.2).

5.2.1. La struttura organizzativa e l'individuazione delle responsabilità

Alla data del 31.12.2021, l'organico consiste in n. 168 persone oltre all'Amministratore Unico.

Numero dipendenti tot	168
Numeri Dirigenti	15
Numero Quadri	48
Numero Impiegati I livello	41
Numero Impiegati II livello	36
Numero Impiegati III livello	23
Numero Impiegati IV livello	3
Numero Impiegati V livello	1
Numero Apprendisti	1

L'articolazione della tipologia di contratti è così suddivisa:

- 166 con contratto a tempo indeterminato,
- 1 con contratto a tempo determinato
- 1 con contratto di apprendistato.

Sono inoltre presenti: n. 3 Co.Co.Co. e n. 7 tirocini curriculari.

Dal punto di vista organizzativo, PagoPA si avvale di una struttura imperniata sul principio della separazione delle funzioni. In particolare la macrostruttura organizzativa risulta articolata in:

- **Direzioni:** struttura organizzativa complessa di primo livello cui riportano uno o più strutture funzionali, che ha il compito di definire la strategia e gli obiettivi;
- **Dipartimenti:** struttura organizzativa prevalentemente operativa che, per quanto complessa, governa funzioni tra loro omogenee, affini o complementari, che perseguono comuni finalità.
- **Aree:** all'interno di ogni dipartimento si possono articolano più aree con la responsabilità di presidiare, coordinare e guidare le linee di servizio/prodotto.
- **Service Line:** si tratta di una funzione operativa che garantisce, *inter alia*, l'evoluzione, il monitoraggio, il funzionamento e la gestione dei rischi e criticità di un particolare settore di riferimento.

La Società è governata dall'Amministratore Unico, che ha il potere di gestione ossia il potere di compiere tutti gli atti che rientrano nell'oggetto sociale.

All'Amministratore Unico riportano i Direttori di Direzione.

La Società alla data di redazione del presente documento consta di tre Direzioni:

- **Direzione Generale: Tecnologia Mercato & Relazioni Esterne**
- **Direzione Legale & Compliance**
- **Direzione Finanza & Amministrazione**

Alla Direzione Generale afferiscono i seguenti Dipartimenti:

- ❖ Dipartimento Tecnologie & Servizi (T&S)
- ❖ Dipartimento Affari Istituzionali & Comunicazione
- ❖ Dipartimento Business Development & Strategy
- ❖ Dipartimento Product & Design
- ❖ Dipartimento Strategia Dati
- ❖ Dipartimento Vendite & Clienti
- ❖ Dipartimento Strategy for Public Treasury Sector

L'esponenziale crescita della Società ha comportato una maggiore organizzazione e sistematizzazione delle responsabilità. Alcuni dei processi sono già stati oggetto di una specifica procedura interna volta a meglio chiarire i punti di controllo e le responsabilità dei soggetti coinvolti. Tale attività di proceduralizzazione si è compiutamente realizzata anche con l'adozione, nel dicembre 2021, del "Modello 231" che ha segregato ulteriormente le funzioni e ha meglio organizzato alcuni processi autorizzativi, riducendo drasticamente il rischio di commissione di reati, anche e soprattutto di natura corruttiva.

5.2.2. La mappatura delle aree di rischio

Nel corso del 2021, in occasione della redazione del "Modello 231", PagoPA ha svolto una mappatura totale di tutte le attività, suddivise in processi e micro-processi, e ha condotto un *risk assessment* completo, a fronte delle valutazioni emerse: (i) dall'organigramma e dalle *job description* relative alle posizioni coinvolte; (ii) a seguito di interviste; (iii) analisi delle procedure interne c.

Successivamente, considerate le dimensioni aziendali ancora in fase di sviluppo e le peculiarità legate all'attività specifica svolta dalla Società, in conformità alle prescrizioni contenute nel PNA 2019 e, segnatamente, nell'allegato 1 sulle indicazioni metodologiche, PagoPA ha avvertito l'esigenza di focalizzare la successiva analisi sulle attività più "sensibili".

A partire dal rischio corruttivo individuato in ogni processo, le attività sono state aggregate nelle seguenti “aree a rischio”:

1. Acquisizione e gestione del personale, incarichi e nomine;
2. Contratti pubblici e PNRR;
3. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
4. Affari legali e contenzioso;
5. Relazioni Istituzionali e rapporti con esponenti della pubblica amministrazione in generale;
6. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
7. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario.

Tale aggregazione è riportata all'interno di un'apposita matrice di raccordo tra Modello 231 e mappatura ai fini del PTPCT, in quanto la definizione di rischio corruttivo rilevante ai fini del Piano, contenuta nella Legge Anticorruzione e volta a prevenire genericamente la *mala administration* attraverso la prevenzione di tutte le “condotte corruttive”, è più ampia rispetto ai soli reati definiti come corruttivi di cui all'art. 25 d.lgs. n. 231/2001 e ricomprende anche una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento di ulteriori reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II del c.p. (“reati contro la pubblica amministrazione”) contenuti a loro volta nell'art. 24 d.lgs. n. 231/2001.

L'obiettivo perseguito è la creazione di due sistemi integrati e complementari, che possano dialogare tra loro, sfruttando la mappatura dei processi e l'analisi del rischio svolta ai fini della compliance rispetto al “Modello 231” anche per raggiungere gli scopi previsti dal PTPCT, ampliandola e arricchendola di conseguenza.

Le aree esaminate riprendono l'esemplificazione delle principali aree di rischio identificate dalle Linee Guida ANAC all'interno del PNA 2019 e comuni a tutte le

amministrazioni e agli enti, con alcune modifiche rese necessarie dalle specificità della Società.

Per esempio, PagoPA, nell'implementazione delle sue piattaforme, attua costanti interazioni con esponenti di altre pubbliche amministrazioni. Conseguentemente, al fine di analizzare il rischio corruttivo sotto il duplice aspetto delle condotte attive e passive, è stata analizzata la macro-area relativa ai rapporti con la pubblica amministrazione, all'interno della quale è ricompresa l'attività di cura delle relazioni e partecipazione a tavoli di discussione con esponenti della P.A. presente in tutte le aree aziendali che si occupano della progettazione e promozione dei servizi offerti da PagoPA.

Per ognuna delle aree sopra elencate, sono stati riportati i processi attinenti, anche a specifici prodotti/servizi, per enfatizzare al meglio tutte le attività che nel corso del loro svolgimento presentano un rischio corruzione. Ove è stato necessario, sono stati dettagliati i singoli processi con l'indicazione delle attività che caratterizzano l'area aziendale.

In relazione all'area n. 6 è stato ritenuto opportuno incentrare l'analisi su un particolare tipo di processo relativo alla "gestione e attuazione dei Piani di Finanziamento delle pubbliche amministrazioni aderenti a PagoPA", nell'ambito del c.d. Fondo Innovazione istituito con "Avviso Pubblico per l'assegnazione di fondi ai Comuni italiani per promuovere la diffusione di Spid, CIE, pagoPA e App IO". Si segnala, tuttavia, che il progetto è in fase di esaurimento.

Si rileva che, rispetto alla versione precedente del Piano, i processi e i micro processi esaminati sono stati notevolmente modificati e ampliati in ragione della rapida evoluzione della Società.

Come anticipato, il processo di mappatura è frutto di un'analisi aggiornata e svolta *ad hoc* ai fini della redazione del Piano. Inoltre, si è tenuto conto sinergicamente delle risultanze del *risk assessment* condotto per la redazione del "Modello 231".

In particolare sono stati coinvolti i responsabili degli Uffici, dei Dipartimenti e delle Direzioni aziendali, attraverso il monitoraggio in tempo reale dell'aggiornamento delle procedure interne, autovalutazione e interviste specifiche.

Si rinvia alla mappatura di cui all'**allegato 1** al presente PTPCT per un'analitica disamina dei processi sensibili, con identificazione dei rispettivi responsabili, dei presidi identificati e le tempistiche per una loro attuazione e un loro monitoraggio.

6. Valutazione del rischio

Il passaggio successivo all'individuazione dei processi è quello della valutazione dei rischi insiti negli stessi.

Questa è la macro-fase del processo di gestione del rischio, realizzata con la collaborazione di tutti i responsabili degli Uffici, Dipartimenti e Direzioni aziendali al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

I singoli rischi astratti sono stati indicati in corrispondenza di ogni processo e, laddove sia presente un maggior dettaglio dei micro processi, si è proceduto con l'indicazione dei "rischi per attività".

Le fonti informative utilizzate nell'ambito di questo PTPCT sono:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno;
- una valutazione dei processi;
- le interviste con i responsabili degli uffici;
- l'analisi delle disposizioni regolamentari e procedurali a oggi adottate;
- esiti del monitoraggio del pregresso PTPCT.

Una volta individuato il rischio astratto di commissione di condotte corruttive, si è proceduto all'analisi delle procedure e misure interne già adottate con indicazione degli *owner* di processo cui sono affidate. Ciò è avvenuto alla luce degli esiti del monitoraggio del pregresso PTPCT, osservando quali delle misure previste sono state implementate e in che modo hanno contribuito a ridurre e/o eliminare i fattori abilitanti del rischio. Successivamente sono stati analizzati i fattori abilitanti residui degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, al netto delle procedure già implementate.

Attraverso questo procedimento l'analisi svolta ha permesso di giungere a una valutazione del rischio in concreto.

Nel caso di PagoPA gli aspetti su cui sarà necessario concentrare l'attenzione negli anni a seguire sono la predisposizione di ulteriori misure di trattamento del rischio e/o controlli, nonché la formalizzazione e tracciamento dei controlli espletati, al momento previsti solo a livello di processo.

Considerata l'assenza di dati derivanti da esperienze pregresse che una società di recente costituzione come PagoPA necessariamente non può avere, la Società ha scelto di valutare i rischi con un approccio di tipo qualitativo/prudenziale, dando preferenza ai seguenti indicatori di stima del livello di rischio:

- livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo;
- il grado di discrezionalità del processo decisionale;
- l'opacità del processo decisionale;
- il livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano;
- il grado di attuazione delle misure di trattamento.

L'analisi di tali indicatori, insieme alle misure implementate e ai fattori abilitanti residui, ha permesso di esprimere un giudizio sintetico in termini di livello di esposizione al rischio e priorità di intervento: in ragione degli elementi caratterizzanti il rischio, analizzati nelle colonne precedenti, viene calcolato il livello di esposizione e la priorità di intervento. In base alle risultanze sono programmate azioni migliorative nel rispetto delle priorità identificate come segue:

- Priorità 4: livello di esposizione al rischio basso/medio basso; priorità di intervento bassa (gestione del monitoraggio costante);
- Priorità 3: livello di esposizione al rischio medio; priorità di intervento media (l'area risulta monitorata con necessità di formalizzazione e

- aggiornamento di procedure esistenti - azioni da programmare nel medio termine (es. entro 12 mesi));
- Priorità 2: livello di esposizione al rischio medio/elevato; Priorità di intervento medio elevata (l'area risulta monitorata con necessità di creazione e formalizzazione di procedure ad hoc - azioni da programmare nel medio termine (es. entro 6 mesi));
 - Priorità 1: livello di esposizione al rischio elevata; priorità di intervento elevata (l'area risulta monitorata ma non a sufficienza - azioni da programmare con urgenza e comunque entro e non oltre 6 mesi);

L'indicazione del livello di esposizione costituisce una sintesi di tutti i fattori sopramenzionati e quindi del giudizio qualitativo tecnico/professionale del RPCT e del responsabile di processo, che nell'**allegato 1** al PTPCT viene adeguatamente descritto e motivato.

In questa fase di attuazione del Piano è stato adottato un approccio precauzionale nella valutazione del rischio, individuando come a rischio Medio esclusivamente i processi che sono stati oggetto di idonea procedimentalizzazione e per i quali sono già adottate misure di trattamento del rischio e misure di controllo cadenzate con sufficiente periodicità, ferma restando la collaborazione mostrata dai rispettivi responsabili nelle attività connesse all'adozione del Piano.

Nell'attuale fase evolutiva della Società, la valutazione in termini di idoneità delle misure attuate deriva necessariamente da un'autovalutazione degli owner competenti sui processi. Una più precisa valutazione dell'impatto del rischio residuo verrà attuata una volta superata la fase di consolidamento della Società, laddove sarà possibile fare riferimento a indici più precisi alla luce delle eventuali segnalazioni di *whistleblowing* e dell'esito dei primi audit interni che contribuiranno a fornire dati empirici sulla buona o cattiva riuscita di misure precedentemente attuate.

7. Trattamento del rischio e individuazione delle misure

L'analisi dei fattori di rischio ha consentito di elaborare una *gap analysis* e di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi, indicandone le tempistiche di attuazione e l'*owner* a cui sono assegnate. A titolo esemplificativo, se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante di un evento rischioso

in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà consistere, per esempio, nell'attivazione di una nuova procedura di controllo o nel rafforzamento di quelle già presenti. In altre circostanze, si è preferito orientare i presidi sulla semplificazione e schematizzazione dei flussi informativi, anche attraverso la riorganizzazione di unità organizzative e l'ausilio delle infrastrutture informatiche.

È opportuno premettere che il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la possibilità che si verifichino fenomeni corruttivi attraverso accordi collusivi tra due o più soggetti che aggirino le misure stesse può sempre manifestarsi. Pertanto, l'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo a un livello quanto più prossimo allo zero.

A tal proposito, nelle ipotesi suscettibili di essere trattate con più azioni, sono state privilegiate quelle idonee a ridurre maggiormente il rischio residuo, sempre garantendo il rispetto del principio di sostenibilità economica e organizzativa.

In conformità alle regole stabilite dal PNA 2019 e dall'allegato metodologico, PagoPA ha definito misure specifiche e puntuali, l'adozione delle quali è stata programmata con scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

Per ognuno dei processi delle aree di rischio sono state concordate con il responsabile dell'area le misure più adatte a prevenire e contrastare il rischio di corruzione e la loro successiva implementazione.

In linea con le indicazioni del PNA 2019, per ciascuna misura sono indicati:

- tempistica di attuazione;
- unità responsabile;
- previsione di controlli e di monitoraggio continuo al fine di verificare l'effettiva attuazione e l'efficacia delle misure previste.

Le risultanze complessive del processo di gestione del rischio illustrato nelle fasi sopra descritte nonché il Piano di azione con le priorità di trattamento, sono

riportate nel documento “Mappatura delle attività a rischio reato e delle misure di prevenzione della corruzione” (**allegato 1**).

8. Ulteriori misure in materia di anticorruzione

Ferme restando le misure specifiche adottate e programmate della Società, brevemente illustrate ai paragrafi che precedono e meglio specificate nell'**allegato 1** al presente Piano, PagoPA ha deciso di far proprie, da subito o comunque a breve termine, le seguenti misure generali:

- l'approvazione di un Codice Etico congiuntamente all'adozione del Modello 231, entrambi oggetto di pubblicazione sul sito web della Società e di divulgazione ai dipendenti;
- una policy sul conflitto di interessi;
- una procedura per la segnalazione degli illeciti;
- regole in materia di *pantouflage* o “revolving doors”;
- adozione e implementazione di una disciplina sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- un'attività di formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione;
- adozione e implementazione di una policy sulla gestione degli omaggi e delle regalie e sul sostenimento delle spese di rappresentanza.

Le suddette misure sono già state adottate o sono in corso di adozione e all'uopo, i progressi realizzati in tal senso o le relative previsioni sono specificate in calce a ciascuno dei seguenti sub-paragrafi.

8.1. Approvazione del Codice Etico e del “Modello 231”

La Società, con delibera dell'Amministratore Unico n. 6 del 30 dicembre 2021, ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al d.lgs. n. 231/2001 nelle sue componenti della Parte Generale, della Parte Speciale e del Codice Etico. Esso, assieme al PTPCT, rappresenta uno dei pilastri sui quali si fonda la compliance aziendale.

Il *Codice Etico* è il documento contenente le regole sociali e morali adottate dall'Ente e al quale tutto il personale deve attenersi: in esso sono definiti i valori che la Società porta avanti. Lo stesso assume, quindi, un valore morale.

Il Modello organizzativo in senso stretto, di cui le società hanno la facoltà di dotarsi, è funzionale all'adozione di un sistema strutturato di procedure e a una costante azione di monitoraggio sulla loro corretta attuazione, al fine della prevenzione dei comportamenti che possono integrare o favorire le fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001 poste in essere nell'interesse e vantaggio dell'ente.

L'avvenuta adozione Modello 231 consente altresì una maggiore chiarezza organizzativa di ruoli e di responsabilità, una maggiore trasparenza nella gestione aziendale, una migliore diffusione dei valori e della cultura aziendale e, indirettamente, mette al riparo la Società da quei profili di responsabilità ai quali potrebbe andare incontro se il dipendente riuscisse comunque a porre in essere un reato.

Le prescrizioni contenute nel Modello 231 nel suo insieme si integrano con il presente Piano. Sono inoltre previsti indispensabili flussi informativi tra il RPCT e l'Organismo di Vigilanza.

Anche in ragione dell'adozione del Modello 231, è fatto divieto assoluto di:

- porre in essere condotte tali da integrare le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 e ss. del d.lgs. n. 231/2001 e qualsiasi forma di corruzione così come definita dalla Legge Anticorruzione e dal PNA;
- porre in essere qualsiasi comportamento che, pur non integrando in concreto alcuna delle ipotesi criminose sopra delineate, possa in astratto assumere rilevanza penale;
- porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse - effettivo o potenziale - con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico;
- elargire, offrire o promettere denaro a Pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio per indurli a compiere o omettere un atto del proprio

ufficio o contrario ai doveri del proprio ufficio (a prescindere dal fatto che tale atto venga poi compiuto);

- distribuire, offrire o promettere omaggi e regali che non siano di modico valore, in violazione di quanto previsto dal Codice Etico e dalle procedure aziendali;
- accordare, offrire o promettere altri vantaggi, di qualsiasi natura essi siano, in favore di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- accettare la promessa o la dazione di denaro e/o altra utilità/vantaggio di qualsiasi natura, per sé o per terzi, al fine di compiere (o omettere) un atto del proprio ufficio (o contrario ai propri doveri);
- compiere prestazioni in favore di consulenti e/o dei fornitori che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo con essi costituito;
- riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- presentare dichiarazioni e/o documenti e/o dati e/o informazioni non rispondenti al vero o incompleti a organismi pubblici nazionali, comunitari o esteri, tanto meno al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, per scopi differenti da quelli cui erano destinati originariamente.

Inoltre, ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- nell'ambito dei rapporti con la pubblica amministrazione (o con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio) e con privati, deve essere garantito il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede;

- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni devono essere anch'essi redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito, ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute;
- nessun tipo di pagamento può essere eseguito in natura;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione in ordine agli adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente agli organi societari competenti.

8.2. Conflitto di Interessi

Sussiste un conflitto di interesse laddove l'interesse secondario di un soggetto tende a interferire o potrebbe potenzialmente tendere a interferire con l'interesse primario di un altro soggetto, verso cui il primo ha precisi doveri e responsabilità (conflitto di interesse reale o potenziale). Si tratta di un rischio che come evidenziato nella mappatura di cui all'**allegato 1** al presente Piano è particolarmente rilevante nei processi sottesi alla gestione di bandi e gare, selezione del personale, ispezioni/verifiche/accessi, alla gestione di tutti i contratti attivi e passivi e in particolar modo in relazione ai progetti finanziati dal PNRR, in caso di sponsorizzazioni ed erogazioni liberali, e nella cura delle relazioni con organi istituzionali.

Per contrastare il fenomeno, la Società ha adottato, come di seguito meglio dettagliato, regole specifiche in relazione alle ipotesi di conflitto di interessi, ed è in corso l'adozione di una policy che, in conformità alla normativa vigente e sulla base di *best practice* e orientamenti interpretativi⁴, disciplini le attività e le modalità di individuazione e gestione delle situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, che possono coinvolgere la Società nella prestazione della propria attività.

A tal fine, la Società individua i potenziali conflitti di interesse attraverso l'analisi congiunta dei seguenti parametri:

⁴ Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, agli "Orientamenti sulla prevenzione e sulla gestione dei conflitti d'interessi a norma del regolamento finanziario" di cui alla Comunicazione della Commissione Europea 2021/C 121/01.

- tipologia di operazione/attività;
- tipologia di controparte contrattuale;
- funzione aziendale cui è attribuito il compito di originare o erogare l'operazione/attività;
- modalità operative di erogazione dell'operazione/attività.

Di seguito, le misure e i presidi che la Società ha adottato o intende adottare per la gestione dei conflitti di interesse:

- responsabilizzazione dei dipendenti, attraverso la predisposizione di autocertificazioni *ad hoc*: **misura attuata**;
- redazione di una policy esplicativa delle regole di gestione degli eventuali conflitti di interesse tra i dipendenti e tra i collaboratori/consulenti esterni incaricati (es. legale, perito, outsourcer e altri fornitori) e la Società. In particolare la policy prevederà: (i) periodicità nell'aggiornamento delle dichiarazioni; (ii) esemplificazione dei casi di conflitto di interessi maggiormente rilevanti; (iii) identificazione dei soggetti tenuti a ricevere e valutare le dichiarazioni; (iv) elaborazione di appositi moduli: **misura in fase di attuazione (fine entro agosto 2022)**;
- in particolare, la programmazione di un monitoraggio costante, attraverso l'aggiornamento con cadenza periodica della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando a tutti i dipendenti, collaboratori, titolari di incarichi, di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate: **misura attuata**;
- la programmazione di controlli a campione da parte dell'RPTC dell'avvenuta verifica delle dichiarazioni e del loro aggiornamento: **misura in fase di attuazione (fine entro settembre 2022)**;
- adozione di una politica di remunerazione e incentivazione strutturata in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con gli interessi della Società: **misura attuata**;

- previsione di un'apposita registrazione dei conflitti di interessi segnalati reali o potenziali anche soltanto sopravvenuti, da rendere oggetto di rendicontazione all'organo di indirizzo politico e al Collegio Sindacale: **misura attuata.**

8.3. Tutela per la segnalazione degli illeciti (c.d. whistleblowing)

L'art. 1, comma 51, della Legge Anticorruzione ha inserito il nuovo art.54 bis, nell'ambito del d.lgs. n. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota come "whistleblowing".

Tale disciplina è stata successivamente aggiornata dall'art. 1 della l. n. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e si estende agli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, nel novero dei quali si colloca PagoPA.

La suddetta l. n. 179/2017 ha, inoltre, innovato le previsioni relative alla tutela del dipendente che segnala illeciti nel settore privato di cui al d.lgs. n. 231/2001.

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente di un'Amministrazione Pubblica o di una società di diritto privato che segnala, agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, della società o dei dipendenti della stessa.

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il "whistleblower" contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione Pubblica o per la società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il "whistleblowing" è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e ad assicurare delle forme di tutela, proprio in ragione della sua funzione sociale, al "whistleblower".

La Legge Anticorruzione ha introdotto una specifica tutela del dipendente che segnala condotte illecite di cui lo stesso è venuto a conoscenza all'interno

dell'ambiente di lavoro, di modo che questi possa agire senza il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Partendo dall'assunto che non esiste un elenco ben definito ed esaustivo di reati o di irregolarità che esauriscono il perimetro del "whistleblowing", vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, della società e dei suoi dipendenti (dal malfunzionamento della società a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite fino ad arrivare a fatti di corruzione e altri reati commessi contro o nell'interesse e vantaggio della società, oltre che di violazioni del Modello 231), consumate o tentate.

Ad esempio, possono essere segnalate con questa procedura azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: corruzione, furto, estorsione, frode interna, falso, ecc.);
- poste in essere in violazione del Codice Etico;
- suscettibili di arrecare un danno o pregiudizio sotto il profilo patrimoniale o dell'immagine della Società;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.
- casi di conflitto di interesse, potenziale o reale;
- violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 o della normativa interna.

Il whistleblowing costituisce, quindi, una forma di controllo diffuso dal basso non solo dei fenomeni corruttivi ma anche di quei reati rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

PagoPA intende adottare questa misura anticorruptiva a carattere generale e trasversale, implementando una specifica policy che indichi:

- il contenuto e l'oggetto della segnalazione;

- i canali attivi per la segnalazione e i destinatari della stessa;
- i ruoli e le responsabilità nell'ambito di PagoPA;
- il processo di raccolta e gestione della segnalazione;
- il titolare della gestione della segnalazione;
- le forme di tutela del whistleblower;
- le responsabilità del whistleblower.

Misura attuata

8.4. Regole in materia di pantouflage (c.d. “revolving doors”)

Per “pantouflage” s’intende il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto degli enti pubblici o enti privati in controllo pubblico, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività dell’amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all’interno dell’amministrazione potrebbe precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un’amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

La norma sul divieto di pantouflage prevede specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell’incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l’incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni

nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati a essi riferiti.

La disciplina sul divieto di pantouflage si applica anche a PagoPA in forza del combinato disposto dell'art. 53 comma 16 ter del d.lgs. 165 del 2001 e del art. 21 del d.lgs. 39/2013.

Il Piano Nazionale anticorruzione 2019 ANAC, in particolare, in relazione all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 e con riferimento all'individuazione dei dipendenti destinatari del divieto di pantouflage sottolinea che *“negli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, definiti dal d.lgs. 39/2013, sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali; - non sembra consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. 39/2013; - il divieto di pantouflage non si estende ai dirigenti ordinari. Al riguardo, si rammenta che nelle linee guida di cui alla delibera n. 1134/2017, con riferimento alle società in controllo e agli obblighi previsti all'art. 14 del d.lgs. 33/2013, è stata operata una distinzione fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione. Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti ordinari sono esclusi dall'applicazione dell'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali”*.

Alla luce di quanto sopra, nei confronti dei , nei confronti dei soggetti destinatari del divieto di pantouflage, sono stati rafforzati, i presidi di trasparenza e di sensibilizzazione anche in funzione di prevenzione della corruzione.

Le misure più adatte a prevenire tale fenomeno sono:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage: **misura attuata;**
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al

rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma: **misura attuata;**

- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016: **misura attuata.**
- in seguito alla cessazione dal servizio o dall'incarico, compimento di indagini a campione, su comuni e pubblici canali informativi, in grado di evidenziare l'eventuale reimpiego della risorsa in enti sensibili ai sensi della disciplina in esame: **misura in corso di attuazione (settembre 2022).**

Ad ulteriori rafforzamento dei presidi nel corso dell'anno è prevista:

- specifica formazione dei soggetti ricompresi nel perimetro applicativo: **misure in corso di attuazione (dicembre 2022).**

Alcune di tali misure garantiscono altresì l'assunzione di responsabilità da parte degli interessati. In caso di violazione del divieto, la Società dispone che:

- i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli;
- i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto, non possono contrattare con la Società per i successivi tre anni e sono obbligati a restituire i compensi percepiti e accertati in esecuzione dell'eventuale affidamento ottenuto dall'Ente;
- la stessa può agire per il risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

8.5. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

La società si attiene a quanto previsto dal d.lgs. n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della l. 6 novembre 2012, n. 190", per quanto applicabile.

Per quanto riguarda l'inconferibilità è vietato conferire incarichi dirigenziali, interni ed esterni, comunque denominati nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale e gli incarichi di amministratore a coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti al Capo I, Titolo II, Libro II del c.p.

Invece, per quanto riguarda l'incompatibilità, si rappresenta che:

- gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, che comportano poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico, sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione o ente pubblico che conferisce l'incarico;
- gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, gli incarichi di amministratore negli enti pubblici e di presidente e amministratore delegato negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con lo svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico;
- gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di componente dell'organo di indirizzo nella stessa amministrazione o nello stesso ente pubblico che ha conferito l'incarico, ovvero con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di presidente e amministratore delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico;
- gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale sono incompatibili con l'assunzione, nel corso dell'incarico, della carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Viceministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario del Governo di cui all'art. 11 della l. 23 agosto 1988, n. 400 (Disciplina

dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri), o di parlamentare;

- gli incarichi di presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale, sono incompatibili con la carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e di commissario straordinario del Governo di cui all'art. 11 della l. 23 agosto 1988, n. 400, o di parlamentare.

Con riferimento a tali prescrizioni la Società ha previsto:

- la predisposizione di un modello di dichiarazione che l'interessato sottoscrive al momento del conferimento dell'incarico al fine dell'attestazione dell'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità. La dichiarazione è oggetto di pubblicazione tempestiva sul sito web della Società: **misura attuata.**

8.6. Formazione in materia di anticorruzione

La formazione riveste un ruolo fondamentale nell'ambito del framework delle misure di prevenzione del rischio corruzione e dei fenomeni di illegalità.

Pertanto, la Società ha adottato un approccio che, tra gli altri, contempla l'erogazione di una formazione dedicata e destinata a tutte le proprie risorse, oltre che specifiche iniziative di sensibilizzazione per i responsabili delle Aree a Rischio. Di concerto con l'OdV, per i temi congiunti, il RPCT individua le modalità più opportune per la predisposizione, l'erogazione e la rendicontazione dell'avvenuta fruizione, assicurando priorità alle risorse delle aree a rischio corruzione e la completezza dell'erogazione a tutti i dipendenti.

La Società aspira a realizzare il programma formativo lungo due direttrici:

- eventi formativi occasionali, esplicativi delle misure anticorruzione che via via saranno adottate;
- predisposizione di un piano integrato di formazione in materia di prevenzione della corruzione attraverso sessioni formative in aula o in aula virtuale (e-learning), eventualmente con il coinvolgimento di un Ente di Formazione specializzato e tramite il RPCT.

Queste misure saranno realizzate lungo tutto il triennio di durata del presente Piano.

8.7. Gestione di omaggi e regalie

Considerato che la Società è interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, con le conseguenti implicazioni legali nonché reputazionali che ne derivano, legate ai rapporti con quest'ultimo e con altri soggetti "pubblici", il personale della stessa è tenuto a mantenere comportamenti più rigorosi rispetto a quelli ordinariamente adottati da soggetti privati.

Al fine di regolamentare tale ambito e prevenire al meglio i fenomeni corruttivi, la Società adotta una specifica "Policy per la gestione omaggi e regalie" volta a disciplinare i regali, i benefici, le liberalità, gli inviti, l'ospitalità, gli intrattenimenti di qualunque genere, qualunque ne sia la causa, che vengano offerti dal personale della Società a soggetti terzi, oppure che siano ricevuti dal personale della Società, durante il corso della propria attività lavorativa, e che superino la c.d. "soglia di rilevanza", definita a seconda del tipo di regalia ricevuta.

La policy prevede una soglia di rilevanza, superata la quale sarà necessario e obbligatorio richiedere preventiva autorizzazione. Inoltre, è prevista l'integrazione di tale policy con l'indicazione di limiti di spesa specifici relativi alle spese di rappresentanza sostenute in occasione di incontri con potenziali stakeholder (i.e. pranzi e cene di lavoro).

Queste misure saranno realizzate lungo tutto il triennio di durata del presente Piano. La citata integrazione avverrà entro agosto 2022.

8.8. Rotazione del Personale e segregazione delle funzioni

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.

Al fine di ridurre tale rischio, in linea con la l. n. 190/2012, una misura preventiva particolarmente efficace è la rotazione del personale (c.d. *turnover*).

La previsione di tale misura è diretta a evitare che si determinino situazioni collusive o particolari rapporti tra le controparti della Società e gli addetti a determinate attività ritenute a rischio.

L'attuazione di tale misura, compatibilmente con le esigenze organizzative della Società, è auspicabile per quei processi maggiormente esposti al rischio di corruzione ma, allo stesso tempo, limitata alla necessità di non sottrarre competenze professionali specialistiche a uffici a cui sono demandate attività a elevato contenuto tecnico. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

In particolare, occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

A tal proposito, si rileva come la Delibera ANAC n. 1134/2017 precisi che *“altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (c.d. “segregazione delle funzioni”)*”.

A tal fine la Società, tenuto conto (i) della dimensione della struttura, (ii) delle particolari funzioni svolte che richiedono figure professionali con competenze specialistiche, per le quali la riallocazione in altri settori di attività non risulta allo stato percorribile e (iii) dell'attuale fase fortemente evolutiva, in alternativa alla rotazione, ha disegnato e sta disegnando i propri processi interni distinguendo le competenze (c.d. “segregazione delle funzioni”) attraverso la suddivisione delle attività/responsabilità, relative a un determinato processo aziendale, tra differenti funzioni/individui. Questa circostanza è stata sollecitata altresì dall'adozione del Modello 231.

Inoltre, nell'ambito delle risorse umane, la Società, in funzione dei fabbisogni necessari per fronteggiare i nuovi volumi di attività e la maggiore complessità organizzativa, ha dato vita a un cospicuo incremento dell'organico aziendale per qualità e quantità delle funzioni che, in occasione della redazione del prossimo Piano, sarà oggetto di una valutazione ai fini dell'applicabilità della rotazione.

Considerato che la misura della segregazione delle funzioni è già oggetto di progressiva applicazione, la fattibilità di una rotazione del personale sarà oggetto di valutazione nel prossimo Piano Triennale.

8.9. Aggiornamento del PTPCT

Costituisce misura generale ai fini della prevenzione dell'anticorruzione, il costante ed efficace aggiornamento del presente Piano.

Tale compito spetta al RPCT il quale, conclusa la fase di risk assessment sulla base dei risultati conseguiti nei periodi precedenti all'adozione del presente Piano e sulla scorta degli input ricevuti dai responsabili delle diverse aree e funzioni e dalle consultazioni pubbliche, valuta l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione e di conseguenza:

- aggiorna il PTPCT sulla base dei risultati conseguiti e quelli ancora da conseguire;
- programma i nuovi obiettivi o riprogramma gli obiettivi ancora non raggiunti;
- valuta le esigenze di aggiornamento rese indispensabili dalla sopravvenienza di aggiornamenti normativi, orientamenti dell'ANAC o del MEF;
- predispone la relazione annua.

Anche l'aggiornamento è sottoposto all'approvazione dell'Amministratore Unico della Società.

Queste misure saranno realizzate lungo tutto il triennio di durata del presente Piano.

9. Misure in tema di trasparenza

9.1. Disciplina normativa.

Con particolare riguardo alle disposizioni in materia di trasparenza, il d.lgs. n. 97/2016, nell'emendare il Decreto Trasparenza, ha previsto la piena integrazione del Programma per la Trasparenza e Integrità all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

E' previsto, inoltre, che la sezione del PTPCT sulla trasparenza sia impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Tale esposizione deve contenere l'identificazione e l'elencazione dei soggetti responsabili di ciascuna di queste fasi, relativamente a ogni obbligo di pubblicazione applicabile, funzionale anche al sistema delle responsabilità che il Decreto Trasparenza articola con riferimento a ognuno dei soggetti considerati.

Inoltre, le Linee Guida emanate dall'ANAC nel novembre 2017 ("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 pubblico controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici") hanno definito specifiche indicazioni sia sulle caratteristiche delle informazioni da rendere pubbliche, sia sui soggetti obbligati a osservare, ed entro quali limiti, le suddette disposizioni, fornendo uno schema esemplificativo nel quale le informazioni oggetto di pubblicazione vengono classificate e raggruppate per categorie.

9.2. Processo di attuazione degli obblighi informativi in PagoPA

La Società ha svolto un'attività di analisi e approfondimento in merito all'applicazione e alla concreta calibrazione dei singoli obblighi di pubblicazione, in funzione del criterio di "compatibilità", richiamato dall'ANAC e della coerenza delle singole previsioni con la mission della Società, la tipologia di business e le attività svolte.

Le relative informazioni sono pubblicate in una specifica sezione, denominata "*Società Trasparente*", all'interno del Sito internet aziendale www.pagopa.gov.it, secondo lo schema indicato nel "Decreto Trasparenza", per quanto ritenuto concretamente applicabile.

Il suddetto patrimonio informativo sarà oggetto di ulteriore approfondimento, aggiornamento e adeguamento alle eventuali normative, deliberazioni e Linee guida tempo per tempo emanate dai Soggetti competenti.

9.3. Individuazione dei responsabili dell' aggiornamento e pubblicazione dei dati relativi alla Società

In relazione alle singole tipologie di dati da pubblicare ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 sono stati individuati per ogni Direzione/funzione detentrici dei dati oggetto

degli obblighi di trasparenza, i soggetti responsabili della pubblicazione, i quali, tempestivamente, e tramite la piattaforma di acquisizione “PAT”, procedono all’aggiornamento della sezione “società trasparente” del sito per le parti di loro competenza.

I responsabili delle Direzioni/Funzioni che gestiscono le informazioni stesse, in linea con l’articolazione della struttura organizzativa vigente (art. 43 del Decreto Trasparenza; delibera ANAC n. 1134/2017), assicurano il corretto adempimento degli obblighi a loro riferibili, come mappati nell’**allegato 2** al presente Piano.

In particolare i soggetti responsabili della pubblicazione hanno le seguenti responsabilità:

- verificare l’esattezza dei dati nonché la completezza del set informativo in conformità a quanto previsto nel presente documento;
- verificare che il format sia coerente con gli standard aziendali;
- garantire la tempestiva e regolare pubblicazione dei dati da pubblicare;
- informare il responsabile della trasparenza in merito a eventuali criticità/anomalie riscontrate nel processo di produzione dei dati.

Periodicamente il RPTC verifica lo stato e la correttezza degli adempimenti.

9.4. Informazioni, dati e documenti oggetto di pubblicazione in PagoPA

Nella tabella “Obblighi di trasparenza ex d.lgs. n. 33/2013” (allegato 2) al presente Piano sono riportate, secondo la struttura della sezione “Società Trasparente”, per ogni sezione di primo livello, le sottosezioni di secondo livello che la compongono nonché le informazioni/documenti pubblicati in queste ultime, le Direzioni/Funzioni responsabili dell’obbligo di pubblicazione e la frequenza dell’aggiornamento.

L’elencazione riportata nell’allegato 2, corredata dalla specifica indicazione degli articoli del Decreto Trasparenza, segue la classificazione per “macro famiglie” di informazioni operata dall’ANAC con le Linee guida del 20 novembre 2017 ed è accompagnata da una esplicazione sintetica dell’eventuale calibrazione dei singoli requisiti, operata in relazione alle specificità della Società.

9.5. Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

A fronte dell'adozione di una piattaforma di pubblicazione semplificata, i responsabili degli obblighi di pubblicazione dopo aver verificato la correttezza dei dati con la Direzione Legal e Compliance procedono autonomamente alla pubblicazione.

In particolare, la Direzione Legal e Compliance verifica (i) la corrispondenza dei contenuti da pubblicare con quelli individuati nel suddetto elenco, (ii) la correttezza della tempistica di pubblicazione, (iii) il rispetto della disciplina volta alla tutela dei dati personali contenuta nel d.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali", e, a partire dal 25 maggio 2018, nel GDPR in materia di protezione dei dati personali, (iv) la conformità dei formati agli standard della Società.

Al fine di attestare la conclusione del processo, i responsabili dell'aggiornamento e pubblicazione dei dati comunicano l'avvenuta pubblicazione (o le eventuali criticità/anomalie riscontrate nel processo di pubblicazione) al RPCT, che si riserva la possibilità di un ulteriore controllo circa la corretta accessibilità ai dati pubblicati.

I compiti e le responsabilità interne all'azienda sono contenuti nell'allegato 2 al presente Piano.

9.6. Misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza.

L'attività di monitoraggio e vigilanza sugli obblighi di trasparenza è svolta dal RPCT secondo due diverse modalità: preventiva e a consuntivo.

I controlli preventivi, come descritti nel paragrafo precedente, avvengono nel corso del processo di pubblicazione dei dati; i controlli a consuntivo, svolti a campione almeno una volta all'anno, mirano a verificare – con riferimento all'elenco degli obblighi di pubblicazione – il rispetto degli obblighi di inserimento/aggiornamento e della loro tempistica.

9.7. Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico.

Il diritto di accesso civico è disciplinato dal Decreto Trasparenza (come da ultimo modificato dal d.lgs. n. 97/2016) all'art. 5 "Accesso civico a dati e documenti" e all'art. 5 bis "Esclusioni e limiti all'accesso civico", nonché dalla delibera ANAC n. 1309 del 2016 e dalla circolare n. 2/2017 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

Esso è il diritto di accesso ai documenti, informazioni e dati detenuti dalla Società che siano:

- oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi dell'art. 5, comma 1, d.lgs. n. 33/2013 (accesso civico "semplice") nei casi in cui PagoPA ne abbia omesso la pubblicazione, ovvero;
- ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi dell'art. 5, comma 2, Decreto Trasparenza (accesso civico "generalizzato"), nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5-bis del Decreto Trasparenza.

La disciplina dell'accesso civico è oggetto di un regolamento che regola tra le altre cose la tenuta del registro degli accessi: **attuata**.

10. Monitoraggio sull'attuazione del PTPCT.

Al RPCT compete il monitoraggio sull'attuazione e sulla idoneità del PTPCT a prevenire il rischio di corruzione.

Oggetto dell'attività di monitoraggio sono tutti i processi oggetto del presente Piano in ognuna delle aree di rischio, allo scopo di monitorare:

- la reale e concreta attuazione delle misure specifiche predisposte nell'allegato 2 al presente Piano;
- la reale e concreta predisposizione delle misure generali/trasversali richiamate ai paragrafi sub. 8 del presente documento.
- il rispetto del cronoprogramma delle misure.

Per quanto concerne le **modalità** del monitoraggio occorre premettere che il monitoraggio avverrà su due livelli (responsabili di area e RPCT) in relazione agli obblighi di pubblicazione e all'adozione dei presidi in conformità al cronoprogramma allegato al presente Piano (allegato 1) nell'ambito del quale sono cristallizzati i soggetti responsabili per ciascun adempimento.

Un controllo più pregnante e con **tempistiche costanti** sull'effettiva implementazione dei presidi verrà svolto dai responsabili di linea, ferma restando

la possibilità da parte del RPCT di eseguire controlli di secondo livello mediante una modalità di analisi a campione. Sotto quest'ultimo punto di vista, una pianificazione di dettaglio delle attività di monitoraggio sarà possibile non appena il sistema di controlli interni andrà a regime.

In ogni caso il RPCT svolgerà un controllo sulla base degli indicatori presuntivi di attuazione delle misure nonché attraverso la richiesta di informazioni, documenti e/o qualsiasi prova dell'attività svolta: a tali richieste i responsabili d'area/funzione hanno il dovere di rispondere e - in generale - di fornire il supporto necessario al RPCT, pena l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Annualmente il responsabile RPCT illustra l'attività svolta nella relazione annuale da pubblicare sul sito istituzionale <http://www.pagopa.gov.it/> entro i termini previsti dalla normativa vigente.