

# CODICE ETICO

PREDISPOSTO DA	DIREZIONE LEGAL & COMPLIANCE
APPROVATO DA	AMMINISTRATORE UNICO
IN VIGORE DAL	10 gennaio 2022
DISTRIBUZIONE	REPOSITORY AZIENDALE PUBBLICAZIONE SUL SITO WEB

# SOMMARIO

<b>Destinatari del Codice Etico</b>	<b>9</b>
<b>I valori di PagoPA</b>	<b>9</b>
<b>Il rispetto delle leggi</b>	<b>11</b>
RISPETTO DELLE NORME FISCALI	11
RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI CONCORRENZA E TUTELA DEL CONSUMATORE	12
PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO E DELL'AUTORICICLAGGIO	12
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	12
<b>Sostenibilità e responsabilità sociale</b>	<b>13</b>
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	13
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ	13
SALUTE E SICUREZZA	14
TUTELA DELL'AMBIENTE	14
<b>Trattamento dati e rispetto della privacy</b>	<b>14</b>
<b>Trasparenza e correttezza nei rapporti con gli Stakeholders</b>	<b>15</b>
RAPPORTI CON I PARTNER COMMERCIALI	15
RAPPORTI CON I CONCORRENTI	16
RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	16
COMUNICAZIONI SOCIALI	17
<b>Comunicazione e diffusione</b>	<b>18</b>
<b>Organismo di controllo</b>	<b>18</b>
<b>Modifiche e revisioni</b>	<b>18</b>
<b>Conflitti</b>	<b>19</b>
<b>Attuazione</b>	<b>19</b>

<b>Sistema disciplinare</b>	<b>20</b>
VIOLAZIONI COMMESSE DAI DIPENDENTI	20
VIOLAZIONI COMMESSE DAI DIRIGENTI	21
VIOLAZIONI COMMESSE DALL'AMMINISTRATORE UNICO	21
VIOLAZIONI COMMESSE DAI SINDACI	21
VIOLAZIONI COMMESSE DALL'ODV	21
VIOLAZIONI COMMESSE DALLE PARTI TERZE	21

# DEFINIZIONI

**Datore di Lavoro:** secondo il testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, il datore di lavoro è il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore ovvero il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;

**Decreto o Decreto 231:** d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica», a norma dell'articolo 11 della legge delega del 29 settembre 2000, n. 300.

**Destinatari:** tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni contenute nel modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001.

**Dipendenti o Esponenti:** coloro che sono legati a PagoPA S.p.A. da un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato, temporaneo o interinale.

**Modello o MOGC:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, in conformità al d.lgs. n. 231/2001, adottato da PagoPA S.p.A.

**Organi Sociali:** Amministratore Unico, i componenti del Collegio Sindacale e coloro che rivestono o esercitano di fatto le funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione e controllo della Società.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** organo al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Codice Etico e del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al d.lgs. n. 231/2001, nonché di curarne l'aggiornamento.

**Parte Generale:** parte del Modello che contiene i principi etici e le regole comportamentali generali di organizzazione, svolgimento e controllo delle attività della Società. Nella Parte Generale si descrivono: il quadro normativo di riferimento (d.lgs. n. 231/2001), l'organizzazione societaria, il sistema dei controlli e il sistema disciplinare.

**Parte Speciale:** parte del Modello organizzata in Protocolli.

**Codice Etico:** documento che esprime principi e valori etici generali, condivisi dalla Società e per i quali è richiesto il rispetto a tutti i Destinatari del Modello.

**Parti Terze o Terze Parti:** collaboratori, consulenti, fornitori, intermediari e coloro che, in ragione della natura del rapporto, sono espressamente chiamati a conoscere le previsioni del d.lgs. n. 231/2001, nonché a impegnarsi a non porre in essere comportamenti tali da configurare una delle ipotesi di illecito previste dal predetto Decreto.

**Protocolli:** documenti suddivisi per aree di reato maggiormente a rischio integranti la Parte Speciale. Indicano i reati astrattamente commissibili, le funzioni coinvolte, le modalità di commissione del reato, le procedure di controllo adottate al fine di ridurre i rischi e i flussi informativi nei confronti dell'OdV.

**Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza o PTPC:** il documento di natura "programmatoria" con cui PagoPA S.p.A. individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio.

**Pubblica Amministrazione:** le amministrazioni dello Stato e degli altri enti pubblici territoriali di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche», gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico.

**Responsabile di Funzione:** Destinatario del Modello che ha la responsabilità operativa di uno specifico ambito dell'attività aziendale.

**Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza o RPCT:** il soggetto nominato dall'Amministratore Unico a norma dell'art 1, co. 7, della l. 190/2012 titolare di compiti stabiliti dalla legge e dalle indicazioni programmatiche dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) a cui è affidato il compito di gestire, coordinare e vigilare sulle "misure" di prevenzione del rischio corruttivo.

**Segreteria Tecnica:** ufficio nominato in seno alla Direzione Legal & Compliance con determina dell'Amministratore Unico a supporto del OdV;

**Società o PagoPA:** PagoPA S.p.A.

**Stakeholder:** azionisti, investitori e finanziatori, enti pubblici, Pubbliche Amministrazioni, Istituzioni italiane ed europee, enti regolatori, Autorità di vigilanza, media, territorio e comunità.

## PREMESSA

PagoPA S.p.A. rende noto che, con delibera dell'Amministratore Unico del 30 dicembre 2021, ha adottato il presente Codice Etico (d'ora in poi anche solo il "Codice") al fine di sancire i principi di etica e di trasparenza che la Società intende coltivare e promuovere, nonché al fine di conciliare la mission della Società con il valore di un corretto agire commerciale.

PagoPA persegue l'obiettivo di contribuire alla digitalizzazione del Paese, costruendo infrastrutture immateriali al servizio di tutti i cittadini, portando qualità e valore ai servizi già esistenti, ovvero costruendone o rendendone possibili di nuovi. Quella dei "cittadini al centro" è la filosofia che impronta la vision aziendale: utilizzare il digitale e le nuove tecnologie partendo dai bisogni concreti delle persone per contribuire a migliorare la vita quotidiana dei cittadini e favorire l'efficienza del sistema Paese.

PagoPA, inoltre, lavora nella piena consapevolezza che la trasformazione digitale impone costantemente una forte attenzione alla privacy, alla sicurezza e alla tutela dei diritti degli individui e della responsabilità sociale. . A ciò si aggiunge che la Società persegue l'auto-sostenibilità economica per garantire continuità e margini di investimento, nonché autonomia e ambizione nelle proprie scelte tecnologiche e infrastrutturali. Il tutto nel rispetto delle leggi, anche di ordine etico e morale.

Per PagoPA, infine, i risultati positivi della trasformazione digitale rappresentano necessariamente il frutto di uno sforzo collettivo, e cioè della collaborazione proficua dell'ecosistema composto da Istituzioni, amministrazioni, operatori economici pubblici e privati e, naturalmente, dalle persone. Per queste ragioni la Società reputa essenziale accompagnare lo svolgimento dell'attività economica e imprenditoriale con una solida strategia di comunicazione e relazioni esterne rivolta a tutti gli stakeholders e anzitutto ai cittadini.

Pertanto la Società, attraverso il presente Codice, intende formalmente adottare principi di legittimità, congruità, trasparenza e verificabilità, cui improntare la propria gestione, allo scopo di determinare significativi riflessi sia sul piano della cultura aziendale, incoraggiando la capacità dei destinatari di assumere scelte e comportamenti socialmente responsabili, sia sul piano della reputazione aziendale, in modo da essere riconosciuta come Società responsabile, affidabile e corretta.

Inoltre, il Codice Etico introduce e rende vincolanti per PagoPA i principi e le regole di condotta previsti dal Modello di organizzazione, gestione e controllo in

conformità al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in poi anche solo il "Modello") di cui costituisce parte integrante.

Tra gli altri, il Codice tratta argomenti di fondamentale importanza quali: il rispetto della legge, la parità di trattamento di tutti i dipendenti, il diritto alla salute e sicurezza sul lavoro e la protezione dei dati personali di dipendenti e clienti.

Il Codice si applica a tutti i dipendenti, collaboratori e partner commerciali.

## CAPITOLO 1

### LA STORIA E LA MISSION DI PAGOPA S.P.A.

PagoPA S.p.A. è una società a controllo pubblico, interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e sottoposta alla vigilanza del Presidente del Consiglio, tramite il Ministro delegato, relativamente al raggiungimento degli obiettivi assegnati per legge.

La Società è stata costituita mediante atto notarile del 24 luglio 2019, sulla base delle disposizioni del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 19 giugno 2019 e in ossequio all'art. 8 del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135.

È iscritta alla Camera di Commercio di Roma e adotta un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale. Come previsto nell'art. 2 del DPCM 19 giugno 2019, la Società è amministrata da un Amministratore Unico. La designazione dell'Organo amministrativo avviene ai sensi del DPCM 19 giugno 2019 e dell'art. 11 dello Statuto da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro delegato, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze. L'Organo amministrativo compie le azioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, tenuto conto delle direttive sugli obiettivi della Società impartite dal Presidente del Consiglio o dal Ministro delegato.

Ai sensi del DPCM 19 giugno 2019, il Collegio sindacale è composto da tre sindaci effettivi - di cui uno, il Presidente, designato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e due dal Presidente del Consiglio - e due sindaci supplenti. Il Collegio vigila 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 della 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.

L'Amministratore Unico ha nominato, previo parere del Collegio sindacale, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di cui all'art. 154-bis del Testo Unico delle disposizioni in materia finanziaria (d.lgs. n. 58/1998) 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, in ottemperanza agli art. 37 e ss. del GDPR, e un responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 1, co. 7 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 43, c. 1 del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal d.lgs. 97/2016. L'Amministratore Unico ha altresì nominato un RPTC, ai sensi del Legge 6 novembre 2012, n. 190.

I primi due anni di vita della Società hanno visto una crescita significativa sia in termini di complessità dei progetti, che di organico.

La crescita esponenziale della Società ha comportato l'esigenza di dotarsi di un adeguato assetto organizzativo, attraverso l'adesione a sistemi certificativi (come per esempio la certificazione ISO:27001) e di compliance, quali - non da ultima - l'adozione di un Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, volti a garantire qualità, correttezza e rispetto delle norme.

In questo contesto, nell'ambito di una più ampia politica d'impresa, sensibile ai temi della responsabilità sociale e all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della Società e dei propri Stakeholder, l'Amministratore Unico ha ritenuto di fondamentale importanza procedere all'adozione e all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001. Quest'ultimo si pone in perfetta sinergia e complementarietà con le azioni intraprese nell'ambito del richiamato PTPC, al fine di pervenire a un sistema integrato nella duplice prospettiva di *fraud prevention*.

In tale contesto si inserisce l'adozione del presente Codice.



## CAPITOLO 2

# VALORI E PRINCIPI COMPORTAMENTALI

### 1. Destinatari del Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato in conformità al d.lgs. n. 231/2001. Conseguentemente, sono Destinatari del Codice Etico tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello.

Sono Destinatari del Modello i componenti degli Organi Sociali, i Dipendenti, l'Organismo di Vigilanza.

Le Parti Terze, attraverso la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno, dichiarano sotto la propria responsabilità di impegnarsi a conoscere e rispettare il Codice Etico allegato al Modello di PagoPA.

Tutti i Destinatari acquisiscono familiarità con il Codice Etico, ne conoscono i contenuti e si comportano di conseguenza, conformandosi ai principi e alle regole esplicitati.

### 2. I valori di PagoPA

Il presente Codice Etico rappresenta la formalizzazione dell'impegno della Società al rispetto dei valori espressi dalle altre fonti normative interne che orientano l'agire della Società, e che qui per continuità si intende richiamare.

Sin dalla nascita, PagoPA si ispira a una serie di principi cardine che sono alla base della mission e della cultura aziendale. Questi principi devono stimolare e influenzare le idee e le azioni in primis dei Destinatari.

- **Porre al centro il cittadino e la qualità del servizio**

PagoPA nasce con lo scopo di digitalizzare la Pubblica Amministrazione e semplificare la vita dei cittadini. Ciascun Destinatario, quindi, nello svolgimento del proprio mandato, ha il compito di porre al centro della propria azione il cittadino, affiancandolo e comprendendo le sue esigenze. La qualità della sua esperienza e i suoi feedback sono essenziali per il continuo miglioramento dei prodotti e servizi della Società.

- **Essere trasparenti**

PagoPA crede che la trasparenza sia un valore essenziale sia nella comunicazione interna che in quella verso l'esterno.

All'interno dell'azienda, affinché tutti siano correttamente informati dei principali indirizzi di azione, coinvolti, partecipi e attivamente consapevoli delle scelte organizzative. .

Verso l'esterno, con l'obiettivo di essere trasparenti nei confronti degli interlocutori (istituzionali e non) e dei destinatari dei servizi offerti, rispetto alle scelte e alle azioni della Società.

- **Essere inclusivi**

PagoPA accoglie e dà valore alle diversità promuovendo opportunità che siano uguali per tutti, senza distinzioni di età, etnia, nazionalità, religione, genere e orientamento sessuale.

La Società, inoltre, si impegna per la creazione di un ambiente di lavoro dove sia sempre premiata la professionalità dei dipendenti, indipendentemente dal ruolo ricoperto o dalla modalità di lavoro prescelta.

- **Prendersi le responsabilità**

PagoPA incoraggia i propri dipendenti a intraprendere iniziative innovative e audaci, a ragionare a lungo termine e non sacrificare la costruzione di valore futuro per ottenere risultati di breve periodo. La Società punta alla responsabilizzazione e alla crescita del singolo per il raggiungimento di obiettivi e risultati comuni, promuovendo un bilanciamento tra performance e accountability.

- **Assumere e valorizzare qualità e talenti**

PagoPA da un lato si impegna a riconoscere e valorizzare le qualità e il talento di tutti i dipendenti: questo porta beneficio al lavoro di squadra, gratifica le persone e si riflette positivamente su tutta l'organizzazione. Dall'altro, è alla continua ricerca di talenti, competenze e persone di eccellenza.

I leader della Società, inoltre, sono spinti a stimolare la nascita di altri leader, incoraggiando i componenti dei team di lavoro a intraprendere iniziative e assumersi responsabilità.

Tutti i Destinatari devono lavorare lasciando un'eredità all'azienda e mai agire per rendersi indispensabili e insostituibili.

- **Essere frugali e umili**

PagoPA riconosce il valore della leadership come capacità di “servire” gli altri e cercare di offrire le condizioni ideali di inclusione ed ascolto a tutti i membri del Team.

- **Agire in modo etico e responsabile**

PagoPA analizza e valuta attentamente i rischi che le scelte aziendali possono comportare per i cittadini o per l'azienda stessa.

La Società si impegna inoltre a lavorare affinché i suoi servizi e prodotti tutelino i diritti delle persone e favoriscano la piena inclusività e uguaglianza sostanziale nell'accesso ai servizi e alle opportunità.

- **Crederci nella mission**

PagoPA si impegna a trasmettere il valore della mission aziendale a tutti i dipendenti, trasferendo internamente l'obiettivo primario di mettere la propria professionalità al servizio del Paese.

- **Sostenibilità e rispetto dell'ambiente**

PagoPA si impegna a rispettare il pianeta, il territorio e la comunità in cui opera in tutte le sue scelte di organizzazione interna e nello sviluppo dei suoi progetti e servizi, considerando la sostenibilità economica, sociale e ambientale come uno dei principali obiettivi aziendali.

### 3. Il rispetto delle leggi

PagoPA, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nell'osservanza di tutte le leggi e dei regolamenti nazionali e internazionali applicabili, ivi comprese le leggi in materia fiscale e tributaria, le leggi a tutela della proprietà intellettuale e industriale e del diritto d'autore, la disciplina della concorrenza e antitrust, normativa privacy, le disposizioni del Testo Unico delle società partecipate, le disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza, la disciplina dettata dal Codice dei contratti pubblici, nonché delle norme in materia di salute, igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro e di quelle a tutela dell'ambiente.

### **3.1. RISPETTO DELLE NORME FISCALI**

PagoPA rispetta le disposizioni del diritto tributario. Ritiene fondamentale la tempestività di versamenti e adempimenti dichiarativi e, in generale, non adotta modelli aggressivi di pianificazione fiscale che possano condurre a operazioni illegali di elusione o evasione. Una politica fiscale aggressiva non risponde alle aspettative di politica aziendale sostenibile enunciate nel Codice Etico.

### **3.2. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI CONCORRENZA E TUTELA DEL CONSUMATORE**

La Società è consapevole della responsabilità derivante dalla propria posizione sul mercato, quale entità pubblica affidataria ex lege di servizi, e si impegna a garantire la concorrenza leale nei mercati, rispettando le leggi antitrust e le norme a tutela della concorrenza a carattere nazionale e euro-unionale.

Nei servizi in cui è configurabile un rapporto diretto con i consumatori, la Società si impegna a garantire il rispetto delle disposizioni dettate dal Codice del consumo e dalla legge sulla subfornitura in materia di abuso di dipendenza economica.

A tal proposito la Società adotta specifici programmi di compliance aziendale.

### **3.3. PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO E DELL'AUTORICICLAGGIO**

I Destinatari non svolgono né si fanno coinvolgere in attività tali da implicare il rischio di riciclaggio (cioè l'accettazione, il trattamento o l'impiego) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

Tutti i Destinatari che pongono in essere operazioni commerciali con l'esterno verificano preventivamente le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro professionalità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari, il tutto in ossequio a quanto previsto dai Protocolli e dalle Procedure richiamate dal Modello.

PagoPA ottempera all'applicazione delle leggi in tema di contrasto alla criminalità organizzata e antiriciclaggio, sia nazionali sia internazionali. Tutti i Destinatari osservano rigorosamente le leggi, il Modello, i Protocolli aziendali e le Procedure in qualsiasi transazione economica che li veda coinvolti, assicurando la tracciabilità dei flussi finanziari in entrata e in uscita e l'osservanza delle leggi in materia di antiriciclaggio.

### 3.4. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

PagoPA si pone come obiettivo l'attivo contrasto della corruzione, ivi inclusi i fenomeni di *mala gestio*, da parte di tutti i Destinatari del Codice Etico. Per presidiare al meglio tale rischio la Società si è dotata anche di un Piano di Prevenzione della Corruzione ai sensi della legge n. 190/2012, nel cui ambito opera il RPTC.

Attraverso corsi di formazione e il sistema dei controlli previsto dal Modello, PagoPA assicura che la corruzione, anche privata, sia prevenuta, scoperta e sanzionata.

## 4. Sostenibilità e responsabilità sociale

### 4.1. RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

PagoPA rispetta i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e basa il suo operato sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani approvata dalle Nazioni Unite. PagoPA rifiuta ogni forma di discriminazione in materia di impiego e occupazione, schiavitù, lavoro minorile, minacce alle persone che difendono i diritti umani e altre violazioni dei diritti umani. Si impegna a far sì che il rispetto di questi principi non provenga solo dalla Società, ma sia garantito anche dai partner commerciali.

### 4.2. DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

In PagoPA i concetti di diversità e inclusione fanno parte della strategia aziendale, che promuove la gestione consapevole della diversità e dell'individualità.

Tutti i Destinatari si rapportano tra loro apertamente e con un atteggiamento improntato al rispetto reciproco, alla tolleranza e alla correttezza. Le pari opportunità sono un obiettivo da raggiungere e non è tollerata alcuna forma di discriminazione, in particolare per quanto riguarda:

- sesso, razza, origine, lingua, provenienza e nazionalità;
- credo religioso e visione del mondo;
- attività politica, sociale o sindacale;
- identità e orientamento sessuale;
- handicap fisici e/o mentali;
- età.

Qualsiasi forma di molestia o mobbing si pone in contrasto con il Codice Etico ed è ripudiata ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella

gestione delle risorse umane. Pertanto, lo sviluppo delle potenzialità professionali e delle opportunità retributive e di carriera si svolge secondo elevanti standard di correttezza e in assenza di qualsivoglia discriminazione. PagoPA garantisce inoltre la libertà di associazione dei lavoratori e riconosce il diritto alla contrattazione collettiva.

La diversità e l'inclusione rappresenta anche un parametro fondamentale nella scelta dei partner commerciali, e nella selezione di iniziative o eventi a cui i dipendenti possono prendere parte e che la Società possa sponsorizzare.

#### 4.3. SALUTE E SICUREZZA

La salute, la sicurezza e il benessere dei dipendenti sono considerati beni prioritari in PagoPA.

Le Procedure seguite nell'espletamento delle mansioni si basano su elevati standard di sicurezza tecnici e operativi e avvengono nel rispetto della normativa vigente, con l'obiettivo di prevenire infortuni sul lavoro e malattie professionali. A tal fine la Società si affida anche alla collaborazione dei propri dipendenti, attraverso la promozione di corsi di formazione e programmi specifici rivolti a tutta la popolazione aziendale, e incoraggia la tempestiva segnalazione di ogni situazione a rischio per la sicurezza e la salute.

#### 4.4. TUTELA DELL'AMBIENTE

PagoPA si impegna in ogni fase del suo agire ad applicare un approccio protettivo nei riguardi dell'ambiente e della biodiversità. La Società promuove l'impiego di mezzi e di tecnologie che non danneggino l'ambiente e uno smaltimento dei rifiuti responsabile e rispettoso della normativa vigente.

### 5. Trattamento dati e rispetto della privacy

La Società è garante della tutela dei dati personali di dipendenti, fornitori e cittadini, genericamente dei c.d. "Interessati". A tal fine opera in conformità con le disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, anche noto come "GDPR"), nonché del d.lgs. 196/2003, come emendato dal d.lgs. 101/2018, (congiuntamente al GDPR, "Normativa Privacy applicabile").

Nello specifico i dati personali vengono trattati nel rispetto dei principi di correttezza, liceità e trasparenza, secondo i dettami imposti dall'art 5 del GDPR.

La Società tutela i dati personali fin dalle fasi di progettazione al fine di assicurare che la raccolta, utilizzo, conservazione e condivisione degli stessi avvengano sempre nel pieno rispetto del principio di responsabilizzazione del titolare del trattamento, ovvero in ottemperanza della c.d. “*accountability*”.

Per una maggiore tutela e trasparenza nei confronti degli interessati, la Società, nella sua qualità di titolare del trattamento, si è dotata di un responsabile della protezione dei dati ovvero anche conosciuto con il nome di “Data Protection Officer” e di un team privacy che viene coinvolto in tutti i processi decisionali rispetto alla progettazione e sviluppo dei progetti, prodotti e servizi offerti dalla Società.

## 6. Trasparenza e correttezza nei rapporti con gli Stakeholders

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di PagoPA, compresi i rendiconti e le comunicazioni, e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale. I rapporti con gli Stakeholders, a tutti i livelli, sono improntati a criteri di correttezza, coerenza, lealtà e reciproco rispetto e si riflettono nei comportamenti conseguenti.

### 6.1. RAPPORTI CON I PARTNER COMMERCIALI

PagoPA si aspetta l'osservanza della legge e dei principi etici fondamentali anche dai suoi partner commerciali come, per esempio, fornitori e controparti contrattuali in generale. In applicazione delle disposizioni dettate dal Codice dei contratti pubblici, prima di concludere un contratto, PagoPA sottopone i partner commerciali a una verifica dell'integrità, anche con il supporto di A.N.AC., basata sul rischio specifico dell'operazione, e svolge una procedura di selezione trasparente in stretta osservanza della disciplina dettata in relazione al valore della gara.

Nei rapporti con partner commerciali e clienti, regali e omaggi (atti di liberalità) rappresentano una consuetudine ammissibile entro limiti ragionevoli. Non è incoraggiata dai Destinatari la richiesta di doni, inviti, servizi personali o favori da parte di partner commerciali per sé stessi o per altri. Gli atti di liberalità che possono generare anche la semplice impressione di un'influenza inappropriata sono rifiutati.

Le procedure interne nell'ambito dei rapporti con i partner commerciali favoriscono la soddisfazione di questi ultimi, garantendo, tra l'altro, informazioni

esaurienti, veritiere e accurate sui servizi forniti, e assicurando che le caratteristiche dei servizi erogati corrispondano alle informazioni suddette, in modo da consentire scelte consapevoli.

È vietato il coinvolgimento, a qualsiasi titolo, nella commercializzazione di servizi aventi caratteristiche (per origine, provenienza, qualità, quantità) diverse da quelle dichiarate o pattuite ovvero recanti nomi, marchi o segni distintivi idonei a trarre in inganno il consumatore finale.

## **6.2. RAPPORTI CON I CONCORRENTI**

PagoPA riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e rispettoso delle normative nazionali ed euro-unitarie in materia di concorrenza, nonché delle Linee guida e delle direttive dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato. A tal fine non assume comportamenti, né sottoscrive accordi con altre società che possano influenzare negativamente il regime di concorrenza tra i vari operatori del mercato di riferimento.

In modo particolare, sono vietati gli accordi e le pratiche concordate che hanno per oggetto o per effetto quello di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza all'interno del mercato (e.g., accordi orizzontali che possano determinare spartizioni di mercati, limitazioni alla produzione o alla vendita, scambio di informazioni sensibili ecc) e tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza, o altre condotte che possano comunque comportare un effetto distorsivo della concorrenza.

Tutti i Destinatari si astengono dall'attuare indebite pressioni, minacce, atti di violenza, artifici, mezzi fraudolenti o comunque condotte che possano impedire o turbare, in qualsiasi modo, lo svolgimento dell'attività commerciale e imprenditoriale altrui ovvero il libero esercizio della concorrenza sul mercato. Nell'ambito della leale concorrenza, la Società si impegna a non violare consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.

## **6.3. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Le relazioni di PagoPA con qualsiasi esponente della Pubblica Amministrazione devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità o la reputazione della Società.

Pertanto, anche nei rapporti con i dipendenti delle Autorità pubbliche e delle aziende del settore pubblico, nonché con i funzionari pubblici e i politici, PagoPA agisce sempre in conformità ai valori aziendali di trasparenza e correttezza.



Tutti i Destinatari evitano di dare anche la semplice impressione che vi sia un'influenza inappropriata, per esempio attraverso pagamenti, benefici o altri vantaggi.

Nella pratica, i contatti con la Pubblica Amministrazione sono limitati ai soggetti specificatamente e formalmente incaricati dalla Società di trattare o di avere contatti con Amministrazioni, Autorità pubbliche, Pubblici Ufficiali, Incaricati di pubblico servizio, Enti, Organizzazioni e/o Istituzioni.

Tutti i Destinatari, in occasione di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, mantengono un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

#### **6.4. COMUNICAZIONI SOCIALI**

È proibito qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, dirette all'assemblea, al pubblico, alle Autorità pubbliche e alla società di revisione.

Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepite per la redazione degli atti sopra indicati. Tutte le azioni e le operazioni della Società sono oggetto di una registrazione adeguata ed è sempre possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione sussiste sempre un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, lo svolgimento di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, svolto, registrato e verificato l'operazione stessa.

Tutti i Destinatari mantengono una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della propria funzione, soprattutto in relazione a qualsiasi richiesta avanzata dall'assemblea, dall'organo di controllo o dagli altri organi sociali, dall'Organismo di Vigilanza, dalle Autorità pubbliche e dalla società di revisione nell'esercizio delle rispettive funzioni istituzionali. È vietato diffondere notizie false all'interno e all'esterno della Società, concernenti quest'ultima, i collaboratori e i terzi che per essa operano.

È vietato agli organi sociali della Società attuare qualsiasi comportamento volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale. L'organo di controllo non compie alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare, anche potenzialmente, un danno ai creditori.

## CAPITOLO 3

# ATTUAZIONE E CONTROLLO

### 1. Comunicazione e diffusione

Affinché venga reso noto a tutti i Destinatari e acquisisca forza vincolante, il Codice Etico viene:

- Condiviso all'interno della Società, mediante consegna di copia in formato elettronico a ogni Destinatario dotato di casella di posta elettronica della Società.
- Diffuso sugli opportuni canali aziendali (gestionale HR, newsletter aziendale ecc).
- Diffuso all'esterno della Società mediante informativa specifica inviata a consulenti, fornitori e ogni altro partner commerciale, e pubblicazione sul sito web della Società [www.pagoPA.it](http://www.pagoPA.it), da cui sarà liberamente scaricabile.

Specifiche informative e attività di formazione verranno attivate nei confronti di tutti i dipendenti e collaboratori, per assicurare la conoscenza e diffusione del Codice.

### 2. Organismo di controllo

La vigilanza sull'osservanza e il funzionamento del Modello e del Codice Etico è attribuita all'Organismo di Vigilanza, istituito secondo quanto previsto dal Modello di PagoPA.

L'OdV è il referente dei Destinatari per eventuali dubbi applicativi e interpretativi connessi al rispetto del Codice Etico. Spetta altresì all'OdV la raccolta di eventuali segnalazioni in merito alla violazione del Codice Etico e alla protezione dei segnalanti, così come stabilito nel Modello.

### 3. Modifiche e revisioni

Il Codice Etico è soggetto a periodica revisione da parte dell'Amministratore Unico di PagoPA.

### 4. Conflitti

Nel caso in cui anche uno solo dei precetti del Codice Etico entri in conflitto con le disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle Procedure, il Codice Etico prevale.

### 5. Attuazione

Tutti i Destinatari del Codice Etico presentano segnalazioni qualora ravvisino condotte illecite o violazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. La segnalazione si intende eseguita in buona fede quando la stessa è compiuta sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

PagoPA ha adottato una specifica procedura per le segnalazioni ("Regolamento Whistleblowing") e disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

In particolare, le segnalazioni aventi a oggetto l'evidenza o il sospetto di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico possono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tramite:

- invio di una **email all'indirizzo di posta elettronica [whistleblowing@pagopa.it](mailto:whistleblowing@pagopa.it)**;
- invio di una **comunicazione scritta** all'indirizzo di posta cartacea della sede operativa di Via Sardegna 38, CAP 00187, Roma, con la dicitura: "Riservato Whistleblowing";
- **mediante piattaforma OneTrust** seguendo le istruzioni operative fornite dalla Società. Il link è distribuito negli opportuni canali a tutti i possibili segnalanti definiti dal Regolamento.

Il RPCT riceve e prende in carico le segnalazioni e le trasmette per competenza all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

La tutela degli autori delle segnalazioni è garantita in osservanza della procedura predisposta nella Parte generale del Modello e in conformità alla legge sul c.d. whistleblowing (l. n. 179 del 30 novembre 2017, «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»).

Il compito di accertare le violazioni e di irrogare le eventuali sanzioni disciplinari è attribuito alla funzione e/o agli organi societari competenti, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza ovvero di propria iniziativa.

## 6. Sistema disciplinare

Il sistema disciplinare, in coerenza con quanto previsto dalla Parte Generale del Modello, è applicabile ai Destinatari del Codice Etico nel caso in cui siano accertate violazioni.

Nei confronti dei Dipendenti, le sanzioni disciplinari sono applicate nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., degli artt. 7 e 18 l. 20 maggio 1970, n. 300 e del CCNL commercio, terziario distribuzione e servizi a cui PagoPA aderisce. Lo scopo delle sanzioni disciplinari è, per quanto possibile, "conservativo", ossia volto a recuperare comportamenti corretti. Per tale motivo, le sanzioni sono applicate progressivamente.

In particolare, ai fini dell'irrogazione delle sanzioni disciplinari diverse dal rimprovero verbale per le infrazioni più lievi, è necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito. La contestazione viene fatta per iscritto al Dipendente, via P.E.C. o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, fermo restando la possibilità di anticipare la comunicazione al dipendente con altri mezzi (es. via email). Il lavoratore ha il diritto di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro cinque giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare dalle violazioni commesse dai Dipendenti, dai componenti degli Organi Sociali, dall'Organismo di Vigilanza, dalle Parti Terze.

### 6.1. VIOLAZIONI COMMESSE DAI DIPENDENTI

Le violazioni del Codice Etico, qualora commesse da lavoratori subordinati, potranno determinare l'applicazione delle seguenti sanzioni, in conformità con quanto previsto dal CCNL commercio, terziario distribuzione e servizi a cui PagoPA aderisce:

- il rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
- il rimprovero scritto;
- una decurtazione pecuniaria, in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
- la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- il licenziamento disciplinare per "giustificato motivo soggettivo";
- il licenziamento disciplinare per "giusta causa".

## **6.2. VIOLAZIONI COMMESSE DAI DIRIGENTI**

Le violazioni del Codice Etico, qualora commesse da Dirigenti, comporterà l'applicazione di idonee misure in conformità a quanto previsto dal CCNL a cui la Società aderisce. Laddove la violazione sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

## **6.3. VIOLAZIONI COMMESSE DALL'AMMINISTRATORE UNICO**

Fermo quanto stabilito dall'art. 2476 c.c., in caso di violazione accertata del Codice Etico da parte dell'Amministratore Unico, commessa con dolo o colpa grave, costui è revocato, sentito il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza. Si applica anche l'art. 2392 c.c.

## **6.4. VIOLAZIONI COMMESSE DAI SINDACI**

In caso di violazione accertata del Codice Etico da parte dei componenti del Collegio Sindacale, l'Amministratore Unico, sentito l'Organismo di Vigilanza, adotta gli opportuni provvedimenti. Si applica anche l'art. 2407 c.c.

## **6.5. VIOLAZIONI COMMESSE DALL'ODV**

Qualora uno o più componenti dell'OdV commettano una violazione accertata del Codice Etico, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o l'Amministratore Unico, informano immediatamente il Collegio Sindacale o l'Amministratore Unico della Società. Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

## **6.6. VIOLAZIONI COMMESSE DALLE PARTI TERZE**

Le violazioni accertate del Codice Etico, qualora imputabili alle Parti Terze, potranno determinare la risoluzione dei relativi contratti.