

POLIGRAFICO  
E ZECCA  
DELLO STATO  
ITALIANO

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Misure integrative del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOGC) adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 24 gennaio 2024

Predisposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

dott. Stefano Pescarolo - Responsabile Internal Auditing nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 17/05/2021

Publicato sul sito istituzionale del Poligrafico <http://www.ipzs.it> nella sezione "Società trasparente" – sottosezione "Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione"

**Documento di proprietà dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.**

**Sono vietate copie e distribuzioni non espressamente autorizzate.**

## SOMMARIO

<b>SOMMARIO</b> .....	<b>1</b>
<b>PREMESSE E QUADRO REGOLATORIO</b> .....	<b>3</b>
1. INTRODUZIONE E CONTESTO NORMATIVO .....	3
1.1. <i>Premessa e Obiettivi del Piano</i> .....	3
1.2. <i>Normativa di Riferimento</i> .....	3
1.3. <i>Il Processo di adozione del piano anticorruzione</i> .....	5
1.4. <i>Coordinamento delle misure di prevenzione della corruzione e d'illegalità ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della L. 190/2012</i> .....	7
2. INQUADRAMENTO GIURIDICO E STRUTTURALE DELL'ENTE .....	8
2.1. <i>Contesto Giuridico e Missione dell'Ente</i> .....	8
2.2. <i>Struttura Organizzativa e Società Partecipate</i> .....	10
<b>I SOGGETTI COINVOLTI NELLA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE</b> .....	<b>17</b>
3. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (RPCT) .....	17
4. ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....	19
<b>SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E OBIETTIVI STRATEGICI</b> .....	<b>24</b>
5. GLI ELEMENTI DEL SISTEMA ANTICORRUZIONE DEL POLIGRAFICO .....	24
5.1. <i>La politica anticorruzione</i> .....	25
5.2. <i>Codice Etico – Principi etici e di comportamento</i> .....	25
5.3. <i>Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i> .....	26
5.4. <i>Coinvolgimento dei Dirigenti/Dipendenti nella diffusione della cultura dell'anticorruzione e della Trasparenza</i> .....	26
6. OBIETTIVI STRATEGICI DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA 2024 .....	27
7. CONSUNTIVO OBIETTIVI STRATEGICI 2023 .....	29
<b>IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO</b> .....	<b>33</b>
8. PREMessa .....	33
9. ANALISI DEL CONTESTO .....	34
9.1. <i>Analisi del contesto esterno</i> .....	35
9.2. <i>Analisi del contesto interno</i> .....	40
10. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO .....	43
10.1. <i>La identificazione del rischio</i> .....	44
10.2. <i>L'analisi del rischio</i> .....	46
10.3. <i>La ponderazione dei rischi</i> .....	53
11. TRATTAMENTO DEI RISCHI .....	53
11.1. <i>Sistema di controllo interno e gestione dei rischi</i> .....	54
11.2. <i>Codice Etico</i> .....	57
11.3. <i>Rotazione Ordinaria Del Personale</i> .....	58
11.4. <i>Rotazione Straordinaria del Personale</i> .....	59
11.5. <i>Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi</i> .....	63
11.6. <i>Inconferibilità e incompatibilità ex D.Lgs. 39/2013</i> .....	66
11.7. <i>Attività successive alla cessazione del servizio (cd Revolving Doors / Pantouflage)</i> .....	70

11.8.	<i>Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione</i>	74
11.9.	<i>Whistleblowing</i>	75
11.10.	<i>Formazione del personale</i>	78
11.11.	<i>Patti di integrità negli affidamenti</i>	79
11.12.	<i>Incarichi extra istituzionali</i>	80
<b>TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO</b>		<b>82</b>
12.	ADEMPIMENTI DI TRASPARENZA	82
13.	IL PROCESSO DI ATTUAZIONE DELLA SEZIONE TRASPARENZA	82
14.	MISURE DI MONITORAGGIO E VIGILANZA	85
15.	MISURE PER ASSICURARE L'EFFICACIA DELL'ACCESSO CIVICO	86
<b>MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA</b>		<b>87</b>
16.	METODOLOGIA SOTTOSTANTE AL MONITORAGGIO	87
17.	RENDICONTAZIONE IN MERITO AL MONITORAGGIO DEL PIANO E DELLE MISURE CON RIFERIMENTO ALL'ANNO 2023	87
18.	MONITORAGGIO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	89
19.	SISTEMA SANZIONATORIO	90
20.	AGGIORNAMENTO DEL PIANO E ITER APPROVATIVO	91
<b>APPENDICI E ALLEGATI</b>		<b>92</b>

## PREMESSE E QUADRO REGOLATORIO

### 1. INTRODUZIONE E CONTESTO NORMATIVO

#### 1.1. PREMESSA E OBIETTIVI DEL PIANO

Con l'adozione del presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (nel seguito anche "PTPC"), Il Gruppo Poligrafico intende ottemperare a quanto disposto dalla L. 190/2012 in tema di anticorruzione e dal D.Lgs. 33/13 in tema di trasparenza, con l'obiettivo principale di predisporre un sistema organico di prevenzione della corruzione che sia idoneo a garantire l'effettivo contenimento dei fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione.

#### 1.2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In conformità alle indicazioni contenute nel PNA 2022 – 2024 e dagli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza", approvati con Delibera del Consiglio dell'ANAC del 2 febbraio 2022, il presente Piano non contiene, nel corpo principale, i riferimenti normativi, rinviando, per gli stessi, all'Allegato 4. Nondimeno, considerata la complessità della materia in analisi e al preciso fine di favorire la comprensione - per qualunque lettore (interno o esterno alla Società) - del presente Piano nonché, al tempo stesso, di contestualizzare quanto più possibile le misure ivi previste, si ritiene dirimente una (seppur breve) introduzione sulle definizioni di "corruzione" e "trasparenza", quali fondamenti della strategia di contrasto dei rischi corruttivi.

In proposito, quanto al concetto di "corruzione", va rilevato come i fenomeni corruttivi oggetto delle misure preventive e di contrasto contenute nella L. 190/2012 e nei suoi decreti attuativi non fanno esclusivo riferimento alla nozione di "corruzione" contenuta nel codice penale, ma si riferiscono ad un'accezione assai più ampia.

Come rilevato anche nel PNA 2019, infatti, la nozione di corruzione accolta dagli accordi internazionali, ivi compresa la cd. Convenzione di Merida<sup>1</sup>, fa riferimento anche a situazioni sintomatiche di cattiva amministrazione, ovvero, in base alla definizione che si evince dalla dottrina internazionale in materia, in cui si manifesti "l'abuso di un potere fiduciario per un profitto privato" a prescindere dai modi concreti con cui ciò avvenga. "Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un

---

<sup>1</sup> Cfr. Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), adottata a Merida dall'Assemblea generale il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato italiano con la legge 3 agosto 2009, n. 116.

vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli”.

L'ANAC, dunque, in linea con la nozione accolta a livello internazionale, ha ritenuto che – in considerazione della finalità di prevenzione perseguita dalla L. 190/2012 - sub specie di realizzazione di una tutela anticipatoria - al termine “corruzione” deve essere attribuito un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale (ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari), tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A., ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Nel PNA 2022, l'ANAC evidenzia come “la corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l'altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese. L'ANAC sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni (id. società in controllo pubblico) hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi. Privilegiando una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio (quindi non limitata agli obiettivi finanziari/monetizzabili), la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa”.

Quanto precede si pone in coerenza con il concetto di corruzione espresso nella norma UNI ISO 37001:2016 “Anti-bribery management system - Requirements with guidance for use” (in particolare, nella sua versione nazionale in lingua italiana) che descrive la corruzione come quella serie di comportamenti tesi a “...offrire, promettere, fornire, accettare o richiedere un vantaggio indebito di qualsiasi valore (che può essere economico o non economico), direttamente o indirettamente, e indipendentemente dal luogo, violando la legge vigente, come incentivo o ricompensa per una persona ad agire o a omettere azioni in relazione alla prestazione delle mansioni di quella persona”.

Nell'ottica di chiarire l'importanza e la natura della normativa di riferimento merita ancora richiamare il concetto di "trasparenza amministrativa", come declinato dal D.Lgs. 33/2013.

In particolare, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016 la trasparenza è ora "intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Tale concetto di trasparenza, come si avrà modo di descrivere nella Sezione "Trasparenza" del presente Piano, è assicurata non solo attraverso la pubblicazione - sul sito istituzionale dell'Azienda - di dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 33/2013, ma anche attraverso:

- la pubblicazione di dati, documenti e informazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 43, D.Lgs. 33/2013);
- l'accesso civico cd. "semplice" (art. 5, comma 1, D.Lgs. 33/2013);
- l'accesso civico cd. "generalizzato" (art. 5, comma 2, D.Lgs. 33/2013);
- ulteriori azioni ad hoc assunte dal Poligrafico a tal fine quale, ad esempio, la rappresentazione a cittadini e stakeholders dell'organizzazione e dell'attività della Azienda.

---

### **1.3. IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO ANTICORRUZIONE**

Il presente Piano è adottato ai sensi della L. 190/2012, in conformità alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, come da ultimo aggiornato con Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023<sup>2</sup>.

L'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A., con azionista unico il Ministero dell'Economia e delle Finanze, quale soggetto privato in controllo pubblico è, pertanto, soggetto all'applicazione della legge anticorruzione, e comunque sin dal 04/02/2004 ha adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato aggiornato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza del Poligrafico, dott. Stefano Pescarolo – Responsabile Internal Auditing - rispetto alle precedenti versioni approvate dal Consiglio di Amministrazione. Il presente Piano è adottato dal Poligrafico con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 24 gennaio 2024.

---

<sup>2</sup> In proposito si precisa che tale PNA costituisce aggiornamento al PNA 2022 ed è dedicato esclusivamente ai contratti pubblici.

Il Piano approvato dal Consiglio di Amministrazione del Poligrafico è composto da:

- il presente documento, denominato “**Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**”;
- un documento denominato “**Mappatura delle attività a rischio e delle misure di prevenzione della corruzione**”;
- un documento denominato “**Obblighi di trasparenza**”;
- **Statuto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**
- **Normativa di riferimento.**

Costituiscono parte integrante del documento, infine, le disposizioni previste da:

- il Codice Etico;
- il Sistema sanzionatorio (Allegato 3 del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Poligrafico ex D.Lgs. 231/2001).

Il Piano approvato è pubblicato all’interno del sito internet istituzionale del Poligrafico (<http://www.ipzs.it>) nella sezione “Società trasparente” – sotto-sezione “Disposizioni generali e Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione” e sarà diffuso attraverso appositi canali e iniziative di comunicazione.

Verrà inoltre pubblicato dalle citate società in house sulle rispettive piattaforme/siti istituzionali nella sezione “Società Trasparente”.

Il presente Piano costituisce documento programmatico del Poligrafico e delle società in house, nel quale confluiscono le finalità, gli istituti e le linee di indirizzo che il RPCT ha elaborato sulla base delle informazioni e notizie rese dai Responsabili di Struttura aziendale competenti.

Come si chiarirà nel prosieguo, nella fase di predisposizione del PPCT si sono tenuti in debita considerazione i MOGC 231 adottati dal Poligrafico e da Valoricarta<sup>3</sup>, unitamente a tutte le misure di mitigazione del rischio corruzione già previste negli stessi, al fine di assicurare il necessario coordinamento tra controlli per la prevenzione dei rischi ex D.Lgs. 231/2001 e rischi ex L. 190/2012, nonché tra le funzioni del RPCT e quelle degli altri organismi di controllo.

Per maggiori approfondimenti si rinvia al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dal Poligrafico (pubblicato sul sito Internet <http://www.ipzs.it> nella sezione “Società trasparente” – sotto-sezione “Disposizioni Generali”) e quello di Valoricarta (pubblicato sul sito internet <http://www.valoridicarta.it>).

---

<sup>3</sup> Futuro & Conoscenza non si era fino ad ora dotata del MOGC per ragioni organizzative ed è, attualmente, in liquidazione.

---

#### **1.4. COORDINAMENTO DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E D'ILLEGALITÀ AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E DELLA L. 190/2012**

Come stabilito dalle Linee Guida ANAC adottate con Delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017, alle quali espressamente rinvia anche il PNA 2019, le misure introdotte dalla L. 190 del 2012 e dal D.Lgs. 33/2013 si applicano alle società controllate direttamente o indirettamente dalle Pubbliche Amministrazioni, in cui rientrano le fattispecie richiamate dal codice civile, all'art. 2359, co. 1, ai nn. 1), 2) e 3).

Tali obblighi di adozione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza valgono anche qualora le suddette società abbiano già adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida n. 1134/2017 chiariscono che il comma 2-bis dell'art. 1 della L. 190/2012, introdotto dal D.Lgs. 97/2016, ha reso obbligatoria per le società in controllo pubblico l'adozione delle "misure integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001", in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti. È necessario specificare che nulla è cambiato in tema di regime di adozione dello stesso Modello 231, per il quale permane il sistema dell'adozione facoltativa. Si segnala altresì che sull'adozione e sulla qualità delle misure integrative vigilerà l'ANAC.

A tale riguardo le amministrazioni controllanti sono chiamate ad assicurare che dette società, laddove non abbiano provveduto, adottino un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Le società devono integrare il Modello 231 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della L. 190/2012. Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte dalla società ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario, anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC.

L'elaborazione del presente documento è stata svolta in conformità con gli indirizzi delineati dai sopra citati documenti emessi da ANAC e MEF, tale da prevedere, oltre ai principi generali di comportamento definiti nel Codice Etico e alle misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex lege 190/2012 elaborate dal RPCT e adottate dall'organo di indirizzo della società, le specifiche misure di prevenzione e controllo in riferimento ai reati previsti dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001.

Da ultimo, è opportuno evidenziare che il Poligrafico ha provveduto nel corso dell'anno 2022 all'attività di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Tale attività è stata svolta, sotto il profilo metodologico e contenutistico, tenendo conto che in quanto soggetto privato in controllo pubblico, ha già adottato, ai sensi della L. 190/2012, il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza recante "misure integrative del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", anche in conformità alla Delibera ANAC n. 1134/2017. Inoltre, Il Poligrafico gestisce sia per conto di Valordicarta che di Futuro & Conoscenza in liquidazione, una serie di servizi regolamentati in un contratto di service ad hoc stipulato tra le parti. È stato,

pertanto, ritenuto opportuno considerare tali rapporti nell'individuazione e nell'aggiornamento delle aree di rischio ex D.Lgs. 231/2001.

## 2. INQUADRAMENTO GIURIDICO E STRUTTURALE DELL'ENTE

### 2.1. CONTESTO GIURIDICO E MISSIONE DELL'ENTE

Il Poligrafico nasce nel 1928 (legge n. 2744 del 6 dicembre 1928), acquisendo la Zecca cinquant'anni più tardi, nel 1978 (legge n. 154 del 20 aprile 1978).

Con delibera CIPE n. 59 del 2 agosto 2002, pubblicata nella G.U. del 17 ottobre 2002 n. 244, il Poligrafico - già ente pubblico economico - viene trasformato in società per azioni, con il Ministero dell'Economia e delle Finanze quale unico azionista.

Il Poligrafico rappresenta una delle più significative realtà industriali di Roma ove sono presenti la sede centrale, l'Officina Carte Valori, gli stabilimenti sulla via Salaria e in via Gino Capponi, nonché l'edificio storico di via Principe Umberto nel quale è ubicata la Scuola dell'Arte della Medaglia. Esso ha, inoltre, uno stabilimento produttivo a Foggia ed uno a Verrès (AO).

In virtù del proprio importante mandato istituzionale e a un ruolo storico nel Paese, il Poligrafico, ha orientato le sue scelte verso i temi della sostenibilità produttiva, sociale e ambientale, puntando alla crescita continua, attraverso forti investimenti in rinnovamento delle tecnologie produttive e dei prodotti e ricercando la creazione di valore in una logica di lungo termine.

Il Poligrafico vuole essere “un centro di competenze per la progettazione e realizzazione di documenti di identificazione fisica e digitale, sistemi di anticontraffazione e tracciatura, soluzioni informatiche integrate per la PA” e svolge, in via esclusiva, attività di rilievo che coinvolgono interessi primari dello Stato che vanno dalla sicurezza alla tutela della salute, dall'anticontraffazione alla predisposizione di metodologie e strumenti per essenziali attività di vigilanza e controllo.

Il Poligrafico è fornitore di prodotti e soluzioni integrate di sicurezza, anticontraffazione, tutela, garanzia della fede pubblica, in linea con la funzione di “guardare al futuro salvaguardando il passato”.

Le principali aree di business del Poligrafico sono rappresentate da:

- **SICUREZZA E ANTICONTRAFFAZIONE:** il portafoglio prodotti del Poligrafico è caratterizzato da una produzione che si ispira alla tradizione artistica – come la carta filigranata di sicurezza per documenti e certificati, i valori postali come i francobolli realizzati in tecnica calcografica, i foglietti erinofili (celebrativi), timbri, sigilli e punzoni metallici. Da diversi anni, per rispondere adeguatamente alla

crescente domanda di prodotti e servizi ad alto livello di sicurezza e anticontraffazione, il Poligrafico - per Pubbliche Amministrazioni, Enti e società private - affianca, alle tecniche tradizionali di stampa, tecnologie più avanzate presenti sul mercato, nell'ambito di progetti di ricerca gestiti al proprio interno oppure in partnership con industrie ed enti di ricerca.

- **TELEMATICA E MULTIMEDIA:** il Poligrafico è attivo nell'ambito dell'innovazione multimediale attraverso la progettazione e la fornitura all'e-government e ai privati di applicazioni concrete ed efficaci per gestire portali, banche dati e sistemi integrati, tra cui la Gazzetta Ufficiale Telematica, Normattiva, il Portale Numismatico dello Stato, il Portale Naturaitalia, il Sistema Modus (il Portale integrato della Pubblica Amministrazione), il Portale Trova Norme & Concorsi ed il Portale sulle Agenzie di Viaggio (Infotrav). Il Poligrafico cura anche la gestione di newsletter tematiche (come la periodica della Gazzetta Ufficiale Telematica e di Giustizia Amministrativa), cataloghi on line relativi alla produzione editoriale (d'arte, giuridica, scientifica, ecc.) e artistica (stampe e riproduzioni d'arte, medaglistica, numismatica, opere d'arte).
- **CONIAZIONE, MEDAGLISTICA ED ARTE** – la “Zecca dello Stato” e la “Scuola dell’Arte della Medaglia”. La Zecca si occupa, in ambito istituzionale ed esclusivo, della coniazione per lo Stato italiano e per alcuni Stati esteri sia di moneta a corso legale che di raccolte divisionali in metalli preziosi per collezionisti. Inoltre, realizza per l'Amministrazione dello Stato e privati medaglie, distintivi, timbri, sigilli, e contrassegni metallici. Dal 1978, anno in cui è divenuta parte del Poligrafico, la Zecca ha proseguito il suo percorso storico perpetuando le arti tradizionali e manifatturiere che si coniugano nella produzione numismatica e medaglistica, destinata al collezionismo nazionale e internazionale e nella coniazione della moneta di circolazione. La Zecca include, altresì, la “Scuola dell’Arte della Medaglia”, laboratorio d’Arte nato come centro di alta specializzazione di giovani artisti già esperti nell’incisione e nella modellazione plastica e che, dal 1911, opera all’interno dello stabilimento monetario romano in quanto funzionale alla fabbrica e comunque finalizzato alla produzione.
- **EDITORIA:** dal 1928 la Libreria dello Stato, prestigioso marchio che identifica l’attività editoriale del Poligrafico, seleziona opere di alto valore culturale e scientifico, contribuendo alla diffusione e valorizzazione del patrimonio culturale italiano attraverso la collaborazione con prestigiose istituzioni nazionali ed internazionali, Ministeri, Enti di ricerca, Accademie ed Enti territoriali. Il catalogo disponibile per la vendita di prodotti, anche on line, presenta opere di carattere letterario, scientifico e giuridico, anche in versione multimediale. Realizza, infine, banche dati telematiche e gestisce servizi internet. Al Poligrafico è demandata per legge la stampa e la pubblicazione della Gazzetta Ufficiale e degli Atti normativi.

Per un maggior dettaglio sulle aree di business, si rinvia alla figura seguente (cfr. Figura 1).

## IDENTITA' DELLE PERSONE E DELLE COSE



Figura 1 - Aree di Business del Poligrafico

Tali attività, che mantengono natura industriale, costituiscono compiti istituzionali assegnati direttamente da disposizioni normative e che - anche per la loro rilevanza economica - incidono in modo determinante sull'organizzazione dell'attività produttiva.

Il Centro nazionale di analisi delle monete "C.N.A.C." è, infine, l'autorità nazionale competente per le monete metalliche in euro, costituita nel 2001 all'interno del Poligrafico su nomina del dipartimento del Tesoro del MEF, il quale ha designato tutte le autorità competenti italiane previste dal Regolamento UE 1338/2001 (misure per la protezione dell'euro contro la falsificazione) con lettera n. 704400 del 19/12/2001.

### 2.2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SOCIETÀ PARTECIPATE

Per lo svolgimento delle proprie attività il Poligrafico si è dotato di una Struttura Organizzativa che prevede alle dirette dipendenze dell'Amministratore Delegato le Strutture: Affari Istituzionali, Sviluppo e Innovazione, Persone e Organizzazione, Affari Generali, Sistemi di Prevenzione e Tutela Aziendale, Amministrazione Finanza e Controllo e Legale e Societario.

Alle dirette dipendenze del Direttore Generale vi sono le Strutture: Gestione Clienti, Produzione, IT e Acquisti.

Alle dirette dipendenze della Produzione vi sono lo Stabilimento Foggia, lo Stabilimento OCV e Produzioni Tradizionali, lo Stabilimento Zecca e lo Stabilimento Verrès.

In staff all'Amministratore Delegato vi è la Segreteria Tecnica (in cui sono confluite la Struttura Pianificazione e Gestione Partecipate e la Struttura Risk Management).

La Struttura Internal Auditing e la Segreteria CDA riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Di seguito si riporta l'Organigramma aziendale alla data del 15 luglio 2023, i cui aggiornamenti sono tempestivamente pubblicati nella sezione "Società trasparente – Organizzazione" del sito istituzionale [www.ipzs.it](http://www.ipzs.it).

La struttura organizzativa è sintetizzata nel seguente organigramma.

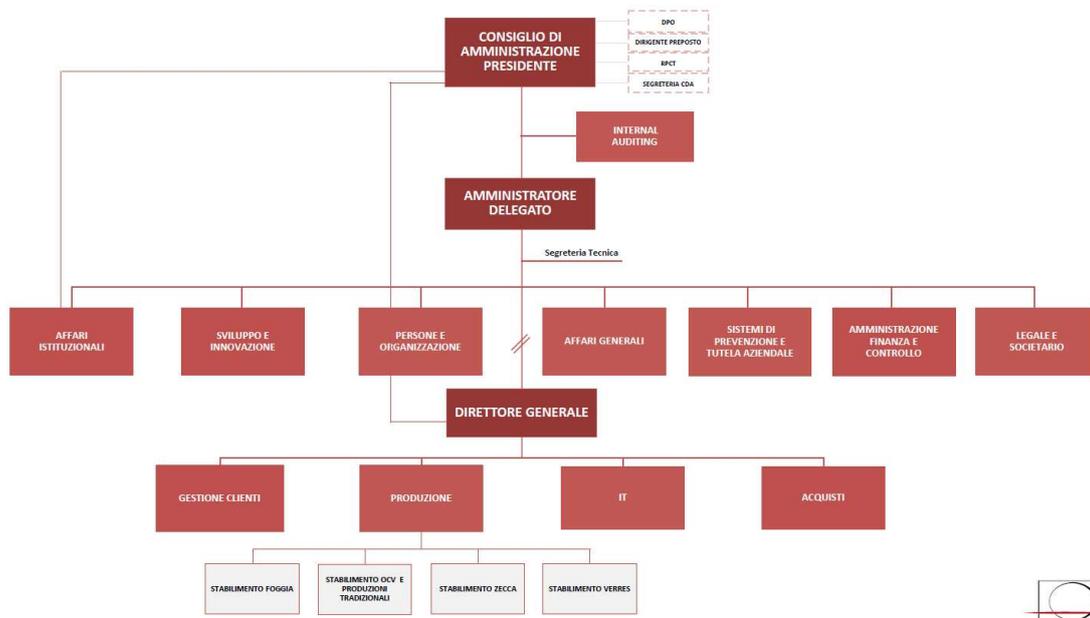


Figura 2 – Struttura Organizzativa dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.

---

## **SOCIETÀ IN HOUSE DEL POLIGRAFICO**

### **VALORIDICARTA S.P.A.**

---

#### **OBIETTIVI E MISSIONE**

---

La Società Valoridicarta S.p.A. (di seguito anche VLCR), costituita nel novembre 2018, nasce dall'iniziativa congiunta del Poligrafico e di Banca d'Italia, che nel luglio 2018 hanno sottoscritto un accordo di collaborazione finalizzato alla costituzione di una società dedicata alla produzione di carte speciali di sicurezza ed elementi/prodotti di sicurezza e/o anticontraffazione.

Successivamente, al fine di rendere operativa la stessa Società, il Poligrafico ha conferito a VLCR (nel mese di aprile 2019) il ramo d'azienda denominato "produzione di carte filigranate di alto valore e carte speciali", attivo presso lo Stabilimento di Foggia. Le attività produttive della Società, pertanto, si sviluppano all'interno di immobili di proprietà del Poligrafico, concessi in locazione mediante un apposito contratto stipulato tra le parti.

## ATTIVITÀ DI VALORIDICARTA

---

Sulla base di quanto definito nel proprio Statuto “la Società Valoridicarta S.p.A. ha per oggetto esclusivo le seguenti attività:

- l’esercizio dell’industria e del commercio della carta, di materiali e prodotti comunque collegati; la produzione di carte filigranate e carte speciali di sicurezza, stampati, carte comuni, prodotti ed elementi di sicurezza, anticontraffazione e tracciabilità;
- il confezionamento dei valori;
- la progettazione, la realizzazione e la gestione di sistemi per la tracciabilità, anticontraffazione e sicurezza dei dati;
- la ricerca e lo sviluppo in coerenza con le attività di cui sopra”.

Le attività produttive di VLCR sono organizzate secondo un modello operativo volto a garantire economicità di gestione, flessibilità produttiva ed efficienza dei processi di funzionamento.

A tale scopo, il perimetro operativo della Società è limitato alle sole attività “produttive e ausiliarie alla produzione”, le quali richiedono un presidio diretto, anche a garanzia della sicurezza delle produzioni e del rispetto della normativa in tema di carte valori e delle Rules BCE sulla produzione di carta per banconote.

Tutte le ulteriori attività di supporto, che non richiedono un presidio diretto di Valoridicarta, vengono invece gestite dal Poligrafico mediante un apposito contratto di service con il fine di massimizzare le sinergie tra controllante e controllata. Per lo svolgimento di tali attività sono stati individuati specifici Referenti, tra i dipendenti del Poligrafico, che hanno il precipuo compito di operare in service per VLCR.

In particolare, le attività in service svolte dalle singole Strutture del Poligrafico, unitamente ai relativi flussi informativi tra controllante e controllata, sono tracciati all’interno dell’Allegato 1 del presente PPCT oltre che all’interno del presente documento.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO (MOGC) E PPCT DI VALORIDICARTA S.P.A.

---

Valoridicarta S.p.A., in quanto società a partecipazione totalmente pubblica, è soggetta all’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi della Legge 190/2012 e in conformità alla citata Delibera ANAC n. 1134/2017.

Come rilevato in precedenza, VLCR ha deciso di adottare su base volontaria un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. In linea con la giurisprudenza formatasi in materia, Valoridicarta S.p.A. ha ritenuto di predisporre tale Modello in coerenza con quello adottato della società controllante Poligrafico, che già dal 2004 si è dotata di un proprio MOGC.

Inoltre, VLCR ha inteso adottare un PPCT unico a livello dall'azionista Poligrafico, integrando quest'ultimo con specifici riferimenti alla propria realtà aziendale. A rafforzare tale scelta organizzativa soccorre anche la nomina di un RPCT di Gruppo, confermata da ultimo con delibera del 17 maggio 2021, con l'obiettivo principale di definire un Piano di prevenzione della corruzione e della Trasparenza che tenga conto dell'articolazione complessiva delle due Società. Tale soluzione risulta conforme anche alle indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019 e, prima ancora, della Determina n. 1134 dell'8 novembre 2017.

#### ASSETTO SOCIETARIO E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

---

La Società è stata costituita secondo il modello organizzativo dell'in house providing ed opera nel rispetto delle norme dettate per le società in controllo pubblico. L'azionariato della società, infatti, è così composto: il Poligrafico, in qualità di socio di maggioranza, detiene l'81,74% delle azioni; Banca d'Italia, in qualità di socio di minoranza, possiede la restante parte delle quote.

#### I RAPPORTI CON I SOCI: BANCA D'ITALIA E POLIGRAFICO

---

Al fine di meglio disciplinare la propria attività e in linea con la normativa di riferimento, Valoridicarta ha inteso regolare compiutamente i rapporti con i propri soci. In particolare, al di là del patto parasociale stipulato con l'azionista Banca d'Italia teso a garantire il corretto funzionamento della in house, ha adottato previsioni statutarie che stabiliscono regole di controllo e di co-direzione per meglio orientare i poteri di indirizzo e di gestione. Ciò anche al fine di prevedere una governance adeguata agli obiettivi che la Società si prefigge di perseguire a livello statutario.

Inoltre, Valoridicarta ha stipulato con il Poligrafico (socio di maggioranza) convenzioni ad hoc relative all'affidamento in house delle produzioni e delle lavorazioni di carte valori e alla fornitura di carta filigranata per passaporti. Banca d'Italia dal canto suo ha affidato la fornitura di carta filigranata di sicurezza per la produzione di banconote.

#### IL CONTROLLO ANALOGO CONGIUNTO

---

Valoridicarta ha optato per una forma di controllo analogo congiunto (Poligrafico-Banca d'Italia), in linea con quanto statuito dalla normativa comunitaria e dalle pronunce degli organi giurisdizionali nazionali. Ciò per garantire la "condivisione" del potere di eterodirezione o, più precisamente, l'esercizio "congiunto" della "influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata".

Ne consegue, pertanto, che per soddisfare i requisiti del controllo analogo congiunto, Valoridicarta ha optato per un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri totali, di cui: due designati dal Poligrafico, mentre il Presidente è individuato da Banca d'Italia. Tutte le delibere del CdA sono assunte con la maggioranza assoluta dei presenti.

#### STRUTTURA ORGANIZZATIVA

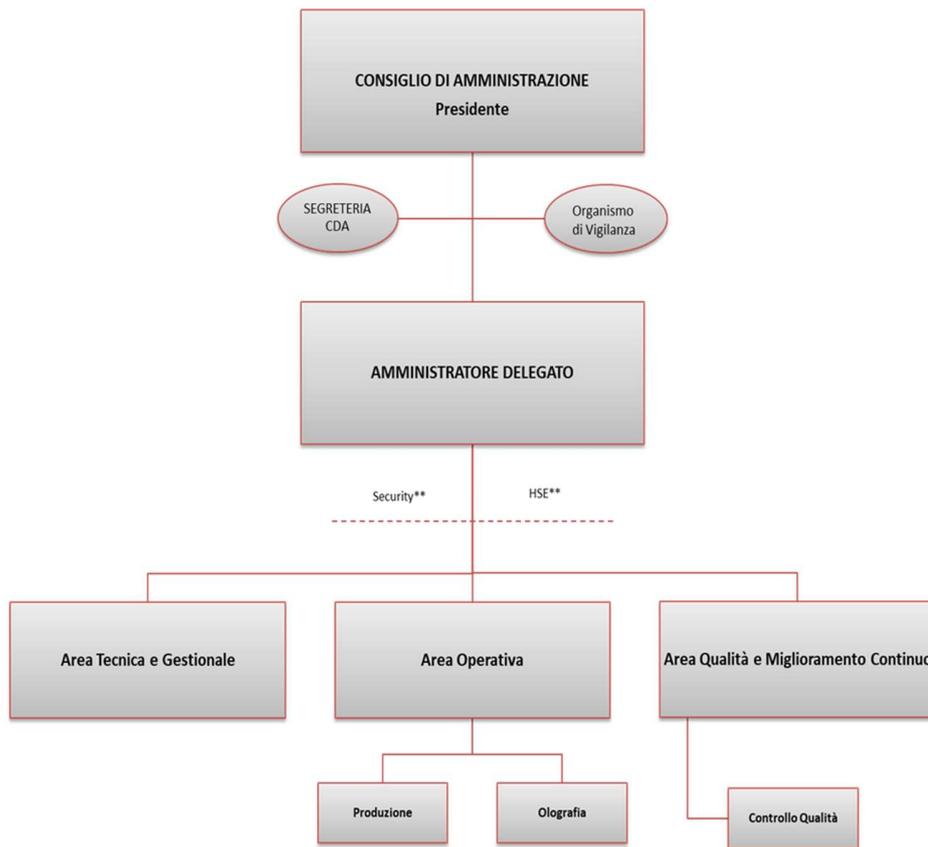
---

La Società si è dotata di una struttura organizzativa nella quale sono definite le linee di dipendenza gerarchica e i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la

struttura stessa. Inoltre, la Società ha optato per una Struttura Organizzativa snella (cfr. Figura 3) utile all'efficace ed efficiente perseguimento del proprio oggetto sociale, tenuto conto delle attività svolte direttamente da Valoridicarta e delle attività svolte in service dal Poligrafico.

In particolare, la struttura organizzativa di VLCR prevede che alle dirette dipendenze dell'Amministratore Delegato sia collocata l'Area Tecnica Gestionale, l'Area Qualità e Miglioramento Continuo e l'Area Operativa. A diretta dipendenza di quest'ultima, invece, vi sono l'Area Produzione e l'Area Olografia, mentre il Controllo e Qualità è a diretta dipendenza dell'Area Qualità e Miglioramento Continuo. La Segreteria del CdA e l'Organismo di Vigilanza riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Di seguito si riporta una rappresentazione grafica dell'Organigramma aziendale, i cui aggiornamenti sono pubblicati nella specifica sezione della "Società trasparente" presente sul relativo sito istituzionale (<http://www.valoridicarta.it>).



**\*\*Attività fornita in service da personale IPZS**

Figura 3 – Struttura Organizzativa di Valoridicarta S.p.A.

In considerazione di quanto previsto nella governance societaria, in Valoridicarta trovano puntuale applicazione i seguenti principi:

- esatta delimitazione dei poteri, con un divieto assoluto di attribuzione, ai vari livelli, di poteri illimitati;
- definizione e conoscenza dei poteri e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione;
- coerenza dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità organizzative assegnate.

A tal fine, la Società assicura la costante attuazione di un sistema organizzativo opportunamente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, nonché un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese e opportuni presidi di controllo per le operazioni "infragruppo" con la controllante Poligrafico.

Si evidenzia, altresì, che Valoridicarta ha adottato un sistema di deleghe di funzioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008, al fine di attribuire le responsabilità penali che possono derivare dallo svolgimento dell'attività delegata, ai soggetti realmente coinvolti nell'attività stessa. Analoghe attribuzioni vengono conferite in materia ambientale ex D.Lgs. 152/2006.

#### SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO ED ASSETTO DI GOVERNANCE

---

Valoridicarta si è dotata, inoltre, di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (di seguito anche SCIGR) caratterizzato da protocolli e procedure come strumento per regolamentare lo svolgimento dei processi, prevedendo gli opportuni punti di controllo, assicurando in tal modo una gestione il più possibile coerente con gli obiettivi strategici fissati dagli Organi di Vertice.

Per un maggior dettaglio, nonché per esigenze di sistematicità e sinteticità interne al presente documento, si rinvia ai paragrafi successivi in cui è sviluppata una trattazione più approfondita degli aspetti relativi allo SCIGR del Poligrafico e di Valoridicarta.

#### FUTURO & CONOSCENZA S.R.L. IN LIQUIDAZIONE

---

##### OBIETTIVI E MISSIONE

---

La Società Futuro & Conoscenza S.r.l. (di seguito anche F&C), costituita il 29 luglio 2020 e nata dall'iniziativa congiunta del Poligrafico e della Fondazione Bruno Kessler (FBK) che hanno sottoscritto un accordo di collaborazione finalizzato alla costituzione di un Centro di Ricerca permanente nella forma di una s.r.l., è stata posta in liquidazione volontaria a decorrere dal 1° aprile 2023, giusta verbale dell'Assemblea straordinaria del 22.03.2023.

##### PPCT DI FUTURO & CONOSCENZA S.R.L. IN LIQUIDAZIONE

---

Futuro & Conoscenza S.r.l. in liquidazione, in quanto società a partecipazione totalmente pubblica, è soggetta all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della

corruzione e della trasparenza ai sensi della L. 190/2012 e in conformità alla citata Delibera ANAC n. 1134/2017.

In proposito l'Anac ha chiarito che "le società a controllo pubblico nella fase di liquidazione applicano le misure di prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012. La procedura di liquidazione, infatti, non comporta l'immediata estinzione della società, che continua a svolgere la propria attività e provvede al pagamento dei creditori sociali e alla ripartizione del residuo attivo fra i soci".

Sulla base di quanto indicato dall'ANAC con la citata Delibera n. 1134/2017, F&C ha inteso adottare un PPCT unico a livello dall'azionista Poligrafico, integrando quest'ultimo con specifici riferimenti alla propria realtà aziendale.

Tanto premesso, si precisa che in ragione della liquidazione in atto di F&C, a far data dal 1° gennaio 2024 verrà meno ogni obbligo relativo al sistema di gestione del rischio come previsto dalla disciplina in materia di prevenzione della corruzione.

## I SOGGETTI COINVOLTI NELLA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE

### 3. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (RPCT)

In questo paragrafo vengono brevemente delineati gli aspetti salienti inerenti alla figura del RPCT all'interno del Poligrafico nonché l'attribuzione dei relativi poteri disciplinati in dettaglio nell' Allegato 3 al presente piano – Statuto del RPCT.

A seguito di modifiche organizzative, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 17 maggio 2021 ha nominato quale RPCT il dott. Stefano Pescarolo per un triennio e comunque fino al 31 dicembre 2024, estendendo tale nomina anche alle società in house Valoridicarta S.p.A. e Futuro & Conoscenza S.r.l. (attualmente in liquidazione).

La scelta operata dal Poligrafico sin dalla sua prima istituzione circa l'individuazione della figura maggiormente idonea a ricoprire l'incarico di RPCT è in primo luogo conforme a quanto indicato nella Delibera ANAC n. 1134/2017, che ha confermato quanto già statuito dall'art. 1 comma 7 della L. 190/2012 e da ultimo nell'Allegato 3 al PNA 2022, prevedendo che la scelta debba ricadere su *“un dirigente in servizio presso la società, attribuendogli, con lo stesso atto di conferimento dell'incarico, anche eventualmente con le necessarie modifiche statutarie e regolamentari funzioni e poteri idonei e congrui per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività”*.

Inoltre, la scelta di estendere la nomina del RPCT all'intero Gruppo del Poligrafico è supportata ulteriormente dalla menzionata Delibera ANAC n. 1134/2017, laddove prevede che: *“nei casi di società di ridotte dimensioni appartenenti a un gruppo societario, in particolare quelle che svolgono attività strumentali”* le funzioni di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, possono essere svolte dal RPCT della controllante - *purché la controllata nomini un referente*. In tal caso il RPCT della controllante è tenuto a predisporre un'unica programmazione delle misure ex lege 190/2012.

Nel caso del Poligrafico, poi, il ruolo di RPCT è ricoperto dal Responsabile della Struttura Internal Auditing. Anche tale scelta organizzativa risulta supportata e condivisa pienamente dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ragionando per analogia con quanto sostenuto in relazione alle Agenzie Fiscali<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> In particolare, l'ANAC, nell'aggiornamento 2018 al PNA, nella “Parte Speciale – Approfondimenti” al paragrafo 2.4. ha analizzato il sistema dei controlli interni nelle Agenzie Fiscali per trarre considerazioni e raccomandazioni utili ai fini dell'efficacia dei controlli sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nei PPCT. In quella sede, ha rilevato testualmente che “i compiti relativi alla verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, attribuiti

Con riferimento ai compiti, alle funzioni e alle responsabilità del RPCT si rinvia allo specifico Statuto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (cfr. Allegato 3 del presente Piano). Tuttavia di recente l'ANAC, con Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 (espressamente richiamata anche nei PNA 2019 e 2022 – Allegato 3)<sup>5</sup>, ha evidenziato che dal quadro normativo vigente si possono trarre alcune considerazioni conclusive utili a perimetrare il tipo di poteri che il RPCT può esercitare nell'ambito delle funzioni di verifica e controllo attribuite dalla legge nel caso in cui riceva una segnalazione o comunque riscontri fenomeni di corruzione in senso ampio, mentre ha rinviato alla Delibera n. 833/2016 per i poteri conferiti al RPCT in tema di accertamento delle inconferibilità e incompatibilità di incarichi e a successivi atti regolatori per i poteri istruttori in caso di segnalazioni di whistleblowing.

I poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna allo stesso: predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi, precisando che tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle Società anche al fine di contenere fenomeni di *maladministration*. In tale quadro, si è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

In ordine ai poteri istruttori, in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, è stata valutata positivamente la possibilità di acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti, nella misura in cui ciò consenta allo stesso RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

A tal fine, con particolare riguardo al Poligrafico, l'attività del RPCT deve essere supportata ed affiancata - con continuità e massima efficacia – dal Consiglio di Amministrazione, dai Responsabili e da tutti i dipendenti, i quali sono obbligati, a pena di sanzione disciplinare, a garantire i flussi informativi disciplinati dal PPCT.

Al fine di garantire verso il RPCT un adeguato e continuo supporto formativo, la Società - con cadenza periodica e, comunque, annuale - assicura verso il medesimo RPCT percorsi di formazione mirata e specialistica, di taglio teorico (aggiornamento sulla normativa e la prassi di riferimento) e tecnico-operativo (metodologie per l'implementazione dei modelli di gestione del rischio).

---

al RPCT, sono complementari rispetto a quelli ordinari posti in capo agli organi interni o esterni all'organizzazione, secondo un modello organizzativo fondato sulla ottimizzazione e non sulla sovrapposizione dei diversi sistemi di controllo anche al fine di contenere fenomeni di *maladministration*". Alla luce di tali considerazioni, perfettamente estensibili alle società in controllo pubblico e, segnatamente, al Poligrafico, pur tenendo conto delle diverse discipline, "al fine di realizzare una efficace sinergia, sin dalla fase della programmazione, di tutte le attività di controllo connesse alle specifiche funzioni delle singole Agenzie fiscali, oltre a quelle proprie di ogni amministrazione, con il sistema dei controlli per la prevenzione della corruzione, l'Autorità raccomanda l'interazione e il coordinamento delle strutture preposte e valuta positivamente le scelte volte ad attribuire l'incarico di RPCT al responsabile dell'Audit o di altra struttura che svolge controlli interni".

<sup>5</sup> Cfr. da ultimo, Allegato 3 alla Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 (Piano Nazionale Anticorruzione 2022).

Il Poligrafico assicura verso il RPCT le risorse - materiali, ivi compresa la previsione di un adeguato budget, nonché umane, di ausilio trasversale al suo operato - e richiama tutto il personale a prestare il fattivo contributo nell'ambito dell'aggiornamento annuale del PPCT, della cura degli obblighi di pubblicazione, della gestione delle istanze di accesso civico e del monitoraggio sulla corretta e concreta attuazione delle misure introdotte dal Piano medesimo.

Quanto ai rapporti tra RPCT e Responsabile della Protezione dei Dati/Data Protection Officer (RPD/DPO), in base alla normativa vigente il RPCT è scelto fra personale interno alle amministrazioni o enti, mentre il RPD può essere individuato in una professionalità interna all'ente o assolvere ai suoi compiti in base ad un contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna all'ente. Qualora il RPD sia individuato anch'esso fra soggetti interni, l'Autorità ritiene che, per quanto possibile, tale figura non debba coincidere con il RPCT. Si valuta, infatti, che la sovrapposizione dei due ruoli possa rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT.

In adesione a tale orientamento, il Poligrafico ha deliberato, da un punto di vista organizzativo, di nominare come DPO un soggetto diverso dal RPCT, consentendogli l'accesso autonomo e indipendente al CdA. Il DPO, infatti, *"riferisce direttamente al vertice gerarchico del titolare del trattamento"*, in conformità a quanto previsto dall'art. 38 comma 3 del Regolamento UE 2016/679.

#### **4. ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Tutti i dipendenti delle Strutture coinvolte nell'attività della Società mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti, nonostante la previsione normativa concentri le responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, L. 190/2012) in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Inoltre, al fine di una efficace/efficiente prevenzione, l'attività del RPCT deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

Si elencano di seguito i soggetti che concorrono alla strategia di Prevenzione della Corruzione all'interno del Poligrafico, nonché i relativi compiti e funzioni (cfr. Figura 4).



Figura 4 - I soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

- i. Il Consiglio di Amministrazione del Poligrafico, ovvero l'Organo di indirizzo politico – amministrativo che:
  - designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (art. 1 co. 7 L. 190/12);
  - adotta il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e i suoi aggiornamenti;
  - adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
  - definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PPCT (art. 1 co. 8 L. 190/2012);
  - cura la trasmissione del PPCT all'Autorità Nazionale Anticorruzione (art. 1 co. 8 L. 190/2012);
- ii. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza del Gruppo Poligrafico che, fatto salvo quanto previsto dall'Allegato 3 al PNA 2022, in materia di anticorruzione:
  - predispose il PPCT e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione (art. 1 co. 8, L. 190/12);
  - vigila sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. 39/2013, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni ad ANAC, come precisato anche nella Delibera dell'Autorità n. 833 del 3 agosto 2016 (art. 1 L. 190/12, art. 15 D.Lgs. 39/13);
  - elabora la relazione annuale e ne assicura la pubblicazione (art. 1 co. 14 L. 190/12);

- elabora le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex L. 190/2012 in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

In materia di Trasparenza:

- svolge una stabile attività di controllo sull'adempimento da parte del Poligrafico e delle Società del Gruppo degli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa, con particolare riferimento alla completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni;
- segnala all'organo di indirizzo le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Si segnala, da ultimo, che anche nel PNA 2022 è stato auspicato un raccordo sinergico di collaborazione tra l'organo di indirizzo, tutti i dipendenti ivi inclusi i dirigenti e il RPCT per la stesura di un PPCT condiviso. Un modello a rete, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui effettività dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione.

Le funzioni attribuite al RPCT<sup>6</sup> non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in *vigilando*, ma anche in *eligendo*.

- iii. L'Organismo di Vigilanza del Poligrafico ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che:
  - partecipa al processo di gestione del rischio, considerando i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
  - esprime parere obbligatorio sul Codice Etico adottato dalla Società;
  - elabora le misure volte alla prevenzione dei reati di corruzione ricompresi fra quelli presupposto ex D.Lgs. 231/2001 in stretto coordinamento con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
  - si raccorda con il RPCT nei casi in cui quest'ultimo ritenga che l'evento critico di cui sia venuto a conoscenza sia rilevante ai fini del presente Piano, ma anche del Modello 231 adottato dalla Società.
- iv. Il Comitato Etico del Poligrafico che:
  - verifica la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di condotta definite dal Codice Etico;
  - riceve e analizza le segnalazioni su violazioni del Codice. A seguito di tali analisi può richiedere l'attivazione del sistema sanzionatorio.
- v. Il Comitato di Gestione dei Rischi che:

---

<sup>6</sup> In linea generale, per una compiuta e completa ricognizione del ruolo e delle funzioni svolte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (RPCT), si veda l'allegato 3 al PNA 2022 e ai provvedimenti ivi richiamati.

- garantisce il supporto al processo di attuazione degli obiettivi aziendali, mediante una gestione preventiva ed integrata di tutti i rischi aziendali nell'ambito strategico, operativo, finanziario, assicurativo, sicurezza, ambiente, legale e compliance;
  - garantisce, tra l'altro, la mappatura e il monitoraggio dei rischi aziendali, assicura la definizione delle Risk Policy e dei parametri di misurazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione<sup>7</sup>;
  - riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione ed è coordinato dal Responsabile della Struttura Internal Auditing.
- vi.** La Funzione Risk Management che:
- assicura la definizione, l'implementazione e l'evoluzione della metodologia e degli strumenti di risk management, al fine di promuovere un modello integrato di gestione del profilo di rischio aziendale, cd. Enterprise Risk Management (ERM);
  - contribuisce allo sviluppo della "cultura del rischio" all'interno del Gruppo Poligrafico.
- vii.** La Struttura Internal Auditing che:
- supporta il RPCT nella realizzazione degli interventi di audit di compliance integrata che prevedono anche verifiche di conformità dei processi aziendali alla normativa anticorruzione e trasparenza;
  - contribuisce all'attività di revisione delle procedure aziendali al fine di valutare la strutturazione del sistema di Controllo Integrato e Gestione dei Rischi anche in ottica anticorruzione;
  - coadiuva ove necessario il RPCT nell'attività di reporting periodico agli altri Organi societari o altre funzioni aziendali di controllo.

Non a caso, nell'Allegato 1 al PNA 2019<sup>8</sup>, così come nel PNA 2022, l'ANAC prevede espressamente che "gli RPCT possono avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:

- attuare il sistema di monitoraggio del PPCT, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
  - svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio".
- viii.** La Struttura Persone e Organizzazione che:
- gestisce i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
  - propone l'aggiornamento del Codice Etico;
  - cura l'erogazione della formazione in materia di anticorruzione.

---

<sup>7</sup> Il Comitato rappresenta il principale organo di analisi, monitoraggio e informativa relativamente alle strategie di gestione dei rischi. Si precisa che nel corso del 2021 è stata attribuita alla Funzione Risk Management la piena responsabilità nell'assicurare e curare la definizione, l'implementazione e l'evoluzione della metodologia e degli strumenti di Risk Management, al fine di promuovere un modello integrato di gestione del rischio secondo un approccio olistico tipico dei modelli di ERM e contribuire allo sviluppo della "cultura del rischio" all'interno del Gruppo Poligrafico.

<sup>8</sup> Allegato 1 del PNA 2019, p.6.

- ix.** Tutti i Dirigenti che per la rispettiva area di competenza:
- svolgono attività informativa verso tutti i soggetti previsti;
  - partecipano al processo di gestione del rischio;
  - adottano le misure di prevenzione;
  - assicurano l'osservanza del Codice Etico e verificano le ipotesi di violazione;
  - propongono le misure gestionali e disciplinari alla Struttura Persone e Organizzazione;
  - osservano le misure contenute nel presente PPCT.
- x.** Tutti i dipendenti del Poligrafico che:
- partecipano al processo di gestione del rischio;
  - osservano le misure contenute nel presente PPCT;
  - segnalano le situazioni di illecito al proprio Dirigente o al RPCT;
  - segnalano casi di possibile conflitto di interesse.
- xi.** I collaboratori, a qualsiasi titolo, del Poligrafico che:
- osservano le misure contenute nel presente PPCT;
  - segnalano le situazioni di illecito.

## SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E OBIETTIVI STRATEGICI

### 5. GLI ELEMENTI DEL SISTEMA ANTICORRUZIONE DEL POLIGRAFICO

Il Poligrafico conferma il suo impegno nella lotta alla corruzione, attenendosi in primo luogo agli “elementi di base del framework anticorruzione”(cfr. Figura 5) alla luce anche di quanto previsto dall’ANAC all’interno del PNA (contenuti minimi delle misure di prevenzione) ed in aderenza con lo standard internazionale UNI ISO 37001:2016.



Figura 5 – Elementi base del framework anticorruzione

All'interno della Società il contrasto al fenomeno corruttivo è massimo, e mira a prevenire tanto il verificarsi di ipotesi normativamente definite del fenomeno quanto connotazioni di mala gestio amministrativa, attraverso la creazione di un sistema di riferimento volto ad attuare una concreta politica anticorruzione, implementata nel corso del tempo.

Nel corso del 2023 si è concluso il percorso di certificazione dei Sistemi di Gestione per la Prevenzione della Corruzione dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. e di Valoridicarta S.p.A. ed è stato quindi attestato che gli stessi sono conformi ai requisiti dello Standard UNI ISO 37001:2016.

Una certificazione importante che testimonia l'impegno del Gruppo Poligrafico nella lotta alla corruzione e nella promozione di una cultura aziendale improntata all'etica, alla legalità e coerente con gli standard internazionali. Un valore aggiunto per il Gruppo e per gli stakeholder interni ed esterni e che ne consolida la reputazione in termini di affidabilità, sostenibilità e trasparenza.

La certificazione è stata rilasciata dopo un attento iter di valutazione delle politiche, procedure e prassi aziendali, a riprova dell'efficacia ed efficienza del sistema di gestione anticorruzione del Gruppo Poligrafico.

Nel proseguo della trattazione verranno esaminati i principali elementi del Sistema di Gestione della Corruzione del Poligrafico.

---

### **5.1. LA POLITICA ANTICORRUZIONE**

L'art. 1, comma 8 della Legge 190/2012, novellato dall'art. 41 del D.Lgs. 97/2016, riconosce agli organi di indirizzo il potere di definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PPCT).

Nel corso del 2023 è stata aggiornata la Politica Anticorruzione del Gruppo Poligrafico, nella quale si stabiliscono le finalità che l'Organo di Vertice intende perseguire per la prevenzione della corruzione, fissando i principi generali e gli standard di comportamento da adottare al fine di conformarsi alle disposizioni esterne e interne in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

L'aggiornamento ha riguardato, in particolare, il riferimento al Gruppo Poligrafico e alle relative Società e l'attuazione del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione conforme ai requisiti dello Standard internazionale di riferimento (UNI ISO 37001).

La nuova Politica Anticorruzione è stata formalmente adottata dal Consiglio di Amministrazione del Poligrafico il 28 marzo 2023 ed è stata pubblicata sui siti web istituzionali delle Società del Gruppo Poligrafico all'interno della sezione "Società Trasparente", sottosezione "Disposizioni generali".

---

### **5.2. CODICE ETICO – PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO**

Il Codice Etico di Gruppo (di seguito "Codice") è un documento ufficiale del Poligrafico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, che raccoglie i principi e le regole comportamentali in cui il Poligrafico si riconosce e definisce la disciplina generale cui sono soggetti tutti coloro i quali operano nel contesto aziendale. Nell'elaborazione del medesimo, stante le attività di carattere pubblicitario che il Poligrafico si trova a svolgere, sono stati recepiti taluni principi espressi dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 e s.m.i.) previsto dall'art. 54 D.Lgs. 165/2001 così come modificato dalla Legge 190/2012 e ss.mm.ii..

Il Codice ha come scopo precipuo quello di dichiarare e diffondere, con chiarezza e trasparenza, i valori e le regole comportamentali cui il Gruppo Poligrafico si attiene nell'esercizio della propria attività al fine di riconoscergli affidabilità e rispettabilità. Con l'adozione del Codice Etico, il Poligrafico intende migliorare il livello di trasparenza informando i portatori d'interesse sui comportamenti che i soggetti destinatari devono rispettare, limitare gli eccessi di discrezionalità e favorire correttezza, integrità, equità e

professionalità dell'agire dei soggetti destinatari, nei rapporti interni al Poligrafico e nei rapporti da questi tenuti con soggetti esterni. In particolare, il Codice delinea i comportamenti da osservare (etici e non etici) ed indica le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno con l'obiettivo di garantire la legalità in un'ottica di prevenzione degli illeciti.

Al Codice Etico viene data massima diffusione sia attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale e sulla intranet aziendale, sia attraverso attività formative svolte nei confronti dei dipendenti durante il loro percorso in azienda che in fase di on boarding. Per i fornitori è prevista una specifica attività di due diligence con la previsione all'interno delle condizioni generali di fornitura di apposite clausole in relazione alla presa visione e all'accettazione dei principi contenuti nel Codice.

---

### **5.3. PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

Il Poligrafico annovera il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PPCT) tra gli elementi costitutivi del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR), definendo un modello organizzativo funzionale all'integrazione delle misure di prevenzione alla corruzione nel più ampio contesto del SCIGR aziendale e dei più generali assetti organizzativi, amministrativi e di governo societario.

Il Poligrafico considera il PPCT quale programma di attività, con indicazione delle aree di rischio, dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi di attuazione delle stesse, contrastando con efficacia le fattispecie corruttive.

Il Poligrafico si impegna, inoltre, a garantire la massima trasparenza nelle pubblicazioni dei dati, previsti dal D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., nella sezione "Società Trasparente" del sito web [www.ipzs.it](http://www.ipzs.it) e nello sviluppo di una cultura della legalità e integrità anche del proprio personale. Il Poligrafico si adopera affinché sia assicurato il flusso informativo interno, il confronto e la consultazione dei soggetti interessati, garantendo il monitoraggio del PPCT.

---

### **5.4. COINVOLGIMENTO DEI DIRIGENTI/DIPENDENTI NELLA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELL'ANTICORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

Il dirigente/dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti. In particolare, rispetta le prescrizioni contenute nel presente Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, presta la sua collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala eventuali situazioni di illeciti e di irregolarità nel Poligrafico di cui sia venuto a conoscenza.

Il personale del Poligrafico è tenuto a segnalare ogni eventuale violazione, presunta o conclamata, del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e/o della normativa interna e/o esterna, dei principi etici, del Modello di Organizzazione Gestione e

Controllo 231, da parte della Società, di un collega, di un collaboratore o di una terza parte, ivi comprese le richieste o le offerte di pagamenti indebiti da queste ricevute.

Il Poligrafico ha implementato un sistema organico strutturato con la finalità di garantire, in particolare, la tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante e il divieto di discriminazione/penalizzazione/ritorsione nei suoi confronti. La mancata denuncia da parte di un dipendente di un'azione illecita, nota o presunta, della quale questi è venuto a conoscenza, potrebbe sottoporre, di per sé, il dipendente a possibili azioni disciplinari.

I Responsabili di processi/attività a rischio corruzione, individuati nel presente Piano, sono tenuti a:

- svolgere attività informativa nei confronti del RPCT, assicurando la completezza e la tempestività del flusso informativo;
- partecipare al processo di gestione del rischio, collaborando con il RPCT per individuare le misure di prevenzione;
- assicurare l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
- adottare le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la mobilità del personale;
- verificare e garantire l'esattezza e la completezza dei dati pubblicati/da pubblicare;
- aggiornare periodicamente il RPCT sullo stato di attuazione del PPCT o sulle eventuali criticità/violazioni riscontrate;
- effettuare una ricognizione di dati eventualmente pubblicati in altre sezioni del sito, con segnalazione al RPCT al fine di rendere omogenei i dati pubblicati anche mediante ricorso a soluzioni di carattere informatico.

## **6. OBIETTIVI STRATEGICI DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA 2024**

Il lavoro di autoanalisi organizzativa per l'individuazione di misure di prevenzione della corruzione deve essere concepito non come adempimento a sé stante, ma come una politica di riorganizzazione da conciliare, in una logica di stretta integrazione, con ogni altra politica di miglioramento organizzativo.

A questo fine il PPCT non deve essere considerato come il complesso di misure che il PNA impone, ma come un insieme di misure che autonomamente ogni amministrazione/ente adotta, in rapporto non solo alle condizioni oggettive della propria organizzazione, ma anche dei progetti o programmi elaborati per il raggiungimento di altre finalità (maggiore efficienza complessiva, risparmio di risorse pubbliche, riqualificazione del personale, incremento delle capacità tecniche e conoscitive).

Tanto premesso va altresì rilevato come, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g), del D.Lgs. 97/2016, *"l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza,*

*che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”.*

In esito all’attività di confronto con il RPCT, tenuto conto delle priorità e dei reali fabbisogni ai fini della piena implementazione del sistema di controllo interno e delle azioni richieste dalla disciplina in esame, il Consiglio di Amministrazione del Poligrafico, ha individuato, con riferimento all’anno 2024, i seguenti obiettivi strategici:

<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b> <b>PREVENZIONE DELLA</b> <b>CORRUZIONE</b>	<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b> <b>TRASPARENZA AMMINISTRATIVA</b>
<p><b>MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI</b></p> <p>Ottimizzazione dei processi legati alla pianificazione degli acquisti anche in relazione all’entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici ed in linea con il PNA 2023.</p>	<p><b>POTENZIAMENTO DEL MONITORAGGIO DELLA TRASPARENZA</b></p> <p>Potenziamento degli strumenti di monitoraggio della <b>trasparenza proattiva</b> (obblighi di pubblicazione), sotto il profilo della chiarezza, aggiornamento, completezza, rispetto delle tempistiche, bilanciamento degli interessi sottesi alla normativa privacy e qualità della pubblicazione.</p>
<p><b>NUOVO RISK MODEL CORRUZIONE</b></p> <p>Aggiornamento e rivisitazione del modello di riferimento per l’individuazione, l’analisi, la ponderazione ed il trattamento del rischio corruttivo secondo un approccio di tipo qualitativo coerente con le linee guida ANAC in materia.</p>	<p><b>PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA TRASPARENZA</b></p> <p>Implementazione ed incremento dei percorsi di formazione e sensibilizzazione del personale coinvolto sulla gestione operativa della <b>trasparenza proattiva</b> (obblighi di pubblicazione) e <b>reattiva</b> (accesso documentale / civico, semplice e generalizzato).</p>
<p><b>PERCORSI FORMATIVI MIRATI</b></p> <p>Potenziamento dei percorsi di formazione e sensibilizzazione di tutto il personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, inclusi gli aspetti legati al whistleblowing.</p>	<p><b>IMPLEMENTAZIONE DELLA SEZIONE BANDI DI GARA E CONTRATTI</b></p> <p>Implementazione della sezione bandi di gara e contratti secondo le indicazioni fornite dall’Allegato 9 al PNA 2022 e dall’Aggiornamento 2023 dello stesso PNA in un’ottica di integrazione dei sistemi, efficienza e maggior trasparenza.</p>

## 7. CONSUNTIVO OBIETTIVI STRATEGICI 2023

Il presente paragrafo reca il rendiconto in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici deliberati dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo Poligrafico per l'anno 2023. Per la rendicontazione è stato utilizzato un approccio denominato OKR (Objective and Key Result – Obiettivi e Risultati Chiave) ed una rappresentazione del livello di raggiungimento conseguito attraverso delle tabelle di punteggio.

Il punteggio associato a ciascun obiettivo viene determinato secondo la seguente scala lessico grafica applicata al tasso percentuale di completamento dei risultati chiave associati a ciascun obiettivo:

Punteggio	Significato
80%-100%	L'Obiettivo è stato pienamente raggiunto
40%-70%	L'Obiettivo è stato parzialmente raggiunto
0%- 30%	Non abbiamo fatto progressi

Il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi per l'anno 2023 è stato pari al 93%.

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI 2023	93%
OBIETTIVI STRATEGICI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	87%
OBIETTIVI STRATEGICI TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	100%

Per quanto riguarda gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione la tabella sottostante riporta il dettaglio dei punteggi ottenuti dal singolo obiettivo in relazione al grado di raggiungimento dei relativi risultati chiave conseguiti.

<b>OBIETTIVI STRATEGICI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	<b>87%</b>
<b>VALORIZZAZIONE DEI SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO NELL'OTTICA DI CONSEGUIRE LA CERTIFICAZIONE UNI ISO 37001</b> Ottimizzazione dell'integrazione tra i presidi di controllo interno di Poligrafico e le misure di prevenzione adottate in attuazione della normativa in materia di anticorruzione, come sintetizzate nel PPCT al fine di conseguire la Certificazione UNI ISO 37001	<b>100%</b>
❖ Aggiornamento dei documenti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione in ottica di integrazione con gli altri sistemi di gestione aziendali	<b>100%</b>
❖ Conseguimento della certificazione ISO 37001	<b>100%</b>
<b>AZIONI DI REGOLAMENTAZIONE SPECIFICA</b> Aggiornamento della procedura di whistleblowing alla luce delle indicazioni di cui alla Direttiva UE 1937/2019 e dal corrispondente decreto di recepimento in Italia	<b>100%</b>
❖ Aggiornamento Procedura whistleblowing con specifico riguardo alle modalità di gestione della segnalazione esterna	<b>100%</b>
❖ Aggiornamento ruoli privacy e dei documenti del sistema di gestione privacy	<b>100%</b>
❖ Aggiornamento Piattaforma whistleblowing	<b>100%</b>
<b>AVVIO PERCORSI FORMATIVI MIRATI</b> Potenziamento dei percorsi di formazione e sensibilizzazione di tutto il personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, tenuto conto delle dinamiche dell'Ente e delle novità normative e di prassi sopravvenute	<b>63%</b>
❖ Realizzazione di pillole formative sul tema whistleblowing rivolte a tutti i dipendenti con test questionario di apprendimento finale	<b>59%</b>
❖ Formazione mirata ai dirigenti su tematiche anticorruzione e whistleblowing	<b>67%</b>

Gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione che erano stati definiti in sede di predisposizione del Piano anticorruzione 2023 risultano pienamente raggiunti. Il rafforzamento e la valorizzazione del sistema di controllo interno sono avvenuti attraverso l'aggiornamento dei documenti posti a fondamento del sistema di gestione della prevenzione della corruzione e l'integrazione degli stessi in ottica di efficientamento con

gli altri sistemi di gestione presenti in Azienda. Inoltre, nel 2023 l'Azienda ha ottenuto la certificazione ISO 37001.

Sono state portate a termine le azioni di regolamentazione specifica previste dal D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 in materia di whistleblowing e, in linea con il disposto normativo, l'Azienda ha adeguato le procedure, i documenti e gli strumenti tecnologici necessari per una corretta gestione delle segnalazioni.

La formazione mirata sull'anticorruzione ha ottenuto una performance che presenta dei margini di miglioramento con un punteggio inferiore al 70%. Per quanto riguarda la formazione rivolta a tutta la popolazione aziendale sulla tematica del whistleblowing, sono state predisposte delle video pillole formative ed un questionario di apprendimento pubblicati sulla intranet aziendale. Anche il materiale didattico predisposto si è dimostrato efficace dal punto di vista formativo in quanto in media ciascun dipendente/discente ha risposto correttamente al 94% delle domande ed il numero di dipendenti/discenti che ha risposto correttamente a più del 70% delle domande è risultato essere del 92%. Tuttavia, il numero dei dipendenti/discenti che alla data prevista hanno completato le pillole è stato di 394, costituente una quota pari a circa il 23% della popolazione aziendale. Il numero è relativamente basso e non in linea con le performance ottenute per iniziative analoghe. Per migliorare questo indicatore è stata interessata la Struttura aziendale preposta alla formazione affinché ponga in essere delle iniziative in grado di aumentare la fruizione e l'esecuzione dei test attraverso una migliore attività di monitoraggio e con la predisposizione di reminder periodici.

Per quanto riguarda gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione, la tabella sottostante riporta il dettaglio dei punteggi ottenuti dal singolo obiettivo in relazione al grado di raggiungimento dei relativi risultati chiave.

<b>OBIETTIVI STRATEGICI TRASPARENZA AMMINISTRATIVA</b>	<b>100%</b>
<b>POTENZIAMENTO DEL MONITORAGGIO DELLA TRASPARENZA</b> Potenziamento degli strumenti di monitoraggio della trasparenza proattiva (obblighi di pubblicazione), quanto alla chiarezza, all'aggiornamento, alla completezza, al rispetto delle tempistiche, al bilanciamento privacy e alla qualità della pubblicazione in "Società Trasparente"	<b>100%</b>
❖ <b>Aggiornamento degli obblighi di pubblicazione</b>	<b>100%</b>
❖ <b>Verifica esterna ed attestazione interna dell'attività di pubblicazione delle informazioni in trasparenza</b>	<b>100%</b>

<p><b>PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA TRASPARENZA</b></p> <p>Potenziamento dei percorsi di formazione e sensibilizzazione del personale coinvolto sulla gestione operativa della trasparenza proattiva (obblighi di pubblicazione) e reattiva (accesso documentale/civico, semplice e generalizzato), tenuto conto del necessario bilanciamento con la disciplina in tema di Data protection (GDPR)</p>	<p>100%</p>
<p>❖ Approfondimenti specifici con i referenti della pubblicazione a seguito delle modifiche agli obblighi di pubblicazione introdotte dall'allegato 9 PNA 2022</p>	<p>100%</p>
<p>❖ Supporto e approfondimento in relazione agli obblighi di pubblicazione alle Strutture referenti per la pubblicazione</p>	<p>100%</p>
<p><b>IMPLEMENTAZIONE DEI DATI OGGETTO DI PUBBLICAZIONE A VALERE COME "DATI ULTERIORI"</b></p> <p>Ricognizione dei c.d. «dati ulteriori» (i.e. non già oggetto di pubblicazione obbligatoria) del Poligrafico, potenzialmente di interesse per cittadini e stakeholder, e contestuale implementazione del sito istituzionale</p>	<p>100%</p>
<p>❖ Ricognizione dei dati ulteriori ed integrazione della sezione con la pubblicazione delle informazioni relative al bilancio di sostenibilità</p>	<p>100%</p>

Gli obiettivi strategici di trasparenza amministrativa sono stati pienamente raggiunti.

Il potenziamento del monitoraggio della trasparenza è avvenuto attraverso le attività di attestazione e verifica sugli obblighi di pubblicazione effettuate sia da un soggetto terzo esterno esperto in materia, sia in sede di attestazione specifica da parte del RPCT in funzione di OIV utilizzando allo scopo la nuova piattaforma messa a disposizione dall'ANAC per effettuare tale ultimo adempimento. Per quanto riguarda la promozione della cultura della trasparenza all'interno dell'Azienda sono stati effettuati degli approfondimenti specifici con i referenti della pubblicazione soprattutto in relazione agli adempimenti previsti nell'allegato 9 al PNA 2022 in tema di bandi di gara e contratti e sono state di conseguenza adeguate le relative sezioni nella piattaforma informatica utilizzata per la pubblicazione. È stato altresì fornito supporto alle strutture responsabili della pubblicazione ai fini di una maggior comprensione dei vari obblighi di pubblicazione anche attraverso il ricorso a pareri resi da professionisti esterni in ottica di semplificazione e nel rispetto del cd. principio "once only"<sup>9</sup>. Infine, è stata arricchita la sezione "dati ulteriori" con la pubblicazione delle informazioni relative al bilancio di sostenibilità.

---

<sup>9</sup> Il cd. principio "una tantum" o "once only", secondo il quale i cittadini e le imprese forniscono soltanto una volta i propri dati alle autorità pubbliche e queste ultime possono dialogare, scambiandosi, su richiesta dell'utente, dati e documenti ufficiali, prevede che "le pubbliche amministrazioni (e.g. società in controllo pubblico) devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite, limitandosi a richiedere i soli dati non conosciuti". Questo principio è alla base di numerose norme e regolamenti nazionali, tra i quali il *Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023*, approvato con il Decreto del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale in data 24/02/2022 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 105 del 06/05/2022. Per attuare il principio in questione è necessario che ogni processo sia quanto più semplice possibile e la sua gestione supportata dall'interoperabilità tra le diverse banche dati pubbliche.

### 8. PREMESSA

Il presente PPCT è stato elaborato tenendo conto dell'attuale organizzazione aziendale, del contesto operativo e delle attività concretamente assolte, con tutte le implicazioni che ne conseguono, anche in termini di capacità di bilanciare l'implementazione della strategia preventiva dei rischi corruttivi con l'esigenza di raggiungere le - molteplici e complesse - mission aziendali.

La gestione del rischio - coerentemente con le indicazioni diramate dall'ANAC, da ultimo con l'Allegato 1 al PNA 2019 - nell'ottica di implementare quanto previsto dal presente Piano allineandolo con le previsioni del MOG 231, ha ripercorso le indicazioni a seguire riepilogate.

Si precisa che per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione/ente con riferimento al rischio<sup>10</sup>.

Per gestire il rischio bisogna innanzitutto essere in grado di comprendere e prevedere gli eventi rischiosi e le loro interazioni che, manifestandosi, possono ostacolare gli obiettivi di una data organizzazione. In seguito, occorre progettare e mettere in azione un "piano di sicurezza" che permetta di intervenire nel modo più appropriato con attività di prevenzione, sorveglianza e contrasto sui singoli elementi di rischio.

Il *Risk Management* consiste in un insieme di attività che fanno parte di un sistema di gestione generale ed interagiscono con altre attività per contribuire a raggiungere, con la massima efficacia ed efficienza, gli obiettivi dell'organizzazione e soddisfare le aspettative di tutte le parti interessate (*stakeholder*).

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che l'evento rischioso si verifichi e delle conseguenze che la sua realizzazione produce (impatto). La pianificazione, mediante l'adozione del PPCT, è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

L'intera procedura di gestione del rischio ha richiesto la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento dei Dirigenti-Referenti per le aree di rispettiva competenza, nonché i soggetti responsabili di FBK – azionista della società in house F&C – che curano processi e attività per F&C in liquidazione in virtù di un contratto di service. Ciò al fine di completare la mappatura dei processi a rischio, la valutazione, la ponderazione e il trattamento dello stesso

---

<sup>10</sup> Cfr. Allegato 1 del PNA 2019.

Il processo di gestione del rischio corruttivo comprende le seguenti fasi:

- l'analisi del contesto esterno e interno (autoanalisi organizzativa e mappatura dei processi);
- la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione), tenendo conto delle cause degli eventi rischiosi;
- il trattamento del rischio, rappresentato da misure concrete, sostenibili e verificabili.

Le principali fasi del processo di gestione del rischio, in conformità all'Allegato 1 del PNA 2019, sono rappresentate in maniera sintetica nella figura seguente (cfr. Figura 6).



Figura 6 - Fasi del processo di gestione del rischio

## 9. ANALISI DEL CONTESTO

Come indicato nel PNA 2019 e nel relativo Allegato 1, l'analisi del contesto rappresenta la prima e ineliminabile fase del processo di gestione del rischio. In tale fase, infatti, sono acquisite informazioni utili ad identificare il rischio corruttivo specifico dell'Organizzazione, in considerazione sia delle caratteristiche dell'ambiente in cui la stessa opera (contesto esterno), sia delle peculiarità relative alla propria organizzazione (contesto interno).

Si specifica che l'analisi di seguito riportata ha ad oggetto la realtà aziendale del Poligrafico unitamente a quella di Valordicarta S.p.A. e Futuro & Conoscenza S.r.l. in liquidazione, stante la stretta connessione strutturale, territoriale e settoriale tra le Società da cui deriva anche la scelta di adottare un unico PPCT integrato. È pertanto utile segnalare che, anche qualora nel testo non venga fatto espresso richiamo a Valordicarta o a Futuro & Conoscenza in liquidazione, l'analisi si ritiene riferita anche a queste ultime.

---

## 9.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come principale obiettivo l'emersione delle caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale le Società si trovano ad operare, evidenziando i nessi e le influenze che lo stesso ambiente può svolgere rispetto al verificarsi di fenomeni corruttivi.

Si tratta di una fase preliminare indispensabile che consente di giungere alla definizione di una strategia di prevenzione effettivamente adeguata e puntuale. Quest'attività di "disegno" della strategia anticorruzione sul rischio corruttivo specifico della singola Organizzazione risulta possibile proprio attraverso l'analisi critica sia delle dinamiche territoriali e settoriali relative all'ambito di azione, sia delle relazioni intercorrenti con gli stakeholder e relative influenze (anche potenziali).

Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno si sostanzia di due attività tra loro strettamente correlate: i) l'acquisizione dei dati (rilevanti); ii) l'interpretazione degli stessi in maniera critica e in ottica funzionale alla rilevazione dell'effettivo rischio corruttivo che caratterizza l'attività della Società.

Seguendo questo approccio, si è provveduto a reperire ed acquisire informazioni/dati, oggettivi e rilevanti attingendo da diverse fonti, quali tra gli altri, studi/dossier realizzati da soggetti istituzionali di primo rilievo nella lotta alla corruzione (es. Relazione annuale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sull'attività svolta nel 2022 pubblicata dall'ANAC in data 08/06/2023 ed avente ad oggetto "La corruzione in Italia nel 2022", l'edizione 2022 dell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) pubblicato da Transparency International in data 31/01/2023<sup>11</sup>).

Si evidenzia, inoltre, che per lo svolgimento della presente analisi si è fatto riferimento anche a "fonti" interne all'Organizzazione, tra le quali: il Bilancio adottato dalla Società e i dati in esso riportati; interviste con i Responsabili dei processi aziendali; flash report aziendali; segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing (o altre modalità); risultati emersi dall'azione di monitoraggio del RPCT.

È importante sottolineare, sin da subito, che l'analisi condotta ha consentito di meglio dettagliare le aree di rischio presenti nella mappatura, nonché di identificare nuovi eventi rischiosi e di elaborare specifiche misure a presidio degli stessi. Tali risultati sono riportati all'interno dell'Allegato 1 del presente PPCT (a cui si rinvia).

---

<sup>11</sup> L'Indice di Percezione della Corruzione, elaborato annualmente da Transparency International, classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita). Fonte: <https://www.anticorruzione.it/-/corruzione-italia-migliora-ancora-41mo-posto-su-180-paesi-nella-classifica-di-transparency>.

Come più volte indicato all'interno del presente Piano, il Poligrafico rappresenta una delle più significative realtà industriali di Roma, avendo, altresì, ulteriori Stabilimenti dislocati sul territorio nazionale, specificamente nelle città di Foggia e Verrès (cfr. Figura 7).

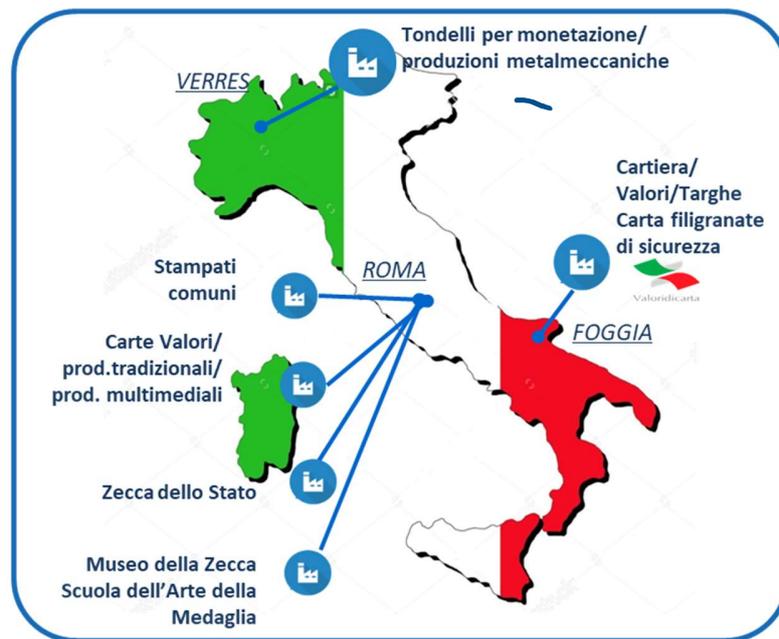


Figura 7 - Sedi del Poligrafico S.p.A. e di Valordicarta S.p.A.

Sostanzialmente la Società opera su tre sedi a livello nazionale - Roma (Lazio), Foggia (Puglia), Verrès (Valle d'Aosta) - che si collocano lungo tutto l'arco della penisola (nord-centro-sud).

Inoltre, il Poligrafico ha esteso le proprie attività di ricerca e sviluppo mediante la costituzione di una nuova società in house, Futuro & Conoscenza S.r.l. (attualmente in liquidazione) che svolge le proprie attività operative a Trento.

Come sottolineato dall'ANAC nella sopra citata Relazione inerente alla corruzione in Italia nel 2022, il Rapporto Transparency International sulla corruzione nel mondo, che viene pubblicato ogni anno alla fine di gennaio, indica per l'Italia un netto miglioramento negli ultimi anni. Dalla nascita dell'Autorità Nazionale Anticorruzione nel 2014 a oggi, l'Italia è migliorata di 28 posizioni, rispetto a questa classifica sulla percezione della corruzione. Il Report CPI 2022 mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza. La corruzione erode le risorse per il benessere comune, genera tensioni sociali, riduce la fiducia nei governi, crea terreno fertile per attività criminali, in definitiva minaccia la stabilità politica, sociale ed economica di un Paese.

“Il punteggio ed il conseguente posizionamento del nostro Paese confermano l'Italia nel gruppo dei paesi europei in ascesa sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Un risultato frutto dell'applicazione delle misure normative in tema di

prevenzione della corruzione adottate nell'ultimo decennio e dell'attenzione che su di essa ha riversato il decisore politico. [...] Il decisore politico dovrà mettere al centro della sua agenda i temi della trasparenza e della lotta alla corruzione: rafforzare i controlli, scongiurare i conflitti di interesse, promuovere la trasparenza definendo regole adeguate al bilanciamento tra il diritto all'informazione e la sensibilità dei dati, regolare le attività di lobbying<sup>12</sup>". L'Italia ha beneficiato delle misure anticorruzione adottate nell'ultimo decennio, compreso un nuovo codice degli appalti che ha portato a una maggiore trasparenza.

Pertanto, come emerge dalla figura seguente (cfr. Figura 8), l'Italia è migliorata di 28 posizioni, rispetto a questa classifica sulla percezione della corruzione. Nel 2014 (anno della nascita dell'Autorità Nazionale Anticorruzione) l'Italia era in posizione 69 nella graduatoria dei Paesi secondo il livello di corruzione percepita. Tale posizione è migliorata negli anni, e l'ultima rilevazione (quella relativa al 2022, resa pubblica a fine gennaio 2023), vede l'Italia migliorare sempre più fino a passare alla 41° posizione su 180 Paesi considerati.

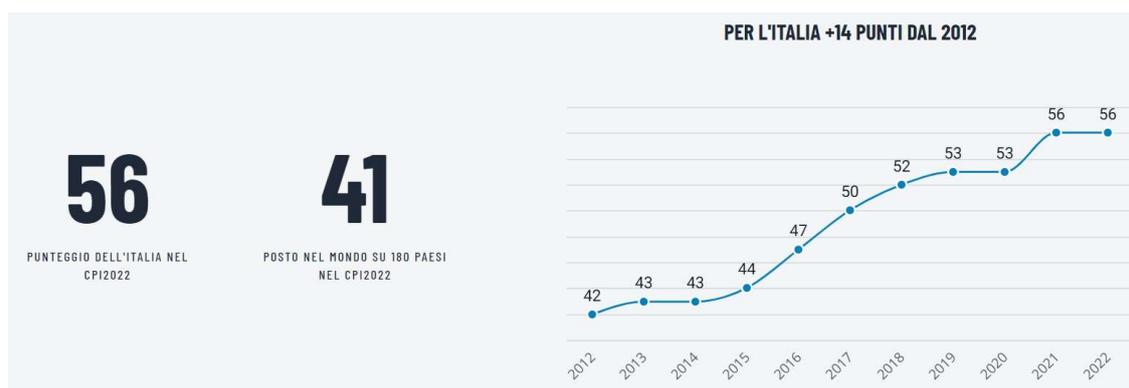


Figura 8 - Indice di percezione della Corruzione 2022

Nell'ambito del contesto esterno, si deve tener conto anche della specifica tipologia di attività svolte sia dal Poligrafico che da Valoridicarta, nonché dal peculiare settore di riferimento in cui le stesse Società operano.

In particolare, tali attività coinvolgono interessi primari dello Stato e comportano l'instaurarsi di rapporti sistematici con la Pubblica Amministrazione, specie con il Ministero dell'Economia e delle Finanze (in qualità sia di azionista unico che di principale committente) e con Banca d'Italia (socio di minoranza della società in house Valoridicarta).

<sup>12</sup> Cfr. "Indice di percezione della corruzione CPI 2022. L'Italia conferma il punteggio e guadagna una posizione", testo disponibile al seguente link: <https://transparency.it/stampa/cpi-2022-italia-conferma-punteggio-guadagna-posizione>.

Rilevano inoltre, anche, fattori legati alle variabili economiche, sociali, territoriali dell'ambiente in cui si opera, nonché alla specificità settoriale e normativa.

Infatti, l'attività aziendale si caratterizza per una forte rigidità regolamentare ed una conseguente discrezionalità decisionale limitata. Diretta conseguenza di quanto appena detto è la necessità di implementare e mantenere presidi organizzativi dedicati, allo scopo di monitorare la compliance alle diverse disposizioni e all'evoluzione normativa, al fine di individuare le opportune soluzioni.

In ogni caso tale sistema di regole se da una parte può rappresentare un vincolo alla discrezionalità decisionale, dall'altra può costituire un argine all'esposizione ad eventuali fenomeni corruttivi e di *maladministration*.

Il Poligrafico rappresenta oggi un centro di competenza distintivo nel Paese, capace di integrare e gestire complesse tematiche di sicurezza sia fisica che logica, nella consapevolezza di dover presidiare settori particolarmente rilevanti per gli interessi generali della collettività come l'identità fisica e digitale del cittadino, l'anticontraffazione di prodotti essenziali quali farmaci ed alimenti, il trattamento delle informazioni sensibili e la monetazione.

Occorre, inoltre, evidenziare che in un'ottica di analisi complessiva della realtà nazionale, preso atto della crescente diffusione del fenomeno di contraffazione produttiva, il Poligrafico segue una politica comportamentale volta ad arginare tale fenomeno (puntando a rappresentare effettivamente un riferimento certo per lo Stato). L'attività del Poligrafico, in tal senso, è volta ad innalzare il livello di sicurezza, a garanzia del prodotto e del consumatore finale, sviluppando, sulla base dell'esperienza maturata nell'ambito di stampa di sicurezza integrata a sistemi ICT, un sistema di tracciatura dei prodotti che segue l'intero processo e supporta nella sua interezza la filiera produttivo-distributiva.

Quanto ai principali fattori di rischio (risultanti anche dalle caratteristiche dei mercati di riferimento e dalla natura delle attività svolte), oltre a quelli già menzionati, viene in rilievo la particolarità di alcune componenti specifiche dei prodotti realizzati, che comportano, in certi casi, il ricorso a fornitori esclusivisti. Un eventuale carente presidio delle esigenze di business, del costante aggiornamento delle soluzioni adottate, dell'attività svolta dai fornitori esterni, potrebbero pregiudicare lo svolgimento delle attività della società, oltre che per l'indisponibilità dei servizi e per eventuali blocchi operativi, anche per la perdita della riservatezza ed integrità dei dati, in conseguenza di possibili nuove minacce provenienti dal *web*.

Sotto tale profilo l'azienda oltre a seguire con attenzione i rapporti con tali fornitori, continua ad analizzare il mercato per ottenere l'acquisizione di competenze interne e/o lo sviluppo di nuove soluzioni che permettano, nei casi in cui ciò sia possibile, l'implementazione di una strategia "*multi sourcing*".

Tra i punti di forza si annoverano le politiche IT adottate dalla società, in linea con le migliori best practice, seguendo processi strutturati di gestione sia della parte

infrastrutturale che degli applicativi, al fine di proteggere le attività fondamentali, attraverso un processo strutturato e continuativo di analisi dei rischi. Infatti, i sistemi informativi aziendali rappresentano una componente fondamentale per l'attività della società e per i servizi da essa svolti in favore delle P.A., nonché per il perseguimento dei propri obiettivi di sviluppo.

Ad oggi, seppure a fronte di uno scenario esterno non sempre favorevole, l'Azienda ha saputo mantenere condizioni economiche equilibrate, con capacità di autofinanziare i previsti impegni di investimento, sia per il rinnovo delle strutture impiantistiche ed informatiche, sia per rendere operativi progetti rilevanti a livello nazionale. Tali condizioni continuano ad essere la base per rafforzare e valorizzare il suo ruolo di fornitore, istituzionalmente riconosciuto, e di figura di riferimento per la Pubblica Amministrazione.

Tanto premesso, dalla suddetta disamina, emerge come i riferimenti (interlocutori esterni/ stakeholders) di Poligrafico sono così riepilogabili:

- il Socio Pubblico (Ministero dell'Economia e delle Finanze), quale Ente controllante;
- ulteriori Amministrazioni Pubbliche (es. Stazioni Appaltanti) ed Enti istituzionali (es. Autorità di Vigilanza, fra tutte l'ANAC), con le quali il Poligrafico è variamente in rapporto;
- soggetti privati (in particolare, gli utenti dei servizi erogati);
- enti, associazioni e imprese con i quali il Poligrafico si rapporta in termini di confronto istituzionale o rapporto propriamente contrattuale (appaltatori di lavori, servizi e forniture).

In base a quanto precede, e coerentemente alle finalità proprie dell'analisi del contesto esterno, come declinate dall'ANAC, si riporta una rappresentazione di sintesi dei principali rischi esterni evidenziati e delle azioni di contrasto che l'Azienda attua a garanzia del corretto svolgimento dei processi interni *core* e strumentali.

CONTESTO ESTERNO				
Rischi esterni	RATING alto/medio/basso	Aree del Poligrafico potenzialmente sottoposte ai rischi esterni	Misure di prevenzione	Responsabile della misura di prevenzione
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infiltrazioni mafiose nelle procedure di affidamento ed esecuzione di appalti e contratti</li> </ul>	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Consiglio di Amministrazione</li> <li>▪ Affari Istituzionali</li> <li>▪ Acquisti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verifiche e controlli in merito al possesso dei requisiti, da parte degli appaltatori, di cui al D.Lgs. 36/2023</li> <li>▪ Verifiche e controlli antimafia</li> <li>▪ Patto di Integrità</li> <li>▪ Segnalazioni alle Autorità competenti in merito ad eventuali tentativi di infiltrazione mafiosa o comunque di pressione criminosa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Consiglio di Amministrazione</li> <li>▪ Acquisti</li> <li>▪ RPCT</li> </ul>

CONTESTO ESTERNO				
Rischi esterni	RATING alto/medio/basso	Aree del Poligrafico potenzialmente sottoposte ai rischi esterni	Misure di prevenzione	Responsabile della misura di prevenzione
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pressioni, variamente espresse, provenienti da soggetti appartenenti alla criminalità organizzata;</li> <li>• Pressioni veicolate da soggetti appartenenti a partiti politici o, ancora, <i>lobbies</i> (operatori economici fortemente radicate nel territorio di operatività del Poligrafico)</li> <li>• Richieste veicolate dai destinatari dei servizi resi volte ad ottenere la complicità dei dipendenti della Società per la commissione di reati (es. riciclaggio)</li> </ul>			<p>Azioni volte alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità nei rapporti esterni con clienti e fornitori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità, anche con riferimento al rapporto con <i>stakeholders</i> e utenti esterni</li> <li>▪ Adeguamento della contrattualistica aziendale</li> <li>▪ Aggiornamento periodico del Codice Etico</li> <li>▪ Apertura di canali per la raccolta delle segnalazioni dall'esterno</li> </ul>	RPCT, nel raccordo con l'Organismo di Vigilanza di

## 9.2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione "per processi" che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità della Società. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

Pertanto, l'analisi del contesto interno, oltre ai dati generali indicati nei precedenti paragrafi, è basata sulla rilevazione e analisi dei processi organizzativi, ovvero sulla mappatura dei processi, individuando in modo sistematico-razionale tutte le attività svolte e le relative finalità. In questa sede, come previsto nel PNA, la mappatura assume

carattere strumentale ai fini dell'identificazione-valutazione-trattamento dei rischi corruttivi. L'analisi dei processi è stata condotta secondo un approccio olistico al fine di ottimizzare gli adempimenti normativi cercando di razionalizzarne almeno l'approccio metodologico e rendere effettivo lo spirito delle norme e, quindi, innescare un vero circolo virtuoso di miglioramento dell'efficacia delle azioni richieste dal legislatore.

La finalità del PPCT, infatti, è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo è stato necessario valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprendesse l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Anche per l'analisi del contesto interno sono state utilizzate diverse fonti al fine di ricostruire un quadro completo della realtà aziendale, in particolare è stato analizzato il sistema di procure e deleghe vigente all'interno dell'Organizzazione, oltre ad altri documenti societari riportanti informazioni e dati sull'assetto organizzativo aggiornato e sui progetti che la Società intende perseguire negli anni.

In questa direzione, alla luce delle esigenze rappresentate dal mercato, il Poligrafico si è concentrato sull'attuazione di sistemi che assicurino la tracciabilità della filiera produttiva a tutela della qualità del prodotto e della salute del consumatore, presentandosi idonea a restituire vantaggi in termini di immagine e di fidelizzazione della clientela. Il programma di tracciabilità particolareggiato e trasparente attuato dal Poligrafico, con funzionalità integrate di gestione delle grafiche, di tracciatura dell'ordine e di condizioni di fornitura, consente di fornire all'Azienda un quadro generale degli ordini effettuati.

L'Azienda, infatti, in coerenza con la sua missione di garante della fede pubblica, sta internalizzando competenze e capacità progettuali distintive sulle produzioni maggiormente sensibili dal punto di vista della sicurezza, riducendo, in questo modo, il rischio di dipendenza da tecnologie proprietarie di terzi anche avvalendosi di attività di ricerca, strumentale al miglioramento della sicurezza dei prodotti offerti, effettuata internamente mediante una propria società in house.

Analogamente, in considerazione di una sempre maggiore quantità di dati e informazioni di valore che vengono dematerializzati ed esposti al rischio di furti, frodi e attacchi mirati, il Poligrafico ha operato in ambito *security*, definendo un sistema integrato di sicurezza e tracciatura fisico-digitale strutturato in modo da garantire l'interoperabilità delle informazioni native di pertinenza della Società con sistemi esterni gestiti direttamente dai produttori o con sistemi esterni di tracciatura; con ciò si è reso possibile, in cooperazione applicativa tra differenti sistemi, la divulgazione di informazioni di contorno relative al prodotto identificato, nonché l'accesso a servizi a valore aggiunto per il consumatore.

Nel campo dell'innovazione tecnologica, le attività e le azioni avviate, che continueranno anche nel corso del triennio 2024-26, hanno come obiettivo quello di dare un significativo sostegno ai progetti di securizzazione, innovazione e di trasformazione digitale

dell'Azienda attraverso una maggiore efficienza dei processi, un uso consapevole e razionale delle risorse *ICT*, assicurando la tutela delle informazioni e del patrimonio informativo aziendale.

Il nuovo modo di guardare all'innovazione per fare impresa si traduce nella costante e crescente attenzione alle attività di ricerca e sviluppo. Sono proseguiti gli impegni legati allo sviluppo di nuovi materiali, di soluzioni innovative e di rafforzamento dei requisiti di sicurezza e anti-contraffazione sui prodotti "*core*" e di sviluppo di soluzioni *ICT* per l'offerta di nuovi servizi a valore aggiunto. L'opera di rafforzamento delle attività sulla ricerca si è concretizzata sia attraverso la valorizzazione e il potenziamento delle competenze interne, che mediante la collaborazione con Centri e Università di eccellenza sul territorio nazionale, attivando un importante sviluppo di conoscenze che consentirà alla Società di confrontarsi efficacemente con altri operatori internazionali e di saper essere propositiva rispetto ai cambiamenti tecnologici e di mercato.

In aggiunta, l'Azienda considera la sostenibilità obiettivo fondamentale delle proprie scelte, ritenendo che il contributo offerto dal Poligrafico a livello di business (in coerenza con la specifica missione aziendale) oltre ad avere risultati economici positivi debba offrire benefici alla collettività generando positive ricadute in termini ambientali e sociali.

In linea con quanto esposto, il Poligrafico ha programmato, nel tempo, rilevanti investimenti che, come detto, continueranno il loro sviluppo anche nel triennio 2024-26. I punti di attenzione strategica restano: la solidità reddituale e finanziaria, la pervasività dell'innovazione e la diffusione dell'automazione e della digitalizzazione nei processi industriali, un'incisiva capacità di costruire soluzioni a vantaggio del cittadino e della Pubblica Amministrazione, la ricerca di nuove opportunità commerciali, il rafforzamento delle infrastrutture informatiche e della "security aziendale", oltre che una gestione del personale che garantisca elevata professionalità, flessibilità e competenza.

Il Poligrafico proseguirà, inoltre, a dare risalto ad una visione integrata del suo modo di operare, coniugando gli specifici obiettivi di *business* e di profitto, con quelli a vantaggio della collettività (impliciti nella missione aziendale e nelle caratteristiche dei servizi/prodotti offerti) e della sostenibilità sociale e ambientale (anche attraverso l'adozione del cd. *Bilancio integrato*). Le iniziative aziendali messe in campo saranno funzionali a dare un ulteriore impulso al percorso virtuoso intrapreso dal Poligrafico e a rafforzare la capacità di operare a condizioni di mercato e con i più elevati standard di innovazione, perseguendo gli obiettivi di pubblico interesse.

## 10. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

L'ANAC, nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha chiarito che la valutazione del rischio 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).

In merito, si ricorda che la valutazione del rischio si articola in 3 sottofasi:

- **Identificazione dei rischi:** l'identificazione del rischio mira ad individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, della Società. Tale identificazione si traduce nell'indicazione degli "eventi rischiosi" che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi in relazione a ciascun processo e produrre conseguenze sull'Ente.
- **Analisi dei rischi:** l'analisi dei rischi consiste - a seguito delle innovazioni introdotte dall'Allegato 1 al PNA 2019 - in un giudizio qualitativo in merito al rating da attribuire al singolo rischio considerato, formato all'esito dell'applicazione di determinati indicatori ("valore complessivo del rischio").

Tale analisi è essenziale al fine di comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi (c.d. fattori abilitanti) e, conseguentemente, individuare le migliori modalità per contrastarli; segnatamente, sono stati identificati i seguenti fattori abilitanti, come richiamati dall'Autorità:

- mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli
  - mancanza di trasparenza
  - eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento
  - esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto
  - scarsa responsabilizzazione interna
  - inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi
  - inadeguata diffusione della cultura della legalità
  - mancata attuazione del principio di distinzione tra politica (CdA) e amministrazione
  - definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei processi (c.d. registro dei rischi).
- **Ponderazione dei rischi:** l'attività di ponderazione dei rischi costituisce l'ultima fase del processo di valutazione del rischio e consiste "nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento", così come ribadito ancora nell'Allegato 1 al PNA 2019.

---

## 10.1. LA IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

L'analisi dei rischi si basa sulla mappatura dei processi aziendali del Poligrafico<sup>13</sup>, di Valoridicarta e di Futuro & Conoscenza in liquidazione, risultando complessivamente composta da n. **91** macroaree, n. **108** aree e n. **138** processi.

Per effettuare una efficace gestione del rischio è stato necessario preventivamente definire il contesto in cui il Poligrafico svolge le proprie attività, al fine di poterne apprezzare e classificare le diverse modalità organizzative e funzionali. Ciò è propedeutico all'analisi dettagliata in cui devono identificarsi i rischi (in tal caso, corruttivi), per poter individuare le idonee misure di prevenzione e contrasto dei medesimi.

Si è utilizzato l'organigramma della Società, al fine di identificare i responsabili ai quali somministrare le schede di rilevazione dei "processi" svolti dalle diverse articolazioni della stessa.

Il PPCT, infatti, rappresenta lo strumento attraverso il quale la Società sistematizza e descrive diversi "processi" - articolati in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo. Ciò deve avvenire ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Come da ultimo anche nell'Allegato 1 del PNA 2019 per processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

Il PPCT, quindi, è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi.

---

<sup>13</sup> L'universo di audit è stato predisposto attraverso degli incontri con il Management di riferimento, l'analisi della documentazione disponibile (analisi dei processi aziendali predisposte ai fini del D.Lgs. 231/01 e della L. 262/05; Sistema di gestione per la Qualità; ecc.) ed è stato aggiornato anche in funzione delle attività svolte e del mutato contesto organizzativo intervenuti nel periodo successivo al 2015.

Per “evento”, infine, deve intendersi il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che ostacolano il perseguimento dell’obiettivo istituzionale dell’Ente.

Per “rischio” si intende, quindi, un evento o una condizione sfavorevole che potrebbe verificarsi nel corso delle attività svolte da una determinata organizzazione, con possibili conseguenze dirette o indirette sulle medesime attività, ovvero l’eventualità di poter subire un danno, connessa a circostanze più o meno prevedibili.

L’individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l’emersione delle aree nell’ambito dell’attività dell’intera Amministrazione/Ente che debbono essere presidiate, più di altre, mediante l’implementazione di misure di prevenzione.

Rispetto a tali aree, il PPCT deve identificare le loro caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio, stabilendo le priorità di trattazione.

Per garantire almeno un livello minimo di rispondenza alle norme e l’adeguatezza dei diversi PPCT a contrastare con efficacia le fattispecie corruttive all’interno delle amministrazioni pubbliche e degli altri soggetti esercenti attività di interesse pubblico, il Legislatore ha inteso dettare obblighi di adozione di misure minimali volte a prevedere e limitare i rischi corruttivi almeno in quattro macro aree di attività, nelle quali, peraltro, devono essere assicurati livelli minimi di garanzia di trasparenza amministrativa, come previsto dall’articolo 1, comma 16, lett. a), della L. 190/2012. Ci si riferisce ai processi che si svolgono nelle seguenti aree: autorizzazione o concessione; scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi (anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti pubblici di cui al D.Lgs. 36/2023); concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed Enti pubblici e privati; concorsi e prove selettive per l’assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all’articolo 24 del D.Lgs. 150 del 2009. Nell’ambito della Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, l’Autorità ha successivamente previsto che la mappatura dei processi debba considerare tutte le attività svolte dall’Amministrazione/Ente, prestando particolare attenzione ad alcune aree di attività che sono identificate nel PNA 2015 come tipicamente esposte al rischio di corruzione. Tale mappatura deve includere oltre alle aree c.d. “obbligatorie” previste dal PNA 2013 (appalti, gestione del personale, autorizzazioni e concessioni) altre attività riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi. Ci si riferisce, in particolare, alle aree concernenti lo svolgimento di attività di: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine; affari legali e contenzioso. Queste aree, insieme a quelle fin qui definite “obbligatorie”, sono denominate “aree generali”.

Oltre alle “aree generali” ogni Amministrazione/Ente ha ambiti di attività peculiari che possono far emergere “aree di rischio specifiche”, non meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle “generali”, ma si differenziano da queste ultime in quanto strettamente correlate alle caratteristiche tipologiche delle Amministrazioni/Enti.

Concorrono all'individuazione di tali "aree di rischio specifiche": le analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione o in amministrazioni dello stesso settore di appartenenza; incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici; incontri (o altre forme di interazione) con i portatori di interesse esterni, con particolare riferimento alle associazioni impegnate sul territorio nella promozione della legalità, alle associazioni di categoria e imprenditoriali; aree di rischio già identificate da amministrazioni similari per tipologia e complessità organizzativa.

Con riferimento all'attività di mappatura effettuata dal Poligrafico, l'individuazione delle attività a rischio è stata aggiornata nel corso degli anni perseguendo una duplice finalità: mappare i rischi previsti dal D.Lgs. 231/2001 e inquadrare i rischi corruttivi ex L. 190/2012. Ciò al fine di garantire il coordinamento tra le due norme, come peraltro chiarito dalla Determinazione ANAC n. 8/2015 e dal successivo aggiornamento con Delibera n. 1134/2017, e di allineare metodologicamente sia il Modello 231 che il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La rivisitazione della suddetta mappatura viene effettuata in occasione della predisposizione e dell'aggiornamento del PPCT al fine di tenere in debita considerazione gli eventuali mutamenti intervenuti nell'assetto organizzativo, nelle normative di riferimento nonché delle modifiche apportate al catalogo delle fattispecie di reato disciplinate dal D.Lgs. 231/2001.

L'approccio metodologico utilizzato per l'individuazione e l'analisi e la valutazione dei rischi, come descritto anche nel Modello 231, si è basata su un'autovalutazione dei rischi e controlli da parte dei soggetti interni al Poligrafico, individuati e coinvolti nelle aree/processi emersi come potenzialmente sensibili sulla base di una preliminare analisi delle fattispecie di reato, nonché tenendo conto delle peculiarità dell'Azienda.

Attraverso tale attività si perviene ad una mappatura delle aree a rischio di reato, suddivisa in singole schede per ciascuna Struttura aziendale, in cui sono confluite le evidenze emerse in sede di intervista con i responsabili delle Strutture, anche alla luce delle modifiche organizzative intercorse.

Le singole schede di mappatura sono oggetto di condivisione con le Strutture aziendali già coinvolte nella pregressa fase di intervista.

Per il dettaglio completo dei processi a rischio corruzione si rimanda all'Allegato 4 al presente Piano.

---

## **10.2. L'ANALISI DEL RISCHIO**

A seguito dell'identificazione dei rischi si è proceduto alla valutazione degli stessi. L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico, tradotto poi in una scala qualitativa.

I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l’impatto e per valutare il livello di rischio sono stati identificati tenendo in considerazione quelli indicati dall’ANAC<sup>14</sup>, opportunamente adattati sulla base delle metodologie utilizzate in sede di *risk assessment* per la pianificazione annuale dell’Internal Auditing, nonché sulla base delle specifiche caratteristiche del sistema di controllo del Poligrafico.

La stima della probabilità si ottiene prendendo in considerazione una serie di fattori di rischio, secondo parametri riferiti a diverse variabili che intervengono in un processo e che possono renderlo più o meno “esposto” a fenomeni corruttivi.

Ad esempio, più è alta la discrezionalità dei Responsabili/Referenti di un processo, maggiore è la probabilità che in esso possano annidarsi rischi riferibili al fenomeno della corruzione.

Di seguito sono riportati i fattori di rischio utilizzati per stimare la probabilità:

- a. Rischio Corruzione;
- b. Grado di instabilità del Processo;
- c. Complessità del Processo;
- d. Discrezionalità.

Tabella 1 - Fattori di rischio utilizzati per stimare la probabilità

PROBABILITÀ		
Fattori di rischio	Valori	
Rischio Corruzione	Il processo non è a rischio corruzione ai sensi del D.Lgs. 231 e L. 190	1
Processo/Attività identificata a rischio corruzione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (reati presupposto a vantaggio dell'azienda) e/o L. 190/2012 in senso ampio (reati contro la PA e situazioni di “cattiva amministrazione”)	Il processo è a rischio corruzione ai sensi del D.Lgs. 231 (reati presupposto a vantaggio dell'azienda)	2
	Il processo è a rischio corruzione ai sensi del D.Lgs. 231 (reati presupposto a vantaggio dell'azienda) e della L. 190 (reati contro la PA disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale)	3

<sup>14</sup> Cfr. Allegato 5 al PNA “La valutazione del livello di rischio”. In proposito l’ANAC pur avendo definito l’Allegato 1 del PNA 2019 l’unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei PPCT per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo (superando dunque le indicazioni metodologiche fornite nel PNA 2013 e nell’Aggiornamento 2015 al PNA) ha chiarito che “Qualora le amministrazioni abbiano già predisposto il PTPCT utilizzando l’allegato 5 al PNA 2013, il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) illustrato nel presente allegato può essere applicato in modo graduale.

PROBABILITÀ		
Fattori di rischio	Valori	
	Il processo è a rischio corruzione ai sensi del D.Lgs. 231 (reati presupposto a vantaggio dell'azienda) e della L. 190 in senso ampio (reati contro la PA + situazioni di "cattiva amministrazione")	5
Grado d'instabilità del processo  Numerosità delle modifiche organizzative avvenute nel 2022 e nel 2023	Nessun cambiamento significativo	1
	Nuovi processi	2
	Cambiamenti organizzativi e/o nuovi processi	3
	Nuovi processi, cambiamenti organizzativi e/o nei sistemi	4
	Nuovi processi, cambiamenti organizzativi e nei sistemi	5
Complessità del processo  Livello di multifunzionalità del processo misurato in termini di numero di strutture organizzative coinvolte	Strutture organizzative coinvolte 1	1
	Strutture organizzative coinvolte 2	2
	Strutture organizzative coinvolte 3-4	3
	Strutture organizzative coinvolte 5-9	4
	Strutture organizzative coinvolte > 9	5
Discrezionalità  Misura il grado di discrezionalità nello svolgimento di una attività aziendale, anche con riferimento al soggetto che la svolge	L'attività è disciplinata da leggi, protocolli di comportamento 231 e 190 e procedure aziendali ed i soggetti che svolgono l'attività/controllo sono individuati a priori (es. Direttore/Responsabile di Struttura)	1
	L'attività è disciplinata solo da protocolli di comportamento 231 e 190 e/o procedure aziendali ed i soggetti che svolgono l'attività/controllo sono individuati a priori (es. Direttore/Responsabile di Struttura)	2

PROBABILITÀ		
Fattori di rischio	Valori	
	L'attività è disciplinata da leggi, protocolli di comportamento 231 e 190 e/o procedure aziendali ed i soggetti che svolgono l'attività/controllo appartengono a gruppi predefiniti (es. impiegati della struttura)	3
	L'attività è disciplinata solo da protocolli di comportamento 231 e 190 e/o procedure aziendali ed i soggetti che svolgono l'attività/controllo appartengono a gruppi predefiniti (es. impiegati della struttura)	4
	L'attività non è disciplinata da leggi, protocolli di comportamento 231 e 190 e/o procedure aziendali e può essere gestita in modo discrezionale	5

Di seguito sono riportati gli indici di valutazione dell'impatto:

- e. Impatto Economico;
- f. Impatto reputazionale.

Tabella 2 - Indici di valutazione dell'impatto

IMPATTO		
Fattori di rischio	Valori	
Impatto Economico Danno economico subito dall'Ente/Stato in caso di realizzazione di fenomeni corruttivi	Quasi inesistente	1
	Basso	2
	Medio	3
	Alto	4
	Molto alto	5
Impatto reputazionale	Quasi inesistente	1

IMPATTO		
Fattori di rischio	Valori	
Impatto reputazionale in caso di realizzazione di fenomeni corruttivi	Basso	2
	Medio	3
	Alto	4
	Molto alto	5

La valutazione complessiva degli elementi di rischio in termini di probabilità ed impatto è temperata dalle attività attuate dal *management* per ridurre tali rischi, nonché dalle attività di audit svolte al fine di valutare il sistema di controllo in essere, arrivando a determinare un livello di rischio residuo.

La scala di misurazione degli elementi di rischio residuo è strutturata sui seguenti indici di rischio.

Inoltre, il sistema di controllo interno implementato dal Poligrafico per ridurre il rischio inerente è stato valutato alla luce dei seguenti fattori:

- Grado di formalizzazione delle attività aziendali;
- Riscontrabilità;
- Segregazione;
- Attività di audit svolte nel biennio precedente.

Tabella 3 – Elementi del Sistema di Controllo

CONTROLLI		
Fattori di rischio	Valori	
Grado di formalizzazione delle attività aziendali	Elevato livello di formalizzazione di processi/attività nelle procedure aziendali	1
Livello di formalizzazione di processi/attività nelle procedure aziendali pubblicate sull'Intranet aziendale del Poligrafico	Medio livello di formalizzazione di processi/attività nelle procedure aziendali	2
	Basso livello di formalizzazione di processi/attività nelle procedure aziendali	3

CONTROLLI		
Fattori di rischio	Valori	
<p>Riscontrabilità</p> <p>Misura il grado riscontrabilità delle operazioni relative all'attività a rischio in termini di documentabilità del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile e di verificabilità ex post</p>	Le modalità di gestione delle operazioni consentono di ripercorrere il processo decisionale, autorizzativo ed esecutivo dell'attività sensibile	1
	Le modalità di gestione delle operazioni consentono di ripercorrere il processo decisionale o autorizzativo e/o esecutivo dell'attività sensibile	2
	Le modalità di gestione delle operazioni consentono di ripercorrere il solo processo autorizzativo dell'attività sensibile	3
	Le modalità di gestione delle operazioni non consentono alcun riscontro dell'attività di controllo eseguita	5
<p>Segregazione</p> <p>Separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro-processo aziendale, di più soggetti</p>	Separazione completa delle attività (autorizzazione, esecuzione e controllo) tra soggetti/sistemi appartenenti a Funzioni/Strutture aziendali diverse	1
	Coloro che eseguono attività di autorizzazione e controllo sono diversi rispetto a coloro che svolgono le attività esecutive e alcuni elementi del processo sono svolte da soggetti appartenenti a Funzioni/Strutture aziendali diverse	2
	Coloro che eseguono attività di autorizzazione e controllo sono diversi rispetto a coloro che svolgono le attività esecutive e alcuni elementi del processo sono svolte da soggetti diversi ma appartenenti alla stessa Funzione/Struttura aziendale	3

CONTROLLI		
Fattori di rischio	Valori	
	Coloro che eseguono attività di autorizzazione e controllo sono diversi rispetto a coloro che svolgono le attività esecutive ma tutti gli elementi del processo di controllo sono svolti dal medesimo soggetto	4
	Coloro che eseguono attività di autorizzazione e controllo sono i medesimi soggetti che svolgono le relative attività operative	5
Livello di copertura AUDIT  Inteso come livello di copertura dei processi aziendali, in termini di interventi di audit svolti negli ultimi due anni	Processo coperto da attività di compliance integrata N-1	1
	Processo coperto da attività di compliance integrata N-2	2
	Processo non coperto da attività di compliance integrata	5

La valutazione complessiva degli elementi di rischio in termini di probabilità ed impatto è contemperata dalle attività poste in essere dal *management* per ridurre tali rischi, nonché dalle attività di audit svolte al fine di valutare il sistema di controllo in essere, arrivando a determinare un livello di rischio residuo.

La scala di misurazione degli elementi di rischio residuo è strutturata sui seguenti indici di rischiosità.

Tabella 4 – Scala di misurazione degli elementi di rischio residuo

Livello rischio	Descrizione livello di Rischio residuo
Basso	Il rischio che il processo possa presentare malfunzionamenti e determinare comportamenti corruttivi e/o di abuso da parte del personale del Poligrafico dei poteri affidati è basso

Livello rischio	Descrizione livello di Rischio residuo
Medio/Basso	Il rischio che il processo possa presentare malfunzionamenti e determinare comportamenti corruttivi e/o di abuso da parte del personale del Poligrafico dei poteri affidati è medio/basso
Medio/Alto	Il rischio che il processo possa presentare malfunzionamenti e determinare comportamenti corruttivi e/o di abuso da parte del personale del Poligrafico dei poteri affidati è medio/alto
Alto	Il rischio che il processo possa presentare malfunzionamenti e determinare comportamenti corruttivi e/o di abuso da parte del personale del Poligrafico dei poteri affidati è alto

Nel corso dell'anno 2023, nell'ottica di allineare la metodologia di analisi del rischio sopra rappresentata alle recenti indicazioni dell'Autorità, quanto all'esigenza di prevedere una metodologia non esclusivamente quantitativa:

- è stata aggiunta, quale comprova del *rating* di rischiosità derivante dall'applicazione dell'algoritmo, una specifica motivazione, da rendere a cura del singolo Responsabile, sulla base di evidenze e dati propri del processo considerato;
- la possibilità, per il RPCT, di rivedere "al rialzo" il rating di rischiosità attribuito, in aderenza al principio di prudenzialità.

---

### 10.3. LA PONDERAZIONE DEI RISCHI

Dopo aver effettuato la valutazione del rischio, secondo la metodologia sopra descritta, si è effettuata una ponderazione del valore ottenuto.

## 11. TRATTAMENTO DEI RISCHI

Nella fase di trattamento del rischio si procede alla identificazione delle misure di prevenzione, anche nel raccordo con quanto previsto dal MOG 231, in osservanza delle indicazioni di prassi e, comunque, a quanto previsto, per le "società in controllo pubblico" dalla Delibera Anac n. 1134/2017.

Secondo gli indirizzi dell'Autorità, il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi e tiene conto delle priorità emerse in occasione della precedente sottofase di ponderazione del rischio.

In proposito, l'ANAC distingue tra "**misure generali**" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'organizzazione e sulla struttura dell'Ente, e "**misure specifiche**",

così denominate per il fatto di incidere su problemi specifici individuati in occasione della fase di valutazione del rischio.

Le misure generali sono obbligatorie, in quanto previste direttamente dalla legge o dal PNA. Le misure specifiche, pur non essendo previste dalla legge, sono comunque fortemente raccomandate proprio perché connesse a specifiche criticità di determinati processi/aree dell'Ente considerato.

Nell'ambito dell'attività di implementazione delle misure generali e specifiche si è tenuto conto della congruità delle singole misure da introdurre e, soprattutto, della loro sostenibilità da parte delle singole Strutture, in quanto destinatarie delle misure medesime.

Per ciascuna misura (generale o specifica) è stato indicato quanto segue:

- il responsabile dell'attuazione della misura;
- lo stato di attuazione della misura ("in essere" / "termine di attuazione");
- l'indicatore di monitoraggio;
- i target ("valori attesi" e "impatti attesi").

Nel presente Piano sono riportate le misure di livello generale mentre per le misure di livello specifico si rinvia all'Allegato 1.

In sintesi, si riportano a seguire le misure di livello generale.

- ❖ Sistema di controllo interno e gestione del rischio
- ❖ Codice Etico
- ❖ Rotazione ordinaria del personale
- ❖ Rotazione straordinaria del personale
- ❖ Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi
- ❖ Inconferibilità e incompatibilità ex D.Lgs. 39/2013
- ❖ Attività successiva alla cessazione dell'attività (c.d. revolving doors / pantouflage)
- ❖ Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.
- ❖ Whistleblowing
- ❖ Formazione
- ❖ Patti di integrità negli affidamenti
- ❖ Monitoraggio degli incarichi extraistituzionali

---

#### **11.1. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI**

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi. Esso contribuisce ad una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di

Amministrazione, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli e concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali ed al mercato, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne.

L'attuale sistema di controllo interno del Poligrafico è il risultato di successive integrazioni e aggiornamenti, finalizzati ad implementare un modello di *governance* sempre più evoluto e in linea con i modelli di riferimento e le *best practices* esistenti in ambito nazionale (cfr. Figura 9). Esso coinvolge, a livello generale, tutti i livelli operativi dell'Azienda ed è costituito dall'insieme delle strutture organizzative, delle procedure e delle regole che favoriscono l'assunzione di decisioni consapevoli e mirano ad assicurare il perseguimento e il conseguimento delle seguenti finalità:

- rispetto dei piani strategici e operativi;
- conformità alla normativa interna ed esterna vigente;
- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- integrità e affidabilità delle informazioni contabili e gestionali;
- salvaguardia patrimoniale e prevenzione di eventi illeciti.

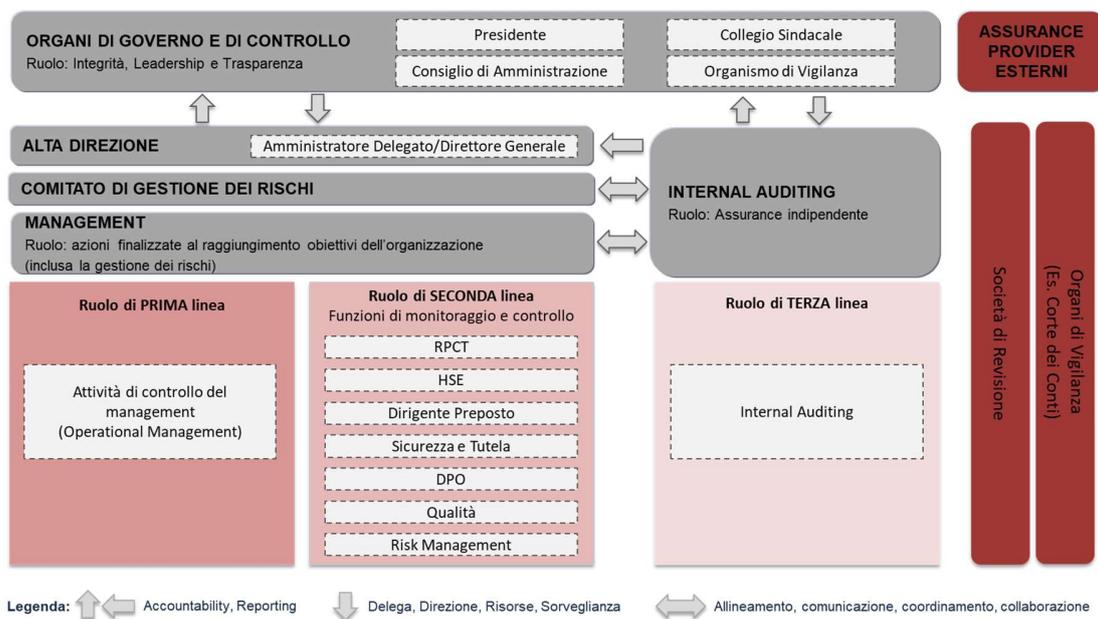


Figura 9 - Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi del Poligrafico

Gli **attori del SCIGR del Poligrafico** agiscono secondo un modello a tre livelli di controllo, in linea con le normative e le best practices di riferimento.

- Ruolo di prima linea

Attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui propri processi al fine di assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Tali attività di controllo sono

demandate alla responsabilità primaria del management operativo (sia di chi mette in atto una determinata attività, sia di chi ne ha la responsabilità di supervisione) e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale. Le strutture operative sono, quindi, le prime responsabili del processo di controllo interno e di gestione dei rischi. Nel corso dell'operatività giornaliera tali strutture sono chiamate a identificare, misurare o valutare, monitorare, attenuare e riportare i rischi derivanti dall'ordinaria attività aziendale in conformità con il processo di gestione dei rischi e le procedure interne applicabili.

- Ruolo di seconda linea

Attività di monitoraggio e controllo affidate a funzioni autonome, indipendenti e distinte da quelle operative; esse concorrono alla definizione delle politiche di governo e del processo di gestione dei rischi (individuazione, valutazione e controllo). A tale livello si monitorano i rischi aziendali, si propongono le linee guida sui relativi sistemi di controllo e si verifica l'adeguatezza degli stessi al fine di assicurare efficienza ed efficacia delle operazioni, adeguato controllo dei rischi, prudente conduzione del business, affidabilità delle informazioni, conformità a leggi, regolamenti e procedure interne.

- Ruolo di terza linea

L'Internal Auditing (IA) fornisce assurance e consulenza sull'adeguatezza e sull'efficacia della governance e della gestione dei rischi. Le reportistiche prodotte sono indirizzate al management e all'organo di governo, al fine di promuovere e facilitare il miglioramento continuo.

Tale schema è sostanzialmente riprodotto per le società in house anche mediante le attività in service svolte dagli azionisti, tranne per quanto riguarda il controllo della Corte dei Conti (le citate società in house non sono infatti sottoposte alla vigilanza della Corte dei Conti) e, per quanto riguarda F&C, la figura del Dirigente preposto e l'Organismo di Vigilanza.

Il SCIGR del Poligrafico coinvolge soggetti differenti cui sono attribuiti specifici ruoli e responsabilità:

- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente del CdA;
- Amministratore Delegato;
- Management;
- Collegio Sindacale, Società di Revisione e Magistrato della Corte dei Conti;
- Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001;
- Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex L. 262/2005;
- Internal Auditing;
- Comitato Etico;
- Comitato di Gestione dei Rischi.

Il PPCT è un elemento costitutivo del SCIGR e definisce un modello organizzativo funzionale all'integrazione delle misure di prevenzione della corruzione nel più ampio

contesto del SCIGR aziendale stesso e dei più generali assetti organizzativi, amministrativi e di governo societario del Poligrafico.

Le componenti del SCIGR sono tra loro coordinate e interdipendenti e il Sistema, nel suo complesso, coinvolge con diversi ruoli, secondo logiche di collaborazione e coordinamento, gli organi amministrativi, gli organismi di vigilanza, gli organi di controllo, il *Management* e tutto il personale interno ed esterno al Poligrafico.

Le attività di competenza del RPCT e della relativa articolazione organizzativa, si configurano in termini di ruolo di seconda linea in quanto per natura e contenuti configurabili come attività di *Risk Management*, volta all'individuazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei relativi rischi.

---

## 11.2. CODICE ETICO

Il Codice Etico raccoglie i principi e le regole comportamentali cui il Poligrafico si attiene nell'esercizio della propria attività imprenditoriale e definisce la disciplina generale cui sono soggetti tutti coloro i quali operano nel contesto aziendale.

Nell'elaborazione del medesimo, stante le attività di carattere pubblicitario che il Poligrafico si trova a svolgere, si è ritenuto opportuno recepire taluni principi espressi dal nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62), previsto dall'art. 54 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dalla Legge 190/2012, nonché dal Codice Etico e di Comportamento del Ministero dell'Economia e delle Finanze nonché recepire le integrazioni suggerite dalle Linee Guida e dal Piano Nazionale Anticorruzione e relativi aggiornamenti emessi dall'ANAC.

In data 22.05.2019 il Poligrafico ha adottato un Codice Etico di Gruppo, anche in conseguenza della recente costituzione delle società in house Valoricarta che è stato poi recepito anche dalla società Futuro & Conoscenza in liquidazione. Il Codice è stato pertanto rivisto anche al fine di:

- rafforzare i contenuti in Premessa;
- aggiornare le regole di comportamento per prevenire i reati di recente introduzione (caporalato, traffico di influenze illecite, ecc.);
- aggiungere un articolo specifico dedicato alla tutela dei soggetti che effettuano segnalazioni.

Il Codice è stato inoltre aggiornato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 ottobre 2022, per recepire le necessarie integrazioni conseguenti all'aggiornamento del MOGC<sup>15</sup> con riferimento ad alcuni interventi normativi intervenuti nel corso del 2021 e del 2022 che hanno introdotto/modificato alcuni reati presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/2001 (ai reati relativi al pagamento

---

<sup>15</sup> L'aggiornamento del MOGC è stato da ultimo deliberato dal Consiglio di Amministrazione il 19 ottobre 2022.

con strumenti diversi dal contante, reati contro il patrimonio culturale, modifiche al D.Lgs. 81/2008, modifiche al reato di riciclaggio e autoriciclaggio di denaro, riciclaggio di beni culturali, di alcuni reati informatici e contro la Pubblica Amministrazione).

Sono stati, infine, integrati i principi etici e i comportamenti a seguito dell'aggiornamento delle aree e/o processi aziendali definiti "sensibili" e/o a rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della L. 190/2012, come riscontrato dalle interviste alle figure presenti ai vari livelli organizzativi del Poligrafico.

Nel corso dell'anno 2024 la Società curerà altresì uno stress test di congruità dei contenuti del Codice Etico rispetto ai contenuti del D.P.R. n. 62/2013, come di recente aggiornato da parte del D.P.R. n. 81/2023.

---

### **11.3. ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE**

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione (dirigenti e dipendenti) è considerata talmente rilevante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, tanto da costituire oggetto di uno specifico allegato nel PNA 2019 (cfr. Allegato 2). L'Autorità ha ribadito che, le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione, sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro, e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione/società. Ciò implica una più elevata frequenza del *turnover* di quelle figure preposte alla gestione dei processi più esposti al rischio corruzione.

La rotazione rappresenta, tuttavia, una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione, considerandola in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. In particolare, occorre considerare che tale misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione, senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

A tal fine la normativa prevede che i soggetti destinatari:

- adottino criteri per la rotazione del personale;
- forniscano conoscenza dell'obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse;
- adottino criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi;
- verifichino la sussistenza di condizioni ostative in capo a soggetti ai quali si intendono conferire incarichi.

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 e avendo come riferimento la L. 190/2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative

d'impresa. Essa implica, come rilevato in precedenza, una più elevata frequenza del *turnover* di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione.

La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:

- a) svolgere istruttorie e accertamenti;
- b) adottare decisioni;
- c) attuare le decisioni prese;
- d) effettuare verifiche.

La rotazione dei dirigenti e dipendenti in Enti di diritto privato presenta, infatti, rilevanti profili di delicatezza e complessità, dal momento che essa potrebbe collidere con esigenze altrettanto rilevanti, come quelle sottese al consolidamento del *know how* e alla continuità dell'azione aziendale, che implicano la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti, specialmente negli ambiti di attività a più elevata connotazione specialistica.

Inoltre, possono determinare criticità, in caso di rotazione, anche la dimensione degli uffici e la quantità dei dipendenti operanti. La rotazione è oggettivamente più semplice laddove le risorse siano maggiori.

Analogamente a quanto fatto in precedenza, anche per il 2023 il RPCT ha svolto un'analisi al fine di riscontrare l'attuazione della misura della rotazione ordinaria per i principali livelli dirigenziali del Poligrafico. In tale analisi sono stati considerati anche i casi di cessazione del rapporto di lavoro e di nuove nomine con conseguente cambio di responsabilità di Strutture aziendali, a seguito di mutamenti organizzativi e/o progressioni di carriera, con valorizzazione di competenze professionali specifiche.

In particolare, a seguito della nuova organizzazione, si è avuta una riconfigurazione generale delle responsabilità con una rotazione di fatto sulle Strutture che governano i processi maggiormente a rischio. In particolare, a seguito della separazione della Struttura Acquisti dalla Struttura Legale, la prima è stata collocata a diretto riporto del Direttore Generale, mentre la seconda a riporto dell'Amministratore Delegato, con assegnazione delle responsabilità a soggetti diversi rispetto al precedente unico responsabile della Direzione Affari Legali e Acquisti.

---

#### **11.4. ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE**

Con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del

D.Lgs. 165 del 2001”, l’ANAC è intervenuta, con indicazioni confermate dal PNA 2019, in tema di rotazione straordinaria del personale.

Nella Delibera richiamata, e relativamente alle società in controllo pubblico (quale è il Poligrafico), sono chiariti i termini delle due principali forme di rotazione straordinaria, ossia:

- (i) la rotazione straordinaria di cui all’art. 3, comma 1, della L. 97/2001 (c.d. **trasferimento obbligatorio**), misura obbligatoria – a tutti gli effetti, per le società in controllo pubblico, siccome “*enti a prevalente partecipazione pubblica*”;
- (ii) la rotazione straordinaria (strettamente intesa) di cui all’art. 16, comma 1, lett. *l-quater*, del D.Lgs. 165/2001, misura raccomandata dall’ANAC in relazione alle società in controllo pubblico.

L’art. 3, co. 1, della L. 27 marzo 2001, n. 97, recante “Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”, stabilisce che “quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di **enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio** per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall’articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l’amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza”.

Più in dettaglio:

- la norma ha introdotto per tutti i dipendenti – a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) – l’istituto del trasferimento ad **ufficio diverso** da quello in cui prestava servizio per il dipendente *rinviato a giudizio* per i delitti richiamati (si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all’intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale, come richiamati sopra nella descrizione del significato di “corruzione” ai sensi della Legge Anticorruzione);
- il **trasferimento è obbligatorio** salva la scelta, lasciata all’Ente, “in relazione alla propria organizzazione”, tra il “**trasferimento di sede**” e “l’attribuzione di **un incarico differente** da quello già svolto dal dipendente”, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell’ufficio in considerazione del discredito che l’Ente stesso può ricevere da tale permanenza (art. 3, co. 1, cit.).
- “qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in **posizione di aspettativa o di disponibilità**, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell’ordinamento dell’amministrazione di appartenenza” (art. 3, co. 2, cit.);

- in **caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione**, ancorché non definitiva, “*e in ogni caso, decorsi cinque anni*” dalla sua adozione (art. 3, comma 3), il **trasferimento perde efficacia**. Tuttavia, l'Ente, “*in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo*”, “*può non dare corso al rientro*” (art. 3, co. 4, cit.);
- in **caso di condanna**, per gli stessi reati di cui all'art. 3, co. 1, anche non definitiva, i dipendenti “*sono sospesi dal servizio*” (art. 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (art. 4);
- in caso di **condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni** per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 5);
- nel caso di **condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni** si applica il disposto dell'articolo 32-*quinqüies*, cod. pen.

In base a quanto precede, e coerentemente a quanto previsto dalla Delibera ANAC menzionata, con riferimento alle **conseguenze del procedimento penale sul sottostante rapporto di lavoro del dipendente di Poligrafico**, in relazione ai delitti previsti dagli artt. 314, comma 1, 317, 318, 319, 319-*ter*, 319-*quater* e 320, cod. pen. e dall'art. 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, ove concretamente integrabili, si prevede che:

- a) in caso di **rinvio a giudizio**, per i reati previsti dal citato art. 3, l'Azienda, con decisione del Consiglio di Amministrazione, trasferisce il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza; tuttavia, in caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;
- b) in caso di **condanna non definitiva**, il dipendente, con decisione del Consiglio di Amministrazione, è sospeso dal servizio (ai sensi del richiamato art. 4);
- c) in caso di **sentenza penale irrevocabile di condanna**, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere disposta a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi del richiamato art. 5).

Si precisa che, secondo la Delibera richiamata, come confermata dal PNA 2019, il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, **non hanno natura sanzionatoria**, ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità dell'Azienda, diversamente dalla disposta **estinzione del rapporto di lavoro**, la quale ha carattere di pena accessoria.

Si precisa altresì che l'elencazione dei reati per i quali è prevista tale prima forma di rotazione ha carattere tassativo.

A prescindere dai flussi informativi tra l'Autorità giudiziaria e Poligrafico è fatto obbligo, a tutti i dipendenti dell'Azienda, di comunicare l'**avvio di qualunque procedimento penale nei loro confronti**, sin dal primo atto del procedimento penale di cui possa essere a conoscenza l'interessato, in veste di indagato o, comunque, di iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 del c.p.p. La violazione di tale norma costituisce, oltre che violazione del presente Piano, grave illecito disciplinare.

La misura del trasferimento obbligatorio si applica nei confronti di tutto il personale dipendente di Poligrafico e, comunque, a tutti coloro che collaborano con la l'Azienda in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori co.co.co, stagisti, tirocinanti, assegnisti di ricerca, laureandi, studenti, etc.).

La rotazione straordinaria – in senso stretto – di cui all'art. 16, co.1, lett. I-*quater*, del D.Lgs. 165/2001, consiste in un provvedimento dell'Ente cui afferisce il dipendente, adeguatamente motivato, con il quale – a fronte della (**mera**) **iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.** in relazione ai delitti di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 – viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione e con il quale, conseguentemente, viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza però che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile, in relazione al Poligrafico, davanti al giudice ordinario territorialmente competente.

Come espressamente sottolineato dall'Autorità, "il provvedimento di cui all'art 16, co. 1, lett. I-*quater*) del D.Lgs. 165/2001 è attribuito alla competenza dei dirigenti generali nelle amministrazioni dello Stato, ma, trattandosi di norma di principio, è sicuramente applicabile a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, dello stesso D.Lgs. 165 (in virtù dell'art. 27 del medesimo decreto). Invece, più di un dubbio è sollevabile circa il fatto che sia applicabile obbligatoriamente per tutti gli altri soggetti esclusi dall'applicazione diretta del D.Lgs. 165/2001, tra cui rientrano gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Resta fermo che a questi soggetti, espressamente richiamati dall'art. 3 dalla Legge 97/2001, si applicano, invece, le misure del trasferimento ad altro ufficio a seguito di rinvio a giudizio, nelle ipotesi ivi previste. La soluzione più equilibrata è quella di ritenere che il provvedimento motivato, **con il quale l'amministrazione valuta se applicare la misura, debba essere adottato** obbligatoriamente nelle amministrazioni pubbliche (di cui all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 165) e **solo facoltativamente negli altri enti del settore pubblico** (enti pubblici economici e **enti di diritto privato in controllo**

**pubblico**). In entrambi i casi l'ente deve agire immediatamente dopo avere avuto la notizia dell'avvio del procedimento penale”.

In ragione di quanto precede, il Poligrafico – ferma restando la piena applicazione della misura del trasferimento obbligatorio di cui al L. 97/2001– valuterà se, acquisita la notizia della avvenuta iscrizione del dipendente nel registro di cui all'art. 335 c.p.p., procedere o meno all'adozione del provvedimento motivato onde stabilire se applicare ed in che termini la rotazione di cui al D.Lgs. 165/2001 (*i.e.* rotazione straordinaria in senso stretto).

---

#### **11.5. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI**

Nell'ambito del PNA 2019, con importanti richiami nel PNA 2022, l'ANAC ha posto particolare attenzione alle problematiche inerenti ai conflitti di interesse, sia con riferimento alle misure per evitare il verificarsi di tali situazioni, sia con riguardo a soluzioni particolari, come quelle organizzative finalizzate a neutralizzare la condizione di dipendenti con poteri di adozione di atti a rilevanza esterna. La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza, infatti, anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi. “La situazione di conflitto di interesse si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione (società), a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria”. In primo luogo, è stato precisato che le disposizioni sul conflitto d'interessi fanno riferimento ad una accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente nell'esercizio del potere decisionale.

Il tema della gestione dei conflitti di interesse è espressione del principio più generale di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost. ed è stato affrontato dalla L. 190/2012 in relazione sia al personale interno dell'amministrazione/ente sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni/enti mediante norme che attengono a profili diversi che vanno dall'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi alle ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di cui al D.Lgs. 39/2013 al divieto di pantouflage ecc..

In proposito è bene precisare che la disposizione di maggiore rilievo, quella inerente all'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi, è specificamente dettata per i dipendenti delle Pubbliche amministrazioni in base al D.P.R. 62/2013 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici). La relativa disciplina, pur non includendo nel proprio ambito di applicazione le società in controllo pubblico, nel caso specifico del Poligrafico assume rilievo in virtù di quanto previsto dal relativo Codice Etico all'art. 26 al quale espressamente si rimanda.

In linea generale, l'art. 1, comma 41, della L. 190/2012 ha introdotto l'art. 6-bis nella legge 241/1990, rubricato “Conflitto di interessi”. La disposizione stabilisce che “il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni

tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il Responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La finalità di prevenzione perseguita dalla norma in discorso si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito. Tale disposizione, contenuta all'art. 6-bis “conflitto di interessi” della L. 241/1990, sottolinea l'ANAC, ha una valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e diviene principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni.

La disposizione citata, come evidenziato in precedenza, va letta in maniera coordinata con quella di cui all'art. 6 co. 2 del D.P.R. 62/2013 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici), a mente della quale: “Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici”.

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa reca anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino “gravi ragioni di convenienza”.

La segnalazione del conflitto viene indirizzata al Dirigente, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il Dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso viene affidato dal Dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Dirigente avoca a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il Dirigente, a valutare le iniziative da assumere è il RPCT.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere censurata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter

costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

In tal senso il Poligrafico, come già rilevato, ispirandosi ai principi generali e alla logica sottesa alla disciplina dettata per i dipendenti pubblici, ha previsto nel Codice Etico specifici principi comportamentali in materia, a cui si rinvia (cfr. art. 26).

In materia di conflitto di interesse e di incompatibilità di incarichi/attività esterni – ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e nel rispetto dei principi enunciati dal Codice Etico aziendale – si evidenzia che il Poligrafico ha emanato il “Regolamento incarichi/attività esterni”, per disciplinare il rilascio dell'autorizzazione al conferimento degli incarichi/attività, svolti/e dai dipendenti al di fuori dell'orario di lavoro e non compresi nei compiti e doveri di ufficio. Tale Regolamento, emesso in data 15 maggio 2017 e revisionato da ultimo anche nel 2019, mira a definire una disciplina idonea ed efficace nell'ambito della politica di contrasto alla corruzione e all'illegalità ed ha l'obiettivo di assicurare che l'Azienda venga a conoscenza di incarichi/attività svolti esternamente dal proprio personale, al fine di verificare l'insussistenza di situazioni di incompatibilità e/o di conflitto di interesse. La disciplina del Regolamento si applica trasversalmente a tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, e la sua violazione può essere causa di responsabilità disciplinare, civile, penale e amministrativa.

L'articolo 42 del D.Lgs. 50/2016, ora art. 16 del D.Lgs. 36/2023, ha introdotto, poi, una disciplina particolare per le ipotesi di conflitto di interesse nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici, richiedendo alle stazioni appaltanti la previsione di misure adeguate per contrastare frodi e corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici<sup>16</sup>.

L'ANAC, nel PNA 2019, con importanti richiami anche nel PNA 2022 e 2023, ha sottolineato che “si tratta di una novità assoluta, la cui ratio va ricercata nella volontà di disciplinare il conflitto di interessi in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione”.

---

<sup>16</sup> Sulla base della normativa precedente (art. 42 D.Lgs. 50/2016) l'ANAC, con Delibera n. 494 del 5 giugno 2019, ha adottato Linee Guida recanti “Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici” allo scopo di agevolare le stazioni appaltanti nella standardizzazione di misure adeguate e favorire la diffusione di buone pratiche. Le Linee guida, che hanno natura non vincolante per i destinatari, sono state predisposte con l'obiettivo di agevolare le stazioni appaltanti nell'attività di individuazione, prevenzione e risoluzione dei conflitti di interessi nelle procedure di gara, avendo a mente l'esigenza di evitare oneri eccessivi per le amministrazioni e i soggetti chiamati a operare nelle procedure di affidamento di contratti pubblici e di garantire imparzialità, trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Funzione della norma è quella di “evitare che l’amministrazione aggiudicatrice si lasci guidare, nella scelta del contraente, da considerazioni estranee all’appalto, accordando la preferenza a un concorrente unicamente in ragione di particolari interessi soggettivi”.

Allo stato, l’art. 16, comma 1, del D.Lgs. 36/2023, come modificato a seguito delle novità introdotte dal D.L. 132/2023, in relazione alle procedure di affidamento, prevede che “si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione”.

Al comma 2, è precisato che “In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell’azione amministrativa, la percepita minaccia all’imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all’altro”.

In linea generale, il rimedio previsto per il caso in cui si verifichi il rischio di un possibile conflitto di interessi consiste nell’obbligo di comunicazione alla stazione appaltante e nell’obbligo di astensione dal partecipare alla procedura, pena la responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale.

Da ultimo, con la Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 (PNA 2022), l’ANAC ha fornito ulteriori indicazioni, confermate nel PNA 2023, in merito alla modalità di redazione delle dichiarazioni relative alla insussistenza di conflitto di interessi da parte dei principali attori che intervengono nel ciclo di vita dell’affidamento (es. RUP, DEC, DL, etc.).

Tali indicazioni saranno recepite nel corso dell’anno 2024 da parte della Società, con adempimenti a cura del RPCT, di concerto con la Struttura Acquisti e la Struttura Legale e Societario, ciascuna per gli aspetti di competenza.

---

#### **11.6. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ EX D.LGS. 39/2013**

---

##### ***INCONFERIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI***

Il D.Lgs. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all’attività svolta dall’interessato in precedenza;
- situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;

- ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

L'obiettivo del complesso intervento normativo è tutto in ottica di prevenzione. Infatti, la legge ha valutato *ex ante* e in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un *humus* favorevole ad illeciti scambi di favori;
- in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Destinatari delle norme sono le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165 del 2001, gli Enti pubblici economici e gli Enti di diritto privato in controllo pubblico.

All'interno della società è previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. I), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

**Per gli amministratori**, le cause ostative in questione sono specificate dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 6, sulle "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale";
- art. 7, sulla "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale".

**Per i dirigenti**, si applica l'art. 3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 39/2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono previste specifiche sanzioni individuate dall'art. 18.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine*, non fossero note all'amministrazione e si rendessero palesi nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione della

Corruzione e per la Trasparenza è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

---

***INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI***

Per "incompatibilità" si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1, D.Lgs. 39/2013).

Destinatari delle norme sono le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Le situazioni di incompatibilità **per gli amministratori** sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. 39/2013:

- art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali" e, in particolare, il co. 2;
- art. 11, relativo a "incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali, ed in particolare i co. 2 e 3;
- art. 13, recante "incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

Per **gli incarichi dirigenziali** si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle "incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 8, del D.Lgs. 175/2016, ai sensi del quale «Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori». Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del D.Lgs. 39/2013.

A differenza che nel caso di inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

---

**VIGILANZA SUL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E NEGLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO IN CONTROLLO PUBBLICO**

In ottemperanza a quanto definito ex art. 15 del D.Lgs. 39/2013 “Il responsabile del piano anticorruzione di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico ed ente di diritto privato in controllo pubblico, di seguito denominato «responsabile», cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione, ente pubblico ed ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al presente decreto.

Il responsabile segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Il provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di responsabile, comunque motivato, è comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione che, entro trenta giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile in materia di prevenzione della corruzione. Decorso tale termine, la revoca diventa efficace.”

Come rilevato dall'ANAC nella Delibera n. 833 del 3 agosto 2016, “La vigilanza sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità è demandata al responsabile della prevenzione della corruzione e alla Autorità nazionale anticorruzione. Può parlarsi, pertanto, di una vigilanza interna, che è quella affidata al RPC di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico, e di una vigilanza esterna, condotta, invece, dall'Autorità nazionale anticorruzione”.

Con riferimento all'inconferibilità degli incarichi, ai fini del rispetto della richiamata normativa, la procedura aziendale che disciplina l'assunzione dei Dirigenti prevede che la Struttura Persone e Organizzazione trasmetta al RPCT i documenti consegnati dal candidato ai fini della verifica preventiva di situazioni di inconferibilità e incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013, nonché della verifica di eventuali incarichi o titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione o allo svolgimento di attività professionali di cui al D.Lgs. 33/2013.

La documentazione esaminata include, tra gli altri:

- dichiarazione d'insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità ai sensi del D.Lgs. 39/2013;

- dichiarazione assenza di incarichi o titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali;
- curriculum vitae.

Solo a seguito della verifica e del rilascio dell'attestazione con l'esito positivo della verifica effettuata da parte del RPCT, si può procedere con l'assunzione.

Con riferimento all'insussistenza di cause di incompatibilità, la Società ha adottato misure necessarie ad assicurare che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

Le dichiarazioni devono essere rinnovate annualmente e pubblicate sul sito internet nella sezione "Società Trasparente" così come previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 39/2013 secondo le modalità stabilite per le dichiarazioni relative alle cause di inconferibilità.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza svolge un'attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con le altre strutture della Società. Se si riscontra, nel corso del rapporto, una situazione di incompatibilità, il RPCT deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni. In caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del D.Lgs. 39/2013).

---

#### **11.7. ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO (CD REVOLVING DOORS / PANTOUFLAGE)**

La L. 190/2012 (art. 1, co. 42, lett. l) ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 (comma 16-ter)<sup>17</sup> volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Tale norma persegue una duplice finalità: scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto; prevenire il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali,

---

<sup>17</sup> La disposizione citata, che introduce un'ipotesi di "incompatibilità successiva" (cd. divieto di pantouflage), stabilisce che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio.

La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

L'ambito di applicazione della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. Anche nel PNA 2022, viene precisato poi che, secondo una linea interpretativa chiaramente emersa dalla disciplina sulle incompatibilità e inconferibilità di incarichi di cui all'art. 21 D.Lgs. 39/2013, il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi. Sono esclusi dal *pantouflage* gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

Il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali costituisce presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie. I dipendenti interessati sono coloro che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, poteri autoritativi o negoziali attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi ed il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. 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.

Per quanto riguarda gli enti di diritto privato in controllo pubblico, come ribadito nel PNA 2022, il divieto di *pantouflage* si applica a coloro che rivestano uno degli incarichi di cui all'art. 1 del D.Lgs. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto, quindi agli amministratori e ai direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali. Non sembra invece consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal D.Lgs. 39/2013. Ad analoghe conclusioni si giunge per i dirigenti ordinari<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Al riguardo, appare opportuno precisare che "nelle Linee Guida di cui alla Determinazione n. 1134/2017, con riferimento alle società in controllo e agli obblighi previsti all'art. 14 del D.Lgs. 33/2013, è stata operata una distinzione fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione. Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti sono esclusi dall'applicazione

L'ANAC ha avuto modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la P.A. sia provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

Ai fini, poi, di un corretto inquadramento dell'ambito di applicazione della disposizione in commento, come rilevato in precedenza, occorre leggere detta norma in combinato disposto con l'art. 21 del D.Lgs. 39/2013<sup>19</sup>.

In relazione all'individuazione dei soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, nel PNA 2022 viene precisato che sono esclusi gli enti in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico.

L'ANAC ha, infine, evidenziato l'insussistenza di pantouflage anche quando l'ente privato di destinazione sia stato costituito successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente. In tal caso, tuttavia, è opportuno distinguere tra:

- ente privato di nuova costituzione che non presenta profili di continuità con enti già esistenti. In tal caso, si ritiene non applicabile la norma sul pantouflage in quanto non sussistono elementi di connessione tra l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte dell'ex dipendente pubblico - elemento fondamentale per l'integrarsi della fattispecie in esame - e la società di nuova formazione;
- ente solo formalmente nuovo. Nel secondo caso, invece, l'istituzione di una nuova società (società ad hoc) potrebbe essere volta ad eludere il divieto di pantouflage. La società, infatti, potrebbe avere, ad esempio, una diversa denominazione ma la medesima composizione o struttura operativa. Si raccomanda, pertanto, di effettuare una verifica in concreto, anche con l'ausilio di banche dati, dell'eventuale correlazione tra detta società e altri enti già esistenti prima della cessazione del rapporto di lavoro del dipendente pubblico sottoposto a verifica e nei confronti dei quali lo stesso abbia esercitato poteri autoritativi e negoziali.

In relazione al regime sanzionatorio occorre tener presente che, per il caso di violazione del divieto, la norma prevede due tipologie diverse di sanzioni:

---

dell'art. 53, co.16-ter, del D.Lgs. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali" (cfr. Delibera ANAC n. 1074 del 2018, pag. 30).

<sup>19</sup> Sul punto, l'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 estende tale disciplina agli enti di diritto privato in controllo pubblico, statuendo che "ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico".

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la Pubblica Amministrazione per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Per quanto riguarda le competenze dell'ANAC in materia, è pacifica l'attività consultiva, come evidenziato nel Regolamento del 7 dicembre 2018 *“per l'esercizio della funzione consultiva svolta dall'Autorità nazionale anticorruzione ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dei relativi decreti attuativi e ai sensi del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, al di fuori dei casi di cui all'art. 211 del decreto stesso”*. I soggetti legittimati a richiedere all'Autorità di esprimersi in merito a tale fattispecie non sono solo le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici nazionali, ma anche tutti i soggetti privati destinatari dell'attività delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, D.Lgs. 165/2001 che intendono conferire un incarico. L'Autorità, nello spirito di leale collaborazione con le istituzioni tenute all'applicazione della disciplina, ha ritenuto di poter comunque rendere pareri anche su richiesta di altri soggetti pubblici.

Giova sottolineare che la formulazione della normativa in discorso ha dato luogo a incertezze circa l'attribuzione ad ANAC dei poteri di vigilanza nei confronti dei soggetti privati che violino il divieto di pantouflage.

Al riguardo occorre segnalare che la questione relativa ai poteri dell'Autorità in materia di pantouflage è stata di recente esaminata approfonditamente in esito al contenzioso scaturito dall'impugnativa della delibera ANAC n. 207/2018, con cui è stata accertata la violazione del divieto di cui all'art. 53, co. 16-ter del D.Lgs. 165/2001, da parte del soggetto cessato dal rapporto di lavoro e della società che successivamente gli aveva affidato un incarico. Il Consiglio di Stato, Sezione V, nella pronuncia del 29 ottobre 2019, n. 7411, riformando integralmente la sentenza appellata da ANAC, ha stabilito la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di “incompatibilità successiva” di cui all'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, espressamente richiamato all'art. 21 del D.Lgs. 39/2013. Anche la Corte di Cassazione, con la recente decisione del 25 novembre 2021 n. 36593, ha confermato la sussistenza in capo ad ANAC dei poteri di vigilanza e sanzionatori in materia di pantouflage.

In materia di pantouflage, l'Autorità verifica pertanto l'inserimento nei PTPCT delle pubbliche amministrazioni di misure adeguate volte a prevenire tale fenomeno, quali ad esempio:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- 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;

- 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.

Il Poligrafico al riguardo adotta le misure di prevenzione di seguito riportate:

- in caso di assunzione è richiesta una specifica dichiarazione da parte del candidato selezionato di non aver esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti del Poligrafico (all'interno della Dichiarazione d'insussistenza di cause di inconfiribilità/incompatibilità ai sensi del D.Lgs. 39/2013); solo a seguito del rilascio dell'attestazione con l'esito positivo della verifica effettuata da parte del RPCT, si può procedere con l'assunzione;
- richiede ai soggetti titolari dei poteri sopra richiamati (i.e. poteri autoritativi o negoziali), ossia ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'AD, al DG (ove presente) e ai Dirigenti muniti di procura, di rendere apposita dichiarazione agli effetti dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, per ciò che concerne il c.d. revolving doors per attività successiva;
- effettua, a cura del RPCT, e in aderenza al modello operativo raccomandato dal PNA 2022, le verifiche puntuali sui soggetti interessati dal divieto, mediante accesso alle banche dati a disposizione dell'Ente, assicurando la tracciabilità di tale attività di verifica;
- segnala, a cura del RPCT all'ANAC e alle ulteriori autorità competenti le ipotesi di violazione del divieto, come riscontrate in sede di verifica.

---

#### **11.8. FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

La legge 190 del 2012 ha previsto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo con le quali la tutela è stata anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni.

In particolare, il novellato articolo 35 bis del D.Lgs. 165 del 2001 pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione):

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

La preclusione opera, dunque, in presenza di una sentenza di condanna anche non irrevocabile (non passata in giudicato), ivi compresi i casi di patteggiamento. La specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato articolo 35-bis riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti, i funzionari ed i collaboratori (questi ultimi nel caso in cui svolgano funzioni dirigenziali nei piccoli comuni o siano titolari di posizioni organizzative).

Il co. 2 del suddetto articolo riguarda, invece, i requisiti per la formazione di commissioni e la nomina dei segretari e pertanto la sua violazione si traduce nell'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.

L'ANAC, nel PNA 2019, ha evidenziato che l'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 presenta alcune analogie con l'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, ai sensi del quale non possono essere conferiti gli incarichi ivi specificati in caso di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale. Secondo la valutazione operata *ex ante* dal legislatore, i requisiti di onorabilità e moralità richiesti per le attività e gli incarichi di cui all'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 e all'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, coincidono con l'assenza di precedenti penali, senza che sia consentito alcun margine di apprezzamento all'amministrazione/società.

Il Poligrafico, sulla base di tali principi, ha formalizzato specifiche procedure interne in materia di composizione, nomina e attività della commissione di gara. In tale ambito, il Poligrafico adotta le seguenti misure:

- formazione di elenchi di componenti di commissione in possesso dei requisiti;
- rispetto dei criteri di rotazione dei membri della commissione;
- individuazione e nomina dei membri delle Commissioni di gara;
- rilascio di precise dichiarazioni di incompatibilità da parte dei membri della commissione.

Si evidenzia, peraltro, che anche per gli aspetti relativi alla disciplina delle commissioni giudicatrici, il Poligrafico procederà all'adeguamento derivante dalle modifiche introdotte dal nuovo codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 36/2023).

---

#### **11.9. WHISTLEBLOWING**

Il Gruppo Poligrafico e Zecca dello Stato, favorisce l'utilizzo del whistleblowing (segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo IPZS) quale fondamentale misura di etica e prevenzione dei rischi, incoraggiando e tutelando le persone che, agli effetti della vigente disciplina, segnalano violazioni di disposizioni normative, nazionali o dell'Unione Europea, che ledono

l'interesse pubblico o l'integrità delle Società del Gruppo, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

Considerata la natura di società in controllo pubblico, il Gruppo IPZS applica - a decorrere dal 15 luglio 2023 - quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche il "Decreto"), di recepimento della Direttiva UE 23 ottobre 2019, n. 1937 relativamente ai "soggetti del settore pubblico" di cui all'art. 1, comma 1, lett. p). Con riferimento al trattamento dei dati personali nell'ambito della finalità di gestione delle segnalazioni, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 24/2023 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è Titolare del trattamento.

Ai fini della regolamentazione interna del canale di whistleblowing, il Gruppo IPZS tiene conto di quanto previsto dalle Linee Guida e dagli ulteriori atti di indirizzo adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in materia e ha adottato una procedura aziendale finalizzata a disciplinare il canale di segnalazione interno, con particolare riguardo a:

- a) i soggetti che possono effettuare la segnalazione;
- b) l'oggetto, i contenuti e le modalità di effettuazione della segnalazione;
- c) il procedimento di gestione della segnalazione, in termini di doveroso seguito e riscontro alla stessa;
- d) termini procedurali;
- e) la disciplina della riservatezza e le misure di protezione garantite, attraverso il richiamo a quanto stabilito dalla legge;
- f) le responsabilità di tutti i soggetti, in vario modo, coinvolti nella gestione della segnalazione.

Il Gruppo IPZS assicura un proprio canale di segnalazione che garantisce - anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, nei termini di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 - la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La segnalazione deve essere indirizzata esclusivamente al RPCT, quale unico destinatario di Gruppo IPZS competente alla ricezione e alla gestione della segnalazione medesima.

Delimitando espressamente il campo di applicazione alle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative, nazionali o dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle Società del Gruppo, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, come definito dalla Procedura medesima, laddove il segnalante renda nota la propria identità al RPCT, la menzionata procedura interna enuncia in maniera espressa le ipotesi di esclusione, le categorie di soggetti che possono effettuare segnalazioni al RPCT e le relative condizioni.

Quanto alle modalità per la effettuazione della segnalazione e soggetti deputati alla ricezione è espressamente previsto quanto segue.

Il segnalante può effettuare la segnalazione al RPCT di Gruppo IPZS mediante una delle seguenti modalità alternative tra loro:

- in forma scritta, tramite piattaforma crittografata, accessibile al link presente in Società trasparente, seguendo le istruzioni ivi riportate;
- in forma orale, mediante richiesta di incontro diretto con il RPCT entro un termine ragionevole, previa fissazione di appuntamento. In occasione dell'incontro, la segnalazione, previo consenso del segnalante, è documentata a cura del RPCT mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, compresa la piattaforma menzionata, oppure mediante verbale, comunque caricato in piattaforma. In quest'ultimo caso, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Al fine di massimizzare la tutela della riservatezza, è preferibile l'invio della segnalazione tramite la piattaforma digitale di cui si è dotato il Gruppo con la previsione di specifiche indicazioni da seguire nel caso in cui il RPCT risulti persona coinvolta e termini stringenti per la trasmissione al RPCT delle segnalazioni ricevute da soggetti diversi dallo stesso.

Si precisa che, ai sensi del Decreto, la segnalazione ovvero la denuncia possono essere trasmesse - ricorrendone i presupposti ivi indicati - al RPCT ovvero all'ANAC, all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei conti. Il Decreto prevede altresì la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica. Tuttavia, in aderenza alle linee di indirizzo offerte in termini di principio dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e dallo stesso Decreto, il Gruppo IPZS raccomanda di trasmettere la segnalazione, in prima istanza, al RPCT.

Particolari cautele sono adottate a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, in linea con la normativa di riferimento che distingue le ipotesi di sussistenza di un procedimento penale, disciplinare o innanzi alla Corte dei conti.

Il Gruppo IPZS tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della Legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli artt. 5 e seguenti del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Resta altresì fermo quanto previsto all'art. 2-undecies, comma 1, lett. f), del D.Lgs. 196/2003.

Restano ferme in ogni caso le disposizioni di legge speciale che impongono l'obbligo di comunicare a specifiche Autorità procedenti (es., indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.) l'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, così come il contenuto della segnalazione o la relativa documentazione.

Da ultimo vengono dettagliate le condizioni e i soggetti destinatari delle misure di protezione previste dal Decreto nonché il divieto di ritorsione nelle sue diverse articolazioni.

---

#### 11.10. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione su tematiche inerenti al rischio corruttivo rientra tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell'ambito del PPCT. Questa, infatti, riveste un'importanza cruciale nella strategia di prevenzione della corruzione in quanto una formazione adeguata consente di:

- rendere gli attori dei processi aziendali più consapevoli e capaci di assumere decisioni razionali e fondate su solide basi di conoscenza, riducendo il rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- diffondere la conoscenza e l'utilizzo degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) tra i diversi soggetti che, a vario titolo, operano nell'ambito dei processi aziendali;
- creare e rafforzare competenze specifiche necessarie ai dipendenti per lo svolgimento di nuove funzioni a seguito, ad esempio, della rotazione delle risorse tra Strutture (elemento necessario per poter avviare in maniera efficace/efficiente una strategia di *job rotation* all'interno dell'azienda);
- individuare e diffondere le *best practices* aziendali che scaturiscono dal confronto tra esperienze/prassi/procedure/modalità di conduzione dei processi da parte dei singoli uffici, anche al fine di armonizzare e migliorare il modus operandi dell'intera Organizzazione;

Come evidenziato nel PNA 2019, le Organizzazioni devono, dunque, programmare adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- un livello specifico, rivolto alle risorse, anche con ruoli di responsabilità, che operano nel settore della prevenzione della corruzione, oltre che ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio corruttivo.

In tal senso, un ruolo attivo è posto in capo al RPCT, il quale si adopera per individuare i fabbisogni formativi in materia di prevenzione della corruzione, in collaborazione con la Struttura Persone e Organizzazione, nonché monitorare/verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro efficacia (es: tramite la somministrazione di appositi questionari alle risorse che hanno preso parte alle sessioni formative). Inoltre, le iniziative formative individuate sono inserite nel Piano della formazione aziendale. In tale ambito, il Poligrafico predispone un piano di formazione nel quale sono definiti gli interventi formativi distinti per livelli organizzativi e per modalità di erogazione (es: piattaforma *e-learning*, formazione in aula).

Le attività previste nel piano sono assegnate alle competenti Strutture aziendali e scadenze nel corso dell'anno di riferimento.

Nel biennio 2022-2023 con il supporto della Struttura Persone e Organizzazione sono state pubblicate sulla intranet aziendale delle pillole formative rivolte a tutti i dipendenti in materia di Responsabilità Amministrativa degli Enti, di Codice Etico, di Anticorruzione, di Trasparenza, con lo scopo di aumentare la consapevolezza da parte di tutti i dipendenti circa i principi, le modalità e gli strumenti di cui l'azienda si è dotata per ridurre il rischio di condotte illecite e per diffondere a tutti i livelli una cultura della legalità.

Di seguito, le iniziative formative obbligatorie che hanno interessato tutto il personale:

- Codice Etico
- D.Lgs. 231/2001
- Legge 190/2012 – Trasparenza e Accesso civico.

Per ogni pillola formativa è stato somministrato un test di apprendimento.

Inoltre, sono stati organizzati in aula virtuale dei corsi di formazione obbligatoria di livello specifico in materia di anticorruzione e trasparenza, rivolti ai Referenti della Trasparenza, ai Responsabili di Struttura (tutti i Dirigenti) e ai dipendenti operanti nelle attività e nei processi aziendali a più alto rischio (acquisti, legale, personale, amministrazione).

Infine, si è proceduto all'erogazione, a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di Gruppo, dell'attività formativa in materia di Whistleblowing sotto forma di somministrazione di una "pillola formativa" a tutto il personale e di una sessione formativa ad hoc indirizzata ai Responsabili delle Strutture aziendali, in vista del recepimento della nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. 24/2023, che ha condotto alla successiva emissione della menzionata procedura aggiornata in tema di Segnalazioni Whistleblowing.

---

#### **11.11. PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI**

“La necessità di ampliare e rafforzare l'ambito di operatività delle misure di prevenzione e di contrasto alle diffuse forme di illegalità nel settore dei pubblici appalti – anche oltre il tradizionale campo delle infiltrazioni mafiose – ha portato allo sviluppo e alla diffusione di strumenti di carattere pattizio quali i protocolli di legalità/Patti d'Integrità che nel corso degli ultimi anni hanno consentito di elevare la cornice di sicurezza nel comparto”<sup>20</sup>.

Le pubbliche amministrazioni e, più in generale, le stazioni appaltanti, in attuazione dell'articolo 1, comma 17, della Legge 190 del 2012, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse.

---

<sup>20</sup> Cfr. Martellino C. (2016), “I Patti d'Integrità in materia di contratti pubblici alla luce della recente giurisprudenza comunitaria e dell'evoluzione normativa – Applicazioni pratiche”, Appalti&Contratti, testo disponibile al seguente link <http://www.appaltiecontratti.it/2016/01/18/i-patti-dintegrita-in-materia-di-contratti-pubblici-alla-luce-della-recente-giurisprudenza-comunitaria-e-dellevoluzione-normativa-applicazioni-pratiche/>.

A tal fine, esse inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Per "Patto d'Integrità" si intende un accordo avente ad oggetto la regolamentazione del comportamento ispirato ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché l'espreso impegno di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia diretto che indiretto tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o ai fini di distorcerne la relativa corretta esecuzione (cd. *impegno anticorruzione*).

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano, dunque, un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario per la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

In base a quanto sopra indicato, il Poligrafico ha predisposto uno schema tipo del Patto di integrità, in linea con quello adottato dalla Pubblica Amministrazione, che è stato inserito nei bandi e nelle lettere di invito alle procedure di gara a partire dall'anno 2016, sopra e sottosoglia, ivi comprese le procedure negoziate. L'espressa accettazione del Patto, da parte dell'operatore economico, costituisce condizione di ammissione alle suddette procedure e all'Albo Fornitori.

Sono, inoltre, previste nei contratti stipulati, specifiche clausole volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal D.Lgs. 231/2001, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'ente (ad es. Modello 231, Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Politica Anticorruzione di Gruppo, Codice Etico), al fine di promuovere anche l'eventuale definizione di ulteriori e più efficaci strumenti di controllo che ne sanzionino le violazioni, anche con la risoluzione del contratto nei casi più gravi.

Nel corso del 2024, la Società provvederà ad aggiornare il Patto di Integrità agli effetti delle rinnovate indicazioni di cui al D.Lgs. 36/2023.

---

#### **11.12. INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI**

Pur non trovando applicazione, nei confronti della Società, la disciplina in materia di incarichi extraistituzionali di cui all'art. 53, del D.Lgs. 165/2001, il Poligrafico verifica che i dipendenti svolgano, ove ammessi, eventuali incarichi al di fuori del ruolo ricoperto in azienda esclusivamente a fronte di espressa autorizzazione da parte della Società e previa verifica in ordine all'assenza di situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi.

In linea con le previsioni del PNA 2019, l'Azienda valuterà eventuali azioni da intraprendere per introdurre una disciplina specifica in tema di incarichi extraistituzionali conferiti a soggetti esterni o autorizzati alle risorse interne<sup>21</sup>.

All'uopo, si terrà conto delle indicazioni del PNA 2019 vale a dire:

- effettuare una rilevazione delle richieste più frequenti di incarichi extraistituzionali e definire chiaramente una procedura per la presentazione della richiesta e il rilascio dell'autorizzazione;
- valutare, nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione, al di là della formazione di una *black list* di attività precluse, la possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

Restano fermi gli obblighi di pubblicazione in tema previsti dalla legge.

---

<sup>21</sup> In proposito si precisa che il Poligrafico ha adottato un apposito regolamento interno per disciplinare l'iter autorizzativo e/o informativo inerente agli incarichi extraistituzionali attualmente in corso di revisione in adesione alle ulteriori indicazioni provenienti dall'ANAC.

### 12. ADEMPIMENTI DI TRASPARENZA

Il PNA 2022, come in precedenza il PNA 2019, ha enfatizzato la stretta relazione tra trasparenza e prevenzione del rischio corruttivo, richiamando altresì la sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 2019, nella quale è stato evidenziato che “la *trasparenza amministrativa con la Legge 190/2012 è divenuta principio argine alla diffusione di fenomeni di corruzione*”.

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce, oggi, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

L'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, nel prevedere l'accorpamento tra la programmazione della trasparenza e la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, chiarisce che la sezione del PPCT dedicata alla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Caratteristica essenziale della Sezione della Trasparenza è l'elencazione dei soggetti responsabili, per ognuna di queste fasi, relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione ed eventualmente alle informazioni e documenti “ulteriori” individuati dalla Società in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali [art. 1, co. 9, lett. f) L. 190/2012 e art. 7-bis, co. 3 D.Lgs. 33/2013].

L'individuazione dei responsabili delle varie fasi del flusso informativo è anche funzionale al sistema delle responsabilità che il D.Lgs. 33/2013 articola con riferimento a ognuno dei soggetti considerati.

Al riguardo, occorre precisare che la promozione di ulteriori livelli di trasparenza - a seguito della modifica dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 ad opera del D.Lgs. 97/2016 - costituisce obiettivo strategico da tradurre nell'assegnazione di obiettivi organizzativi e individuali, così come declinati all'interno dei documenti societari.

### 13. IL PROCESSO DI ATTUAZIONE DELLA SEZIONE TRASPARENZA

In relazione alle singole tipologie di dati da pubblicare, ai sensi del D.Lgs. 33/2013, sono stati individuati compiti e responsabilità sia in materia di trasmissione dei dati da pubblicare sia in materia di pubblicazione, in conformità con le competenze previste dalla organizzazione aziendale e in linea anche con gli aggiornamenti all'assetto organizzativo.

Ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso dei dati da pubblicare è garantito dai Responsabili delle Strutture in cui è articolata l'organizzazione della Società, in base alle rispettive competenze e con le modalità di seguito indicate.

In tale ambito i Responsabili verificano e garantiscono l'esattezza e la completezza dei dati, provvedendo nello specifico a:

- garantire il tempestivo e regolare flusso dei dati da pubblicare di competenza, nonché la pubblicazione dei dati stessi;
- verificare e garantire l'esattezza e la completezza dei dati pubblicati e da pubblicare;
- aggiornare periodicamente il RPCT sullo stato di attuazione delle misure di Trasparenza previste nella presente "Sezione Trasparenza" del PPCT e sulle eventuali criticità/violazioni riscontrate;
- assicurare i flussi informativi definiti nella Sezione Trasparenza del PPCT;
- osservare le indicazioni contenute nella Sezione Trasparenza;
- effettuare una ricognizione di dati eventualmente pubblicati in altre Sezioni del sito istituzionale del Poligrafico e delle Società del Gruppo, con segnalazione al RPCT al fine di rendere omogenei i dati pubblicati anche mediante ricorso a soluzioni di carattere informatico.

Ciascun Dirigente coinvolto nell'attuazione delle misure di Trasparenza dovrà, inoltre, presentare al RPCT una *Relazione sintetica annuale* con indicazione di:

- adempimenti di pubblicazione posti in essere nel corso dell'anno, in esecuzione della presente Sezione Trasparenza, anche con riferimento alla normativa vigente;
- eventuali criticità riscontrate;
- esiti del monitoraggio periodico effettuato, ai sensi di quanto previsto dal PNA 2022.

Con riferimento alle categorie di dati da pubblicare a norma della presente Sezione Trasparenza del PPCT, si fa inoltre rinvio allo schema di sintesi di cui all'Allegato 2 "**Obblighi di trasparenza**" che costituisce parte integrante del PPCT.

In considerazione della distribuzione delle competenze aziendali, all'interno di ogni Struttura, i Responsabili della pubblicazione così come individuati nell'Allegato 2 del Piano, comunicano annualmente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza i nominativi dei Referenti per la trasparenza per le materie di rispettiva competenza.

I Referenti hanno il compito di coordinare l'attività di raccolta, invio e monitoraggio delle informazioni da pubblicare sul sito istituzionale, propria dei responsabili della pubblicazione. Devono, inoltre, fornire al RPCT ogni informazione utile per l'esercizio dei compiti d'impulso, controllo e coordinamento allo stesso attribuiti dalla normativa in vigore.

Le due società del Gruppo IPZS Valoridicarta e Futuro & Conoscenza in liquidazione, dispongono di una propria e specifica piattaforma in relazione agli adempimenti previsti per la trasparenza, al fine di garantire un'autonoma gestione dell'intero iter procedurale, nonché la piena conformità alla normativa in materia di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013. Le due sezioni sono ospitate:

- per Valoridicarta sul sito istituzionale della stessa al seguente indirizzo [www.valoridicarta.it](http://www.valoridicarta.it);
- per Futuro & Conoscenza in liquidazione, la sezione Società Trasparente è raggiungibile – mediante apposito link – dal sito istituzionale del Poligrafico al seguente indirizzo <https://www.trasparenza.futuroeconoscenza.it/>.

Per quanto attiene al processo di attuazione viene replicato nelle modalità quanto stabilito per la Capogruppo Poligrafico in relazione alla figura dei Responsabili della pubblicazione, i loro compiti/responsabilità, al *work-flow* di pubblicazione dei dati e per la rete dei referenti, tenendo altresì conto dei contratti di service stipulati da dette Società con i propri azionisti per lo svolgimento di alcune attività gestionali.

Per quanto sopra:

- per Valoridicarta i Responsabili sono stati individuati nell'ambito dell'organizzazione del Poligrafico – che è l'unico azionista che svolge attività in service - secondo la specifica individuazione effettuata nell'Allegato 2 al presente Piano "*Obblighi di Trasparenza Valoridicarta*";
- Per Futuro & Conoscenza in liquidazione i Responsabili sono stati individuati nell'ambito dell'organizzazione del Poligrafico e dell'altro azionista FBK a seconda delle attività in service gestite rispettivamente dai due azionisti. Per la specifica individuazione si rimanda all'Allegato 2 al presente Piano "*Obblighi di Trasparenza Futuro & Conoscenza in Liquidazione*".

Anche per dette società ciascun Responsabile della pubblicazione, coinvolto nell'attuazione delle misure di Trasparenza dovrà, inoltre, presentare al RPCT di Gruppo una *Relazione sintetica annuale* con indicazione di:

- adempimenti di pubblicazione attuati nel corso dell'anno, in esecuzione della presente Sezione Trasparenza, anche con riferimento alla normativa vigente;
- eventuali criticità riscontrate;
- esiti del monitoraggio periodico effettuato, ai sensi di quanto previsto dal PNA 2022.

## 14. MISURE DI MONITORAGGIO E VIGILANZA

Alla corretta attuazione del PPCT concorrono il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di Gruppo nonché tutte le Strutture aziendali, i relativi Dirigenti responsabili e i referenti nominati, anche per le società in house.

Il RPCT ha il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, riferendo al Consiglio di Amministrazione di ciascuna società mediante report semestrali.

Per tali report il RPCT si avvale della collaborazione dei Dirigenti responsabili che devono fornire, secondo la periodicità indicata nel presente Piano, tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettività e la qualità dei dati pubblicati.

Le iniziative che il Poligrafico intende intraprendere per il triennio 2024-2026 attengono principalmente a:

- attività di verifica sul sito del Poligrafico, di Valoridicarta e di Futuro & Conoscenza in liquidazione finalizzate ad accertare che i dati pubblicati nella sezione Società Trasparente non siano pubblicati in altre sezioni del sito istituzionale delle tre società;
- attivazione, laddove possibile, delle procedure più idonee anche di carattere tecnico affinché l'aggiornamento dei dati in una sezione ne comporti l'automatico aggiornamento anche nelle altre sezioni. Tali interventi hanno la finalità di garantire la correttezza ed omogeneità dei dati. Quanto sopra consentirà che i dati pubblicati siano sempre corretti e omogenei in linea anche con le disposizioni in merito dell'Autorità Garante per il trattamento dei dati personali;
- attestazioni in qualità di soggetto che svolge le funzioni di OIV delle categorie di dati rientranti in tale ambito di operatività;
- verifiche di *compliance* integrata previste nel piano di audit approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione del Poligrafico.

In caso di accertamento di violazione degli obblighi di pubblicazione, il RPCT deve darne segnalazione al Consiglio di Amministrazione, all'ANAC e nei casi più gravi, alla Struttura Persone e Organizzazione per l'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari.

### Focus per le pubblicazioni in materia di appalti

Nel PNA 2023 approvato dal Consiglio dell'ANAC in data 19 dicembre 2023, con la Delibera n. 605, gli obblighi di trasparenza nei contratti pubblici sono ricostruiti secondo 3 differenti fattispecie:

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
<b>CONTRATTI CON BANDI E AVVISI PUBBLICATI PRIMA O DOPO IL 1° LUGLIO 2023 ED ESECUZIONE CONCLUSA ENTRO IL 31 DICEMBRE 2023</b>	Pubblicazione nella “Sezione Amministrazione trasparente” sottosezione “Bandi di gara e contratti”, secondo le indicazioni ANAC di cui all’All. 9) al PNA 2022.
<b>CONTRATTI CON BANDI E AVVISI PUBBLICATI PRIMA O DOPO IL 1° LUGLIO 2023 MA NON ANCORA CONCLUSI ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2023</b>	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull’avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d’intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.
<b>CONTRATTI CON BANDI E AVVISI PUBBLICATI DOPO IL 1° GENNAIO 2024</b>	Pubblicazione mediante invio alla Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici (BDNCP) e pubblicazione in Società Trasparente secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. gg. e dalle delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Il Poligrafico si impegna dunque all’esecuzione degli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici secondo quanto descritto sopra.

### 15. MISURE PER ASSICURARE L’EFFICACIA DELL’ACCESSO CIVICO

L’istituto dell’accesso civico generalizzato, delineato nell’art. 5, co. 2 e ss. del D.Lgs. 33/2013 introdotto dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, si aggiunge all’accesso civico già disciplinato dal medesimo decreto e all’accesso agli atti ex. L. 241/1990 ed è volto a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

Tale finalità risulta in linea con le considerazioni espresse dalla Corte Costituzionale, richiamata dall’ANAC nel PNA 2019, secondo le quali «con la Legge 190/2012 la trasparenza amministrativa viene elevata anche al rango di principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione» e le modifiche al D.Lgs. 33/2013, introdotte dal D.Lgs. 97/2016, hanno esteso ulteriormente gli scopi perseguiti attraverso il principio di trasparenza, aggiungendovi la finalità di «tutelare i diritti dei cittadini» e «promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa».

## MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA

### 16. METODOLOGIA SOTTOSTANTE AL MONITORAGGIO

Il RPCT procede alla verifica dell'adempimento del presente Piano secondo le seguenti azioni complementari:

- a) **Monitoraggio di primo livello (*self assessment*):** raccolta d'informazioni, anche attraverso la somministrazione di schede di monitoraggio elaborate dal RPCT medesimo.

Tale monitoraggio è esteso a tutte le Strutture e tutti i processi ed è svolto due volte/anno (in itinere e a consuntivo).

- b) **Monitoraggio di secondo livello (*funzione di audit*):** verifiche e controlli, anche documentali, presso le strutture organizzative, in base al Piano di audit aziendale. Il RPCT, a valle dell'audit, redige un audit report.

Tale monitoraggio: (i) è campionario (l'identificazione del campione segue una logica che compendia la rischiosità dei processi e criteri di rotazione; (ii) riguarda specifici processi, come oggetto di campionamento; (iii) è svolto 1 volta / anno.

In caso di evidenza negativa o segnalazione di un fatto illecito riconducibile alla nozione di "corruzione" come considerata nel presente Piano, il RPCT procede ad espletare verifiche al fine di monitorare la corretta attuazione del Piano da parte della Struttura competente, secondo quanto previsto dall'ANAC.

### 17. RENDICONTAZIONE IN MERITO AL MONITORAGGIO DEL PIANO E DELLE MISURE CON RIFERIMENTO ALL'ANNO 2023

In linea con la normativa di riferimento e con le successive versioni di PNA adottate dall'ANAC, l'attività non coinvolge soltanto il RPCT, ma interessa tutti i dirigenti/referenti aziendali che, ciascuno per i profili di competenza, sono individuati nel Piano quali responsabili dell'attuazione delle misure e degli indicatori oggetto del monitoraggio.

Nel corso dell'anno 2023 il RPCT, con il supporto di tutti i Responsabili aziendali, ha condotto una specifica attività di monitoraggio sulle misure e sugli indicatori contenuti nel PPCT 2023-2025 che si è conclusa nel mese di ottobre.

L'analisi, in particolare, ha avuto ad oggetto tutte le "misure specifiche" aventi data di implementazione pianificata entro il 30/06/2023 (cfr. Allegato 1 al PPCT 2023-2025).

Sulla base di quanto sopra, l'attività ha avuto ad oggetto un totale di n. 18 misure specifiche (aventi data di completamento pianificata entro il 30/06/2023).

Di seguito si riportano le evidenze emerse dall'analisi, con riferimenti dettagliati alle misure di prevenzione della corruzione (cfr. Tabella 5).

Circa il 95% del totale delle misure di prevenzione riportate nell'Allegato 1 del PPCT 2023-2025 sono risultate "completate" o "in corso/parzialmente completate".

Tabella 5 - Stato avanzamento Misure di prevenzione

MISURE CON SCADENZA 30.06.2023 STATO DI IMPLEMENTAZIONE	N°	% su totale
<b>AN</b> - Attività annullate	6	33,3%
<b>C</b> - Attività completate	5	27,8%
<b>IC</b> - Attività in corso/parzialmente completate	5	27,8%
<b>IS</b> - Attività in sospeso/ancora da avviare	2	11,1%
Nessun feedback	0	%
<b>Totale complessivo</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Si segnala, infine, che per le misure e gli indicatori in fase di implementazione i Responsabili hanno provveduto a ridefinire una nuova tempistica riportata all'interno del presente Piano.

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. c), della L. 190/2012, il sistema di monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione si struttura in base ai seguenti flussi informativi:

Soggetto coinvolto	Flusso informativo
Consiglio di Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Da RPCT:</b> relazione periodica di sintesi sull'attività effettuata e relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano e delle iniziative intraprese</li> <li>▪ <b>Verso RPCT:</b> comunicazione al RPCT sull'assetto organizzativo societario e su tutti i cambiamenti che hanno un impatto a livello organizzativo e procedurale. Eventuali segnalazioni di illecito pervenute dall'esterno</li> </ul>

Soggetto coinvolto	Flusso informativo
Organismo di Vigilanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Da RPCT:</b> dati inerenti alle violazioni del Piano riscontrate in corso d'anno che possano rilevare in ottica di prevenzione dei rischi 231 (ad evento)</li> <li>▪ <b>Verso RPCT:</b> dati inerenti alle violazioni del MOG 231 riscontrate in corso d'anno che possano rilevare in ottica di prevenzione dei rischi corruttivi e di <i>maladministration</i> (ad evento)</li> </ul>
Collegio Sindacale	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Da RPCT:</b> dati inerenti alle violazioni del Piano riscontrate in corso d'anno che possano rilevare in relazione all'attività di controllo assolta dal Collegio, con particolare riguardo alla violazione di leggi, regolamenti e altre fonti, esterne e interne al Gruppo Poligrafico (ad evento)</li> <li>▪ <b>Verso RPCT:</b> dati inerenti alle violazioni di cui sopra riscontrate dal Collegio in corso d'anno che possano rilevare in ottica di prevenzione dei rischi corruttivi e di <i>maladministration</i> (ad evento)</li> </ul>
Struttura Persone e Organizzazione e Struttura Legale e Societario	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Verso RPCT:</b> ai fini della redazione della relazione annuale ex art. 1, co. 14, L. 190/2012 (dati quantitativi e qualitativi delle segnalazioni e dei procedimenti disciplinari), da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno</li> <li>▪ <b>Verso RPCT:</b> (dati quantitativi e qualitativi dei contenziosi promossi da e contro l'Azienda aventi ad oggetto fatti di natura corruttiva / danno erariale), da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno</li> </ul>
Dirigenti/Responsabili delle Strutture	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Da RPCT:</b> circolari e linee guida sull'attuazione del Piano</li> <li>▪ <b>Verso RPCT:</b> necessità di introduzione di cambiamenti procedurali nelle aree aziendali a rischio reato, informativa sulle attività gestite e che hanno rilevanza in ambito anticorruzione; segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni</li> </ul>

## 18. MONITORAGGIO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Nell'ambito dell'Azienda, il RPCT provvede al **monitoraggio periodico** (e, comunque, semestrale) sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione programmate nel

presente Piano e alla **verifica puntuale** delle pubblicazioni sulla Sezione “Società Trasparente”, secondo le tempistiche indicate nell’**Allegato 2 al presente PPCT**.

Segnatamente, il monitoraggio della trasparenza - oltre all’attestazione annuale sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione ad opera del RPCT (con funzioni di OIV) - si articola su due livelli.

- 1) **Primo livello di monitoraggio (autovalutazione dei Responsabili)**: ciascun Responsabile provvede al **monitoraggio** in merito alle pubblicazioni di competenza secondo le tempistiche indicate nell’Allegato 2 al presente PPCT. Gli esiti del monitoraggio in autovalutazione sono trasmessi al RPCT.
- 2) **Secondo livello di monitoraggio (monitoraggio stabile del RPCT)**: il RPCT provvede al **monitoraggio agli effetti del D.Lgs. 33/2013**, in merito a tutte le pubblicazioni presenti in “Società Trasparente”, secondo tempistiche e campionamenti diversificati a seconda del tipo di dato / documento / informazione, all’uopo redigendo un apposito verbale di monitoraggio. Il monitoraggio del RPCT riguarda:
  - lo stato della pubblicazione;
  - l’aggiornamento;
  - la completezza;
  - la chiarezza;
  - il formato;
  - la coerenza con la disciplina in materia di protezione dei dati personali (GDPR).

## 19. SISTEMA SANZIONATORIO

Il Poligrafico e Valoridicarta si sono già dotati, nell’ambito del Modello 231, di un sistema disciplinare finalizzato a sanzionare il mancato rispetto delle misure adottate nel presente PPCT.

Per maggior dettaglio si rinvia al documento denominato “Sistema Sanzionatorio”, allegato al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo del Poligrafico e di Valoridicarta. Si specifica, inoltre, che l’attivazione dei meccanismi sanzionatori ivi previsti può essere disposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per le violazioni degli obblighi derivanti dalle presenti misure.

## 20. AGGIORNAMENTO DEL PIANO E ITER APPROVATIVO

### Aggiornamento del PPCT

La Società provvederà all'aggiornamento del presente Piano nei seguenti casi:

- approvazione annuale entro il **31 gennaio di ogni anno**, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della L. 190/2012;
- sopravvenute disposizioni normative che impongono ulteriori adempimenti;
- nuovi indirizzi o direttive dell'ANAC;
  - disposizioni normative e modifiche statutarie e/o organizzative sopravvenute che incidono sulle finalità e sulle attività della Società;
  - nuovi rischi non considerati in fase di predisposizione del presente Piano;
  - aggiornamento del MOG 231, adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che sortisca impatti sul presente Piano;
  - adozione di nuovi Regolamenti o nuove Procedure, di ogni genere e con ogni finalità, che sortiscano impatti sul presente Piano.

### Approvazione del PPCT

Ogni aggiornamento del Piano sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, e dovrà essere pubblicato nell'apposita sottosezione della sezione "Società Trasparente", ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. 33/2013.

Inoltre, tutto il personale neoassunto prenderà visione del Piano e dei suoi aggiornamenti al momento della presa di servizio.

## APPENDICI E ALLEGATI

- Allegato 1. Mappatura delle attività a rischio reato e delle misure di prevenzione della corruzione
- Allegato 2. Obblighi di Trasparenza
- Allegato 3. Statuto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
- Allegato 4. Normativa di riferimento