



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza Triennio 2020-2022

| | |
|---------------------------|--|
| Predisposto da: | Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - Avv. Marta Colonna |
| Approvato da: | Amministratore Unico - Giuseppe Virgone |
| Data approvazione: | 6 Agosto 2020 |

| | |
|---|-----------|
| 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. | 8 |
| 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 ed 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 ed il reato di corruzione ai sensi della L. 190/2012. | 13 |
| 4. Processo di adozione del PTPCT: i soggetti interessati. | 17 |
| 4.1. L'Amministratore Unico. | 17 |
| 4.2. I dirigenti e i responsabili delle diverse aree e funzioni. | 17 |
| 4.3. Il RPCT. | 18 |
| 4.3.1. Compiti e funzioni del RPCT. | 18 |
| 4.3.2. Poteri del RPCT. | 19 |
| 4.3.3. Supporto al RPCT. | 19 |
| 4.3.4. Responsabilità del RPCT. | 20 |
| 4.4. I dipendenti della società. | 20 |
| 4.5. Soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti. | 20 |
| 5. Analisi del contesto. | 20 |
| 5.1. Analisi del contesto esterno. | 20 |
| 5.2. Analisi del contesto interno. | 23 |
| 5.2.1. La struttura organizzativa e l'individuazione delle responsabilità. | 23 |
| 5.2.2. La mappatura delle aree di rischio. | 24 |

| | |
|--|-----------|
| 6. Valutazione del rischio. | 25 |
| 7. Trattamento del rischio e individuazione delle misure. | 27 |
| 8. Ulteriori misure in materia di anticorruzione. | 27 |
| 8.1. Approvazione del Codice etico e del Modello 231 | 28 |
| 8.2. Conflitto di Interessi. | 30 |
| 8.3. Tutela per la segnalazione degli illeciti (c.d. whistleblowing). | 31 |
| 8.4. Regole in materia di pantouflage (c.d. “revolving doors”). | 32 |
| 8.5. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. | 34 |
| 8.6. Formazione in materia di anticorruzione. | 36 |
| 8.7. Gestione di Omaggi e Regalie. | 36 |
| 8.8. Rotazione del Personale (segregazione delle funzioni). | 37 |
| 8.9. Aggiornamento del PTPCT. | 38 |
| 9. Misure in tema di trasparenza. | 38 |
| 9.1. Disciplina normativa. | 38 |
| 9.2. Processo di attuazione degli obblighi informativi in PagoPA. | 39 |
| 9.3. Individuazione dei responsabili della trasmissione, aggiornamento e pubblicazione dei dati relativi alla Società. | 39 |
| 9.4. Informazioni, dati e documenti oggetto di pubblicazione in PagoPA. | 40 |
| 9.5. Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi. | 45 |
| 9.6. Misure di monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza. | 45 |
| 9.7. Misure per assicurare l’efficacia dell’istituto dell’accesso civico. | 46 |
| 10. Monitoraggio sull’attuazione del PTPCT. | 46 |

Premessa.

PagoPA S.p.A. (d'ora in avanti "PagoPA" o "Società") è una società in controllo pubblico, interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, alla quale sono state attribuite ex lege la proprietà e la gestione dell'omonima piattaforma dei pagamenti elettronici nonché la gestione, lo sviluppo e l'implementazione del punto di accesso telematico ai servizi delle pubbliche amministrazioni.

Essere una società per azioni - seppure non quotata - consente a PagoPA di agire sul mercato come un ente di diritto privato, con tutti i vantaggi che ne conseguono dal punto di vista della velocità, del dinamismo e della capacità di interfacciarsi con gli altri operatori economici secondo le logiche del mercato.

Tuttavia, occorre considerare che la piattaforma dei pagamenti elettronici e il punto di accesso telematico ai servizi delle PP.AA. costituiscono soltanto i primi due tasselli di un processo di digitalizzazione e di generale innovazione dell'Amministrazione Pubblica, di cui PagoPA è il principale soggetto attuatore.

L'importanza del compito affidato alla Società e gli sviluppi già a breve termine del suddetto processo impongono di pensare a PagoPA non soltanto come una società controllata dallo Stato ma come il veicolo di un messaggio di sviluppo e di cambiamento, all'insegna della semplificazione, dell'innovazione e dell'efficienza, che lo Stato vuole trasmettere ai cittadini.

L'importanza della mission affidata a PagoPA impone a quest'ultima di porsi sul mercato come modello irreprensibile di gestione e di sviluppo, come portatrice dei valori etici e giuridici che trovano nella Costituzione ed in generale nel rispetto delle regole il loro fondamento.

A tal fine, l'adozione del presente piano anticorruzione non costituisce la mera adesione ad un obbligo di legge ma è la risposta ad un'esigenza di legalità e di trasparenza che PagoPA avverte a prescindere, nei confronti di tutti gli stakeholders che - in numero auspicabilmente sempre più numeroso - si interfacceranno con la stessa.

In tali termini, questo documento si configura come il primo step di un graduale - e si auspica velocissimo - allineamento della compliance aziendale alle normative che disciplinano il settore ed in generale le società in controllo pubblico.

L'Amministratore Unico
Giuseppe Virgone

1. PagoPA S.p.A.

1.1. La Società.

PagoPa è una società in controllo pubblico interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e ha per oggetto - tra gli altri - la gestione della piattaforma tecnologica pagoPA, prevista dall'art. 5 del D.Lgs. 82/2005 per favorire l'incremento dei pagamenti elettronici alle pubbliche amministrazioni.

A tal fine la Società svolge le attività di gestione, sviluppo tecnologico, efficientamento e promozione della diffusione della piattaforma presso il pubblico e presso le Amministrazioni.

PagoPA, inoltre, ha per oggetto lo sviluppo, la gestione e la diffusione del punto di accesso telematico di cui all'art. 64-bis del D.Lgs. 82/2005 attraverso il quale le PP.AA. devono rendere fruibili in rete i propri servizi al cittadino..

Il progetto del punto di accesso telematico si è concretizzato nell'app "IO", diventata disponibile per il download nel mese di Aprile 2020 ma costantemente sottoposta ad un processo di sviluppo, implementazione e diffusione, tramite l'adesione di un numero crescente di amministrazioni, di servizi e, conseguentemente, di utenti.

A tal fine, la Società si occupa *inter alia* di:

- definire accordi con i soggetti aggregatori volti a stimolare e raccogliere tutte le Amministrazioni insistenti in un determinato territorio per favorirne l'adesione alla piattaforma;
- offrire assistenza alle Amministrazioni nel rendere fruibili il maggior numero di servizi sulla piattaforma;
- offrire un'assistenza agli utenti finali della piattaforma;
- implementare l'app "IO" con le funzioni che di volta in volta si rendano opportune o necessarie per adeguarsi agli interventi normativi.

Nell'oggetto sociale di PagoPA rientra anche la gestione della piattaforma di cui all'art. 50-ter del D.Lgs. 82/2005 (PDND - Piattaforma Digitale Nazionale Dati) nonché le diverse attività che ad essa saranno attribuite dalla Legge.

PagoPA opera in base al proprio Statuto così come approvato addì 24 Luglio 2019 nonché sulla base delle direttive ricevute dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri o dal Ministero delegato in relazione alle previsioni dello stesso Statuto.

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.

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 Legge 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 l'Amministratore Unico.

Non solo, dall'applicazione congiunta delle disposizioni di cui all'art. 2, co. 1, lett. b) e m) del D.lgs. 175/2016 e dell'**art. 2359 c.c.** ne discende che PagoPA deve ritenersi una **società a 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 Società 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. 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.

Con riferimento all'attività svolta dalla società, trovano applicazione le prescrizioni del richiamato art. 8 D.L. 135/2018 che attribuisce a PagoPA, *inter alia*, lo svolgimento delle attività relative alla gestione della piattaforma di cui all'**art. 5, co. 2, D.Lgs. 82/2005** (piattaforma tecnologica per l'interconnessione e l'interoperabilità tra le pubbliche amministrazioni e i prestatori di servizi di pagamento abilitati), nonché lo sviluppo e l'implementazione del punto di accesso telematico di cui all'articolo **64-bis del D.lgs. 82/2005** (app "IO") e della piattaforma di cui all'**art. 50-ter del medesimo decreto legislativo n. 82/2005** (piattaforma digitale nazionale dati).

Per quanto riguarda la copertura dei costi connessi all'esercizio di tali attività, il DPCM 19.6.2019 (art. 3) afferma che la stessa è assicurata dai ricavi derivanti dal corrispettivo richiesto ai prestatori di servizi di pagamento abilitati, a fronte del servizio ad essi reso mediante la piattaforma, dai corrispettivi richiesti per i servizi resi tramite il punto di accesso telematico e la piattaforma digitale nazionale dati, nonché dall'espletamento delle altre attività della Società.

Il DPCM 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**, la Società deve osservare le regole del **D.lgs. 50/2016 (cd. Codice degli Appalti)** rispetto al quale ai sensi dell'art. 3, co. 1, lett. d) la stessa si annovera tra gli organismi 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*".

Con riferimento, invece, alla **gestione del personale**, l'art. 19 del D.lgs. 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

nonchè in materia di selezione del personale i principi stabiliti dall'**art. 35, co. 3, D.lgs. 165/2001** (recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

1.2.4. Compliance.

La società è altresì 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. 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*".

Infine, si applica alla società anche il **D.lgs. 33/2013 di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni**, il cui art. 2-bis, co. 2, lett. b) estende l'applicazione del Decreto anche "*alle società in controllo pubblico come definite dall'art. 2, co. 1, lett. m) del Decreto Legislativo 19 Agosto 2016 n. 175*".

Infine, con riferimento al presente Piano trovano applicazione **l'art. 1, co. 2-bis, L. 190/2012** che estende anche ai soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, D.lgs. 33/2013 le indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione redatti dall'ANAC.

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.
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, inoltre, 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 del Ministero delegato, rispetto alle quali l'Amministratore è tenuto a relazionare annualmente.

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

Società di revisione, a cui 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.

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 n. 190/2012 in tema di prevenzione e repressione dei fenomeni di corruzione e di illegalità, PagoPA adotta un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito anche "Piano" o "PTPCT") volto a scongiurare la commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione ed in generale le più ampie fattispecie di reato contemplate dalla Legge n. 190/2012.

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

In particolare, gli obiettivi del presente documento sono:

- la predisposizione di specifiche misure organizzative aventi lo scopo di prevenire fenomeni corruttivi e di promozione dell'integrità, attraverso l'individuazione delle situazioni in cui possono presentarsi ipotesi di illecito e di conflitto di interessi, nonché fattispecie di "mala administration";
- la sensibilizzazione dei soggetti destinatari del presente Piano ad 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 adottate nella prevenzione del rischio corruzione e nel presidio della trasparenza.

2.2. Fonti normative del documento.

Il presente Piano è redatto in conformità alle indicazioni contenute nella normativa vigente, su tutte quelle fornite dalla Legge n. 190/2012 e dal D. Lgs. n. 33/2013.

La Legge n. 190/2012 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 Prevenzione Corruzione e per la Trasparenza (cd. RPCT) che abbia, tra gli altri, il compito di redigere il Piano ed effettuare 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 anticorruzione che contenga una valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione ed 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 D. Lgs n. 33/2013 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 norma 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 dai Responsabili di Funzione al Responsabile Prevenzione Corruzione e per la Trasparenza;
- il monitoraggio dell'attuazione degli obblighi di trasparenza.

Il presente Piano è stato concretamente redatto tenendo conto di:

- le indicazioni rese dall'ANAC nei diversi PNA via via 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 ad 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;
- le "prime linee guida per l'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. n. 33/2013

- come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016” tracciate da ANAC con la delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016;
- le 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;
 - le indicazioni sul ruolo e sui poteri del RPCT e le indicazioni interpretative ed operative in merito ai poteri di verifica, controllo e istruttori in capo allo stesso, contenute nella Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018.

2.3. Adozione ed aggiornamento del Piano in PagoPA.

Occorre premettere che, ad oggi, PagoPA - quanto meno a livello organizzativo - può definirsi una startup, atteso che sono ancora in fase di definizione e di completamento le diverse aree e le rispettive mansioni.

Basti pensare che a Dicembre 2019 la Società annoverava soltanto n. 5 dipendenti complessivi e il processo di selezione del personale ha avuto una sostanziale accelerata soltanto nei mesi di Gennaio-Febbraio 2020.

A ciò si aggiunga che la fase di definizione dell'organizzazione ha risentito inevitabilmente degli effetti dell'emergenza sanitaria COVID-19 che hanno imposto alla società di adottare lo smart working a partire dal primo marzo, compromettendo l'inserimento dei nuovi assunti in Società e la precisa definizione dei ruoli e delle mansioni.

Alla luce delle circostanze sopra evidenziate, è evidente che questo documento non può basarsi sui dati di esperienze passate, né sui risultati conseguiti da precedenti misure anticorruzione.

Il risk assessment risente della mancanza di dati empirici ed anche della mancanza di un'analisi del contesto “sul campo” atteso che lo svolgimento dell'attività in un sistema di smart working ha prodotto un risultato necessariamente parziale.

Come previsto dalla vigente normativa, il Piano è stato redatto dal Responsabile Prevenzione Corruzione e per la Trasparenza (di seguito anche “RPCT”), avv. Marta Colonna (Dirigente dell'Area Legale), nominata addì 26 Marzo 2020 giusta determina dell'A.U. n. 2/2020, pubblicata sul sito della Società e comunicata all'ANAC tramite la piattaforma ad hoc.

Il presente Piano è adottato da PagoPA con determina dell'A.U. del 6 Agosto 2020.

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 ed iniziative di comunicazione.

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

- 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.

3. Ambito di applicazione della normativa anticorruzione e PagoPA.

3.1. Profilo soggettivo.

Occorre premettere che PagoPA è interamente partecipata e controllata, ai sensi dell'art. 2359 c.c., dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF).

Non solo, la Società è sottoposta al controllo sulla gestione finanziaria da parte della Corte dei Conti ai sensi dell'art. 12 L. 259/1958.

Come precedentemente indicato, la disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza è contenuta nella Legge n. 190/2012 e nel D. Lgs. n. 33/2013 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 condiviso hanno stabilito in ordine all'applicazione della L. 190/2012 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"*.

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 anticorruzione, pubblicandolo all'uopo in una sezione apposita del proprio sito web istituzionale che per PagoPA è <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 privativa"*.

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

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

In via preliminare occorre evidenziare che nell'ambito della Società - in ragione della propria natura e dell'attività da essa esercitata - non sussistono figure aziendali qualificabili come pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ai sensi degli artt. 357 e 358 del codice penale.¹

¹ 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"*.

Dunque, devono escludersi dai reati suscettibili di interessare PagoPA, i reati cd. propri, quelli cioè 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 l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse"*.

A tal fine, poiché la Società non svolge attività volta specificamente alla cura dell'interesse pubblico generale, 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 ad 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, che vanno ad integrarsi con le ulteriori norme penali rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, a loro volta attenzionate nel Modello Organizzativo Gestionale anch'esso in corso di adozione.

- a) 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 Comunità 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 ad esempio configurarsi nel caso in cui l'erogazione venga concessa a seguito dell'utilizzazione di documentazione falsa.

- b) Pene per il corruttore (art. 321 c.p.).** Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'art. 319-ter e nell'articolo 320 c.p. in relazione alle ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità. La norma, in sostanza, punisce chiunque ponga in essere condotte illecite per far sì che il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio commetta i fatti previsti e puniti nelle norme sopra richiamate.²
- c) Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).** Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui sia formulata la promessa o l'offerta di una somma di denaro o di un'altra utilità nei confronti di un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, qualora la promessa o l'offerta non siano accettate e riguardino, in via alternativa, il compimento di un atto d'ufficio, l'omissione o il ritardo di un atto d'ufficio, o il compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio. Perché sia integrato il reato è necessario che la promessa di denaro o di altra utilità non siano accettate.
- d) Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).** Tale norma, così come modificata dalla Legge n. 190/2012, stabilisce che, salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di

² L'art. 318 c.p. rubricato "Corruzione per l'esercizio della funzione" afferma espressamente: "Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a sei anni".

L'art. 319 c.p. rubricato "Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio" stabilisce: "Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni".

L'art. 319-bis c.p. rubricato "Circostanze aggravanti" prescrive: "La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi".

L'art. 319-ter c.p. rubricato "Corruzione in atti giudiziari" afferma: "Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni".

L'art. 320 c.p. rubricato "Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio" stabilisce: "Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo".

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, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto 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. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. Chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, è punito con le pene ivi previste. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'art. 116 del Testo Unico delle Disposizioni in Materia di Intermediazione Finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi. Fermo quanto previsto dall'articolo 2641, la misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle utilità date, promesse o offerte.

- e) Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.).** Tale norma, inserita dal D. Lgs. n. 38/2017 art. 4 co. 1, prevede che chiunque 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, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 2635, ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica 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 attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, che sollecitano per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro

ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata. Si procede a querela della persona offesa.

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 "perenne" ed 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 ad esso assegnate;
- assicura al RPCT un supporto istituzionale e concreto che consenta al RPCT di svolgere l'incarico in condizioni di indipendenza ed autonomia, disponendo delle risorse strumentali ed 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 devono:

- 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 ed attuazione delle misure programmate dal PTPCT relativamente alla propria area di competenza;
- tengono conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- (con riferimento all'area HR), cura la pianificazione e l'erogazione della formazione in materia di anticorruzione e trasparenza nei confronti di tutto il personale e in concerto con il RPCT;
- cura l'aggiornamento del sistema sanzionatorio;
- valuta ed attua i procedimenti disciplinari.

4.3. II RPCT.

Il RPCT di PagoPA è stato nominato con determina dell'Amministratore Unico 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 CLO (Chief Legal Officer) ed 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, in accordo con il Responsabile HR, i percorsi formativi da attivare per i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- elabora le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex lege n. 190/2012, 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.

4.3.2. Poteri del RPCT.

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

- effettua 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'organo di indirizzo chiamato a deliberare sull'adozione del PTPCT o sul suo aggiornamento;
- si interfaccia con l'organo di indirizzo 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'effettuazione di interviste al personale.

4.3.3. Supporto al RPCT.

Da un punto di vista materiale, il PNA prevede che la figura del RPCT non sia solo "sulla carta" ma sia messo 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.

4.3.4. Responsabilità del RPCT.

Nello svolgimento di tali compiti e nell'esercizio dei suoi 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 sue 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.

4.4. I dipendenti della società.

L'efficiente gestione del rischio corruttivo ed 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 ad una delle categorie sopra indicate, tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti ai fini dell'anticorruzione (ad es. l'ufficio legale, l'ufficio Procurement, 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 e la sede operativa a Roma ma svolge la sua attività su tutto il territorio nazionale.

Infatti, per legge (cfr. art. 2 D.lgs. 82/2005) tutte le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di aderire alla piattaforma pagoPA gestita dalla Società: ciò ha comportato che, pur essendo l'adesione solo una facoltà per i PSP, il bacino di utenza della piattaforma e, quindi, lo spazio operativo della Società si è esteso su tutto il territorio nazionale.

Altrettanto sta avvenendo per il punto di accesso telematico (l'app "IO"), seppure esso sia stato lanciato sul mercato soltanto nell'ultimo anno.

La Società, dunque, si rivolge ad un mercato nazionale e nello svolgimento delle proprie attività si relaziona ed 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 in merito allo svolgimento delle attività relative al rilascio di certificati, autorizzazioni, provvedimenti e 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 ad una serie di servizi offerti dalle PP.AA. e, quindi, ad 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) od 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 51° posto nel mondo con un punteggio di 53 su 100 (Rapporto Corruzione 2019).

Il dato è ancora molto basso ma è comunque migliore rispetto al passato, atteso che il CPI dell'Italia è migliorato di ben 10 punti, a seguito dell'adozione di leggi in materia 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 ad 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 ad 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.

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.

A tal fine, come sottolineato dall'ANAC, risulta utile considerare i seguenti dati: organi di indirizzo, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità; politiche, obiettivi, e strategie; risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie; qualità e quantità del personale; cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica; sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali); relazioni interne ed esterne.

L'analisi è volta a far emergere da una parte il sistema delle responsabilità e dall'altra il livello di complessità dell'amministrazione.

Tali risultati si ottengono agendo lungo due direttrici fondamentali: la rappresentazione della struttura organizzativa e la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e nella analisi dei processi organizzativi.

5.2.1. La struttura organizzativa e l'individuazione delle responsabilità.

PagoPA al 31/05/2020 conta n. 44 dipendenti di cui:

| | |
|-----------------------|----|
| Dirigenti | 7 |
| Quadri | 18 |
| Impiegati I livello | 4 |
| Impiegati II livello | 11 |
| Impiegati III livello | 3 |
| Apprendisti | 1 |

Al 31/01/2020 la società contava n. 15 dipendenti, per raggiungere n. 32 al 31/03/2020. La società conta di raggiungere n. 56 risorse entro la fine dell'anno.

Dal punto di vista organizzativo, PagoPA si avvale di una struttura imperniata sul principio della separazione delle funzioni, che prevede la suddivisione in:

1. Funzioni di Staff al servizio della struttura complessivamente intesa:
 - Divisione Affari societari
 - Divisione Amministrazione, Finanza e Controllo
 - Divisione Affari Legali
 - Divisione Risorse Umane
 - Divisione Acquisti
 - Divisione Relazioni e Affari Istituzionali
2. Divisione Sales: assicura la definizione del piano commerciale e del budget aziendale e attraverso l'analisi del mercato e il monitoraggio dei trend di settore sviluppa nuove opportunità di business
3. Divisione Technology: definisce e implementa l'architettura dei sistemi informativi aziendali, nonché dei prodotti e servizi sviluppati dalla società. La divisione Technology si occupa anche di garantire la sicurezza informatica dei sistemi informativi aziendali e dei prodotti e servizi sviluppati dalla società.
4. Divisione Product & Design: assicura e definisce le metodologie e le procedure per condurre concettualizzazione, prototipazione e sviluppo dei prodotti della società.
5. Divisione Comunicazione: assicura e contribuisce alla definizione della corporate identity della società attraverso l'elaborazione di strategie di marketing e piani di comunicazione.

5.2.2. La mappatura delle aree di rischio.

Nel PNA 2019, all'allegato 1 recante "*indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*", l'ANAC traccia un elenco delle principali aree di rischio, suddiviso per le tipologie di Amministrazioni ed Enti interessati.

Per quanto riguarda PagoPA, come anticipato, la stessa è una società in controllo pubblico totalmente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ed in quanto tale rientra nella sezione generale dell'elenco, dove sono inserite le aree di rischio comuni a tutte le amministrazioni e agli enti.

Ad oggi, non è possibile individuare aree di rischio peculiari per PagoPA atteso che la Società è di recente costituzione e non sono ancora pervenuti dati utili alla specificazione dei rischi corruttivi nè tanto meno alla determinazione del loro peso specifico.

Per l'effetto, in questa prima redazione del PTPCT, la mappatura dei processi avrà ad oggetto le seguenti aree di rischio individuate dall'ANAC:

1. acquisizione e gestione del personale (incluso il conferimento di incarichi);
2. contratti pubblici;
3. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
4. affari legali e contenzioso;
5. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.

Nel caso di PagoPA non sono state “mappate” le seguenti aree di rischio, seppur indicate dall’ANAC:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

PagoPA, infatti, non è un soggetto che realizza concessioni o che rilascia provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari.

Considerate le dimensioni aziendali ancora in fase di sviluppo e la conseguente incompleta definizione dei processi interni, in conformità alle prescrizioni contenute nel PNA 2019 e, segnatamente, nell’allegato 1 sulle indicazioni metodologiche, PagoPA ha avvertito l’esigenza di dare un maggiore approfondimento alle aree di rischio più “sensibili” in questa fase della “vita societaria”: la gestione del personale e i contratti pubblici, impegnandosi a raggiungere un maggior dettaglio di analisi nei prossimi aggiornamenti del Piano.

Comunque, per le aree individuate - sia quelle più sensibili, sia quelle meno sensibili - sono indicate le informazioni riguardanti la responsabilità del processo e la descrizione del processo che sono riportati in maniera tabellare nell’allegato 1 al presente Piano.

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 in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Per le ragioni esposte al paragrafo che precede, relativamente alla ridotta dimensione societaria e all’ancora incompleta definizione dei processi aziendali, in questa sede può ritenersi congrua un’analisi “rischi per processo”, anche se la Società auspica di dettagliare tale analisi gradualmente, in parallelo alla crescita aziendale, arrivando ad un’analisi “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;
- l'interazione - anche occasionale - con diversi responsabili degli uffici;

Una volta individuato il rischio, si è proceduto alla analisi dei fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi.

Nel caso di PagoPA i fattori abilitanti più ricorrenti sono la mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli, dovuta anche al fatto che questo PTPCT è alla sua prima adozione e la mancanza di un flusso costante di dati che favorisca la trasparenza.

In questo momento storico si può escludere una sedimentazione delle responsabilità atteso che la quasi totalità del personale è di nuova assunzione mentre può assumere un connotato di rischio la scarsa frammentazione delle responsabilità e l'assenza di una adeguata e robusta cultura aziendale della responsabilità e della legalità.

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 esposizione al rischio relativo ad ogni processo è espresso in termini di "basso - medio - alto" e costituisce la sintesi dei diversi indicatori di rischio.

Per quanto riguarda la valutazione del rischio residuo (necessaria alla ponderazione delle misure), l'assenza di dati empirici sulla buona o cattiva riuscita di misure precedentemente attuate, impone di rinviare al prossimo aggiornamento del Piano tale valutazione.

Per il momento, la ponderazione del rischio ha imposto di dare priorità alle aree di gestione del personale e dei contratti pubblici.

7. Trattamento del rischio e individuazione delle misure.

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 ad 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 ed 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;
- parametro presuntivo di efficacia della misura.

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 al Piano).

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 al presente Piano, PagoPA ha deciso di far proprie da subito e comunque a breve termine, le seguenti misure generali:

- l'approvazione di un Codice Etico che avverrà congiuntamente all'adozione del Modello ex D.Lgs. 231/2001, 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”;
- una disciplina sull’inconferibilità e l’incompatibilità degli incarichi;
- un’attività di formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione;
- una policy sulla gestione degli omaggi e delle regalie;
- misure di rotazione del personale o di segregazione delle funzioni.

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 subparagrafi.

8.1. Approvazione del Codice etico e del Modello 231

Il Codice etico e il Modello Organizzativo di Gestione ex D.lgs 231/2001 (cd. MOG) sono i due documenti che insieme al PTPCT costituiscono i pilastri della compliance aziendale.

Il Codice etico è il documento contenente le regole sociali e morali adottate dall’azienda e alla 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 MOG è un modello organizzativo di cui le società hanno la facoltà di dotarsi che serve a porre in essere azioni e condizioni idonee a prevenire la commissione di reati da parte dei dipendenti, anche in favore della stessa società.

Adottare il MOG 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.

I due documenti, le cui prescrizioni si integreranno con il presente Piano, sono volti a dettare norme di comportamento in conformità ai seguenti principi generali.

Di conseguenza sarà fatto divieto assoluto di:

- porre in essere condotte tali da integrare le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001 e qualsiasi forma di corruzione così come definita dalla Legge n. 190/2012 e dal PNA;
- porre in essere qualsiasi comportamento che, pur non integrando in concreto alcuna delle ipotesi criminose sopra delineate, possa in astratto diventarlo;
- 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);
- effettuare 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 ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- presentare dichiarazioni e/o documenti e/o dati e/o informazioni non rispondenti al vero o incompleti ad 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 effettuato 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.

L'adozione del Modello di Gestione ex D.lgs. 231/2001 nonché del Codice Etico avranno luogo entro il mese di **Dicembre 2021**.

8.2. Conflitto di Interessi.

Sussiste un conflitto di interesse laddove l'interesse secondario di un soggetto tende ad interferire o potrebbe potenzialmente tendere ad interferire con l'interesse primario di un altro soggetto, verso cui il primo ha precisi doveri e responsabilità (conflitto di interesse reale o potenziale).

Per contrastare il fenomeno la Società intende adottare regole specifiche in relazione alle ipotesi di conflitto di interessi, con l'adozione di una policy che, in conformità alla normativa vigente e sulla base di best practice, 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:

- 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 ed i presidi che la Società adotta o intende adottare per la gestione dei conflitti di interesse:

- responsabilizzazione dei dipendenti, attraverso la predisposizione di autocertificazioni ad hoc: **misura attuata;**
- 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;**
- 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: **misura da attuare (Dicembre 2021).**
- previsione di un'apposita registrazione dei conflitti di interesse reale o potenziale anche soltanto sopravvenuti, da rendere oggetto di rendicontazione all'organo di indirizzo politico e al Collegio Sindacale: **misura da attuare (Dicembre 2021).**

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

L'art. 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 (c.d. Legge Anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 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 Legge 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 Legge 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 ad 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 ad 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 contro la Società), 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 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. 231/2001.

A tal proposito, PagoPA intende adottare questa misura anticorruptiva a carattere generale e trasversale adottando all'uopo linee guida che possano dettagliare:

- il contenuto 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;
- le forme di tutela del whistleblower;
- le responsabilità del whistleblower.

Questa misura sarà adottata entro **Dicembre 2021**.

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 disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica anche a PagoPA come chiarito dall'ANAC nella Delibera n. 88 del 8 febbraio 2017.

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 ed accertati ad essi riferiti.

L'ANAC ha inoltre ritenuto, che il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.

Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente.

Si intendono ricompresi i soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice, quali quelli di Segretario generale, capo Dipartimento, o posizioni assimilate e/o equivalenti.

L'eventuale mancanza di poteri gestionali diretti non esclude che, proprio in virtù dei compiti di rilievo elevatissimo attribuiti a tali dirigenti, sia significativo il potere di incidere sull'assunzione di decisioni da parte della o delle strutture di riferimento.

Per tali soggetti, sono stati rafforzati, rispetto ad altre tipologie di dirigenti, presidi di trasparenza 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.**

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 ed 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'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 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 del libro secondo del codice penale.

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'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, 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'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, o di parlamentare.

Con riferimento a tali prescrizioni la Società ha predisposto un modello di dichiarazione che l'interessato sottoscrive al momento del conferimento dell'incarico e che rinnova annualmente.

Non solo, questa dichiarazione è oggetto di pubblicazione tempestiva sul sito web della Società.

Questa misura, quindi, è stata già attuata dalla Società alla data di adozione del presente atto.

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 il Responsabile HR, con il Responsabile Affari societari e con l'A.U., 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 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.

Questa misura sarà realizzata 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 intende adottare una specifica "Politica di 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 prevederà una soglia di rilevanza, superata la quale sarà necessario e obbligatorio richiedere preventiva autorizzazione al proprio diretto Responsabile o al Responsabile della Funzione Compliance.

Questa misura sarà adottata entro **Dicembre 2020**.

8.8. Rotazione del Personale (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 Legge n. 190/2012, una misura preventiva particolarmente efficace è la rotazione del personale (c.d. turnover).

La previsione di tale misura è diretta ad 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 ad uffici a cui sono demandate attività ad 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 dalla Società che richiedono figure professionali con competenze specialistiche, per le quali la riallocazione in altri settori di attività non risulta allo stato percorribile, (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 ad un determinato processo aziendale, tra differenti funzioni/individui.

Inoltre, nell'ambito delle risorse umane, la Società, nell'anno in corso 2020 e nel 2021 in funzione dei fabbisogni necessari per fronteggiare i nuovi volumi di attività e la maggiore complessità organizzativa, ha dato vita ad 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 nel primo periodo di adozione del presente piano e sulla scorta degli input ricevuti dai Responsabili delle diverse aree e funzioni, 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.

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, nel modificare il D. Lgs. n. 33/2013, ha previsto la piena integrazione del Programma per la Trasparenza ed 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 ad ogni obbligo di

pubblicazione applicabile, funzionale anche al sistema delle responsabilità che il D. Lgs. n. 33/2013 articola con riferimento ad 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 ad 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 ed approfondimento in merito all'applicazione ed alla concreta calibrazione dei singoli obblighi di pubblicazione alla Società, 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.

Gli esiti delle valutazioni in merito alla necessità/opportunità di pubblicazione relativamente a ciascuna delle categorie di informazioni esaminate sono stati approvati dagli Organi di Vertice della Società.

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 della trasmissione, 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, in quanto ritenute applicabili alla Società, sono stati individuati i Soggetti Responsabili della trasmissione, aggiornamento e pubblicazione dei dati.

Il flusso delle informazioni da pubblicare nei tempi previsti è garantito dai Responsabili delle Direzioni/Funzioni che gestiscono le informazioni stesse, in linea con l'articolazione della struttura organizzativa vigente (art. 43 del D. Lgs. n. 33/2013; delibera ANAC n. 1134/2017).

I Responsabili delle Direzioni/Funzioni 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 il tempestivo e regolare flusso dei dati da pubblicare, precisando la sezione nella quale devono essere pubblicati i dati;
- informare il Responsabile della trasparenza in merito ad eventuali criticità/anomalie riscontrate nel processo di produzione dei dati.

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 coinvolte nella trasmissione dei dati e la frequenza dell'aggiornamento.

Si riporta di seguito uno schema esemplificativo delle notizie, dati ed informazioni ad oggi pubblicati nella suddetta sezione, in ottemperanza agli obblighi in materia di trasparenza amministrativa ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.

L'elencazione, corredata dalla specifica indicazione degli articoli del D. Lgs. n. 33/2013, segue la classificazione per "macro famiglie" di informazioni operata dall'ANAC con le Linee guida del 20 novembre 2017 ed è accompagnata da un'esplicazione sintetica dell'eventuale calibrazione dei singoli requirement, operata in relazione alle specificità della Società.

| Disposizioni normative D. Lgs. n. 33/2013 | Contenuti previsti | Informazioni pubblicate |
|--|--|--|
| Disposizioni Generali (artt. 10 e 12) | <ol style="list-style-type: none"> 1. PTPCT; 2. riferimenti normativi all'organizzazione aziendale; 3. atti amministrativi generali (statuto, atto costitutivo, atti di indirizzo dell'amministrazione controllante); 4. documenti di programmazione | <p>Saranno inserite, appena saranno adottati, le informazioni relative agli atti di cui ai punti 1 e 5.</p> <p>Sono in corso di raccolta i dati relativi alle informazioni di cui al punto 2.</p> <p>Sono state inserite le informazioni relative al punto 3.</p> <p>Non ci sono ad oggi</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>5. strategico-gestionale; codice di condotta e codice etico.</p> | <p>informazioni relative al punto 4.</p> |
| <p>Organizzazione (artt. 13 e 14)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Governance della Società; 2. Titolari incarichi di amministrazione, di direzione, o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del d.lgs. 33/2013 se non attribuiti a titolo gratuito; 3. Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione, o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del d.lgs. 33/2013 se non attribuiti a titolo gratuito, CESSATI dall'incarico; 4. articolazione degli uffici; 5. organigramma; 6. telefono e posta elettronica. | <p>Sono stati inseriti i dati relativi al punto 1. I dati relativi al punto 2 sono stati inseriti e allocati nella sezione Personale, sottosezione Dirigenti. Non ci sono ad oggi informazioni relative al punto 3. Sono in corso di inserimento i dati relativi ai punti 4 e 5. Sono stati inseriti i dati relativi al punto 6.</p> |
| <p>Consulenti e collaboratori (art. 15 bis)</p> | <p>Incarichi di collaborazione, consulenza, professionali.</p> | <p>Sono stati inseriti i dati relativi ai componenti del Collegio Sindacale e sono stati allocati nella sezione Organizzazione all'interno della sottosezione Organismi di controllo e vigilanza. E' in corso una revisione sugli incarichi di consulenza cessati e su quelli ancora in essere.</p> |
| <p>Personale (artt. 14, 16, 17, 18, 20 e 21)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Direttore Generale; 2. Titolari di incarichi dirigenziali; 3. Dirigenti cessati; 4. Personale in servizio; 5. Costo del personale; 6. Tassi di assenza trimestrali; 7. Incarichi conferiti e | <p>Sono stati inseriti i dati relativi ai punti 2, 4, 5 e 8. Non sono stati inseriti i dati relativi ai punti 3, in quanto la Società non annovera ancora Dirigenti cessati; Non sono stati inseriti i dati relativi al punto 1, in quanto la Società non ha un</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>autorizzati ai dipendenti;</p> <p>8. Contrattazione collettiva;</p> <p>9. Contratti integrativi;</p> <p>10. Costi dei contratti integrativi.</p> | <p>Direttore Generale;</p> <p>Non sono stati ancora inseriti i dati relativi al punto 6, in quanto la Società ha assunto personale a inizio 2020 e, in seguito all'emergenza COVID e all'attivazione dello smart working, non è stato attivato un sistema di rilevazione delle assenze. Non sono stati inseriti i dati relativi ai punti 7, 9 e 10 in quanto non vi sono dati da inserire fino a questo momento.</p> |
| Selezione del personale (art. 20) | <p>1. Criteri e modalità di selezione del personale;</p> <p>2. Avvisi di selezione.</p> | <p>E' stato inserito il regolamento di selezione del personale. Sono inserite gli avvisi di selezione del personale con link alla sezione esterna "Lavora con noi".</p> |
| Performance (art. 20) | <p>1. Criteri di distribuzione dei premi al personale.</p> <p>2. Ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti.</p> | <p>Non è stata ancora adottata dalla società una policy sui premi, nè tanto meno sono stati già elargiti premi al personale.</p> |
| Enti controllati (art. 22) | <p>Elenco delle società di cui la società/ente in controllo pubblico detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria.</p> | <p>PagoPA non detiene quote di altre società, quindi è stata pubblicata una dicitura in proposito.</p> |
| Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (art. 26, 27) | <p>Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati ed elenco dei soggetti beneficiari.</p> | <p>L'obbligo informativo è stato ritenuto non applicabile, in quanto PagoPA non eroga sovvenzioni o contributi.</p> |
| Bilanci (art. 29) | <p>Bilanci preventivi e conti</p> | <p>Sono stati pubblicati i</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | consuntivi. | Bilanci di esercizio di PagoPA dell'anno 2019. |
| Beni immobili e gestione del patrimonio (art. 30) | Dati identificativi degli immobili posseduti e di quelli detenuti, nonché i canoni di locazione o di affitto versati o percepiti. | Sono stati pubblicati i dati relativi ai contratti di locazione di immobili, attivi e passivi, nonché i relativi canoni. |
| Controlli e rilievi sull'amministrazione (art. 31) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Organo di controllo che svolge le funzioni di OIV; 2. Atti dell'organo di controllo che svolge le funzioni di OIV; 3. Relazione degli organi di revisione amministrativa e contabile; 4. Rilievi Corte dei Conti. | <p>Non sono state inserite le informazioni di cui ai punti 1 e 2 in quanto la Società deve ancora dotarsi dell'OIV.</p> <p>E' in corso di inserimento l'informazione di cui al punto 3.</p> <p>Non ci sono dati da inserire per quanto riguarda il punto 4.</p> |
| Attività e procedimenti (art. 35) | Dati relativi alle tipologie di procedimenti amministrativi di competenza ed ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati. | L'obbligo informativo è stato ritenuto non applicabile alla Società, in quanto si riferisce esclusivamente agli Enti preposti allo svolgimento di attività amministrative. |
| Bandi di gara e contratti (art. 37) | Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni. | Sono in corso di inserimento i dati relativi ai bandi di gara e ai contratti stipulati dalla Società. |
| Servizi erogati (artt. 32 e 41) | Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici. | PagoPA non è concessionaria di servizi pubblici, quindi non vi sono dati da inserire. |
| Pagamenti (artt. 4-bis, 33, 36) | Informazioni necessarie per l'effettuazione dei pagamenti informatici. | L'obbligo informativo è stato ritenuto non applicabile alla Società, in quanto riferito ai pagamenti effettuati in relazione alle attività di |

| | | |
|---|---|--|
| | | pubblico interesse. |
| Opere pubbliche (art. 38) | Atti di programmazione delle opere pubbliche ed informazioni sui tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate. | L'obbligo informativo è stato ritenuto non applicabile alla Società, in quanto la stessa non è destinata a realizzare opere pubbliche. |
| Informazioni ambientali (art. 40) | Informazioni ambientali | L'obbligo informativo è stato ritenuto non applicabile alla Società, in quanto la stessa non svolge attività con impatti ambientali diretti o rilevanti. |
| Altri contenuti – Prevenzione della corruzione (artt. 10 e 43) – | <ol style="list-style-type: none"> 1. PTPCT; 2. Nominativo del RPCT; 3. Relazione annuale del RPCT; 4. Atti di accertamento delle violazioni. | <p>Sono stati inseriti i dati di cui al punto 2.</p> <p>Saranno inseriti non appena adottati i relativi atti, i dati di cui ai punti 1 e 3.</p> <p>Non vi sono, allo stato, informazioni da pubblicare relativamente al punto 4.</p> |
| Accesso civico (art. 5) | Informazioni relative ai nominativi del soggetto o degli uffici competenti ai quali presentare la richiesta di accesso civico "semplice" o di accesso civico "generalizzato", nonché le modalità per l'esercizio di tale diritto. | Sono state inserite sul sito web aziendale le informazioni e le regole per l'espletamento dell'accesso civico. |
| Altri contenuti – Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati (art. 53 D. Lgs. 82/2005) | Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni. | Non applicabile a PagoPA in quanto nell'ambito delle Linee Guida ANAC l'ambito soggettivo di applicazione della disposizione è circoscritto alle società a partecipazione pubblica inserite nel conto economico consolidato della Pubblica |

| | | |
|---|---|--|
| | | Amministrazione, come individuate dall'ISTAT e PagoPA non risulta inserita in tale novero. |
| Altri contenuti – Dati ulteriori (art. 7 bis) | Nella sezione possono essere inseriti eventuali ulteriori dati, notizie ed informazioni in forma anonima, non specificatamente indicati e previsti dalla normativa sulla trasparenza. | Nell'attuale contesto, non si ravvisano ulteriori dati ed informazioni da pubblicare. |

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

I Responsabili delle diverse aree o funzioni trasmettono i dati e le informazioni da pubblicare al Responsabile Affari legali che verifica la corrispondenza dei contenuti da pubblicare con quelli individuati nel suddetto elenco, la correttezza della tempistica di pubblicazione nonché 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 Reg. n. 2016/679/UE in materia di protezione dei dati personali.

Terminate queste verifiche, l'Ufficio Affari legali, tramite la risorsa dedicata alla Compliance, verifica la conformità dei formati agli standard della Società per poi procedere alla pubblicazione.

Al fine di attestare la conclusione del processo, la risorsa Compliance comunica 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 contenute 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 D. Lgs. n. 33/2013 (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, D. Lgs. n. 33/2013 (accesso civico "generalizzato"), nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del D. Lgs. n. 33/2013.

La disciplina dell'accesso civico è oggetto di un regolamento che è in fase di adozione: **misura da attuare (Dicembre 2020).**

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 di cui all'allegato 3 al presente Piano.

Per quanto concerne le **modalità** del monitoraggio occorre premettere che almeno in questa prima fase di adozione del Piano, il monitoraggio non avverrà su due livelli (responsabili di area e poi RPCT) atteso che le dimensioni aziendali e la basilare - per il momento - individuazione delle aree di rischio consentono al

RPCT di realizzare autonomamente un controllo di tutte le misure previste nel Piano e dei relativi risultati.

Tale controllo avverrà con **tempistiche costanti**, sulla base degli indicatori presuntivi di attuazione delle misure e di quelle generali/trasversali 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 ed - in generale - di fornire il supporto necessario al RPCT, pena l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Il monitoraggio del RPCT deve intendersi esteso anche all'attuazione degli obblighi di pubblicazione che mirano a verificare il rispetto degli obblighi di inserimento/aggiornamento dei dati e il rispetto della tempistica definita.

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.