



PARCO SPORTIVO FORO ITALICO ssd arl

PIANO TRIENNALE

PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2024-2026

Roma, 31/02/24

Il Responsabile della Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza del Parco
Sportivo Foro Italico Ssd arl

(Dott. Marco Befera)

^ . 0

Sommario

Premessa	3
Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	3
1. Contesto normativo	4
1.1 Contesto Internazionale.....	4
1.2 Contesto Nazionale.....	5
2. Processo di prevenzione della corruzione.....	9
2.1 Analisi del contesto esterno.....	9
2.2 Analisi del contesto interno	19
2.3 Valutazione del rischio	20
2.4 Trattamento del rischio.....	22
2.5 Pianificazione e Attuazione.....	25
2.6 Monitoraggio del processo	26
2.7 Ruoli e responsabilità.....	26
3. Il Ruolo del RPCT	28
3.1 Requisiti di nomina, poteri e doveri del RPCT.....	28
3.2 Responsabilità del RPCT.....	30
4. Flussi Informativi.....	31
5. Whistleblowing	32
6. Verifica del rispetto delle disposizioni ex D.lgs. 39/2013	34
7. Conflitto di interessi	35
8. Logiche di formazione del personale	42
9. Codice Etico	43
10. Divieto di post-employment (pantouflage - revolving doors)	43
11. Obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza	45
12. Sistema disciplinare.....	46
13. Programma della Trasparenza	47

Premessa

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

L'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) è prevista dalla Legge del 6 novembre 2012, n. 190, recante *"disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"* ed ottempera alle indicazioni presenti nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 2-bis, della legge stessa.

Tale normativa stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni - nonché che gli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico¹ si dotino di un PTPC per definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, delineando un programma di attività derivante da una analisi sui livelli di esposizione degli uffici a tale rischio ed indicando le diverse aree sensibili, le misure concrete da implementare in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici ed i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura nei tempi preposti.

Il Parco Sportivo Foro Italico Ssd arl (di seguito anche "Società" o "PSFI"), costituito in data 30 giugno 2005 ai sensi dell'art. 90 della legge n. 289/2002 e ss. mm. ii., è una società sportiva dilettantistica a responsabilità limitata che espleta l'attività di conduzione e gestione del circolo polisportivo presso il Parco del Foro Italico di Roma.

La Società, partecipata interamente da Sport e salute S.p.A., organizza e svolge le attività dilettantistiche anche di natura agonistica relative alle discipline sportive del tennis, del nuoto, dell'atletica leggera, del calcio, della ginnastica, nonché a tutte le altre discipline sportive deliberate dall'Amministratore Unico.

Nell'ambito delle suddette attività la Società si impegna ad assicurare la partecipazione con propri atleti tesserati alle attività previste dagli statuti delle singole Federazioni Sportive Nazionali e dai regolamenti attuativi degli stessi. La Società svolge, inoltre, funzione educativa e didattica a favore dei giovani avviandoli alla pratica dello sport e perfezionando la loro preparazione agonistica e, anche in base ad appositi contratti di servizio, cura l'organizzazione di manifestazioni ed attività sportive ed eventi collegati, anche con finalità sociali, culturali e ricreative, cura l'approntamento di mezzi e strutture necessari per il loro svolgimento e può assumere la gestione di altri impianti sportivi.

Per l'espletamento e l'attuazione dei suoi compiti istituzionali, PSFI si avvale strumentalmente di Sport e salute S.p.a., in virtù di contratto di servizio sottoscritto con cui sono disciplinati i rapporti, anche finanziari, tra loro.

¹ Documento condiviso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dall'Autorità Nazionale Anticorruzione per il rafforzamento dei meccanismi di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società partecipate e/o controllate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze" del dicembre 2014 e Delibera ANAC n. 1134 dell'8.11.2017: "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".

Il 12 febbraio 2020 la Società ha nominato, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) il soggetto che ricopre il medesimo ruolo per Sport e salute S.p.A., adottando allo stesso tempo anche la stessa metodologia per il processo di prevenzione della corruzione (vedi infra par. 2).

1. Contesto normativo

1.1 Contesto Internazionale

La corruzione, nella sua più ampia definizione, consiste nell'offrire, dare, ricevere o sollecitare, direttamente o indirettamente, qualsiasi cosa di valore per influenzare impropriamente le azioni di un'altra parte². È anche definita come "l'illecito utilizzo di influenza al fine di procurare un beneficio a sé stessi od altri, violando i doveri o i diritti di altri".³

Il Consiglio d'Europa, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico ("OCSE") e le Nazioni Unite richiedono ai firmatari delle loro Convenzioni in materia anticorruzione di criminalizzare "l'offerta", "la promessa" e "la consegna" di una tangente, richiamando il concetto sopraesposto.

L'Italia ha ratificato una serie di Convenzioni anticorruzione tra cui:

- la *Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (Anti-Bribery Convention)* del 1997, ratificata dall'Italia con la Legge n. 300 del 2000, e le *Recommendation* proposte dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), funzionali allo sviluppo di contenuti e sistemi di prevenzione e nella promozione dell'integrità e della trasparenza;
- le *Civil and Criminal Law Conventions on Corruption* di Strasburgo adottate dal Consiglio d'Europa nel 1999 e ratificate dal nostro Paese ai sensi delle Leggi 110 e 112 del 28.06.2012, che prevede l'incriminazione per reati di corruzione attiva e passiva nel settore pubblico e privato e rimedi giudiziali efficaci in favore delle persone che hanno subito un danno risultante da un atto di corruzione;
- la Convenzione di Merida (*United Nations Convention against Corruption*) adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata dall'Italia ai sensi della Legge 116 del 2009 che costituisce il primo strumento messo in atto dalla comunità internazionale nella lotta alla corruzione come fenomeno transnazionale.

² Si veda 'Corruption: a glossary of International Criminal Standards' dell'OCSE, 2007.

³ A.C.F.E (Association of Certified Fraud Examiner).

È presente una importante produzione di “soft law” sul tema del contrasto alla corruzione come ad esempio:

- *Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance* pubblicato da *United Nations Office on Drugs and Crime* del 2010;
- *Recommendation on Fighting Bid Rigging in Public Procurement* pubblicato dall'OCSE nel 2012;
- *A Strategy for Safeguarding against Corruption in Major Public Events* pubblicato da *United Nations Office on Drugs and Crime*, del 2013;
- *Effective Delivery of Large infrastructure Projects* pubblicato dall'OCSE nel 2015;
- *High-Level Principles for Integrity, Transparency and Effective Control of Major Events and Related Infrastructures* e *Recommendation on Public Procurement* pubblicato dall'OCSE nel 2015;
- *Principles for Leveraging Local Benefits from Global Sporting Events* del 2016 e *Organising Sporting Events* pubblicati dall'OCSE nel 2016;
- *Recommendation on Public Integrity* pubblicato dall'OCSE nel 2017;
- *Manual on corruption surveys: Methodological guidelines on the measurement of bribery and other forms of corruption through sample surveys* pubblicato da *United Nations Office on Drugs and Crime* nel 2018;
- *Corruption Risks and Useful Legal References in the context of COVID-19*, pubblicato dal Group of States against Corruption (GRECO) del 15 aprile 2020;
- *Integrating Responsible Business Conduct in Public Procurement* pubblicato dall'OCSE nel 2020;
- *Recommendation of the Council for OECD Legal Instruments Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions* pubblicato dall'OCSE nel 2021;
- *La Prévention des Conflits D'intérêts dans L'entreprise* pubblicato dall'AFA - Agenzia Francese Anticorruzione nel novembre 2021;
- *Handbook of good practices in the fight against corruption* pubblicato dalla Commissione Europea - Directorate-General Migration and Home Affairs il 15 febbraio 2023.

1.2 Contesto Nazionale

La corruzione, in ossequio alla nozione giuridica che ne dà il Codice penale, è un reato plurisoggettivo a concorso necessario e la sua definizione è comprensiva di molteplici fattispecie in cui si riscontri l'abuso, da parte di un Pubblico Funzionario, del potere affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati o della Società.

Nel novero dei delitti contro la Pubblica Amministrazione all'interno del Codice penale, il reato di corruzione si configura quando il Pubblico Ufficiale o l'Incaricato di un Pubblico Servizio riceve o accetta la promessa, da parte di un privato, di un compenso non dovuto per:

- compiere un atto del proprio ufficio (corruzione per l'esercizio della funzione o corruzione impropria, ai sensi dell'art. 318 c.p.);
- omettere o ritardare un atto del proprio ufficio, ovvero compiere un atto contrario ai doveri di ufficio (corruzione propria, ai sensi dell'art. 319 c.p.);
- favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo (corruzione in atti giudiziari, ai sensi dell'art. 319-ter c.p.).

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 recepisce le indicazioni delle Convenzioni ratificate dall'Italia (si veda il paragrafo 1.1.) e prevede un sistema organico di prevenzione della corruzione, nella sua accezione più ampia, articolato su due livelli:

1. nazionale, con l'emanazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA);
2. decentrato, con l'adozione da parte di ogni Pubblica Amministrazione, su proposta del RPCT, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (ora Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione) sulla base delle indicazioni fornite nel PNA stesso e nei decreti attuativi.

Con delibera CIVIT n.72/2013, su proposta del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha pubblicato il Piano Nazionale Anticorruzione 2013 (PNA 2013), ai sensi dell'art. 1, comma 2 lett. b) della L. 190/2012 chiedendo alle singole Amministrazioni di:

- nominare il RPCT;
- definire il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, unitamente a procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Nel PNA dell'ANAC la definizione di corruzione viene ampliata configurandola come *maladministration*, ossia ricomprendendovi tutti quegli atti e comportamenti che, anche se non configurabili quali specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Nello stesso anno, l'emanazione del 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 previsto un ulteriore meccanismo di prevenzione della corruzione per evitare accordi illeciti e conflitti di

interesse negli uffici pubblici, nonché scongiurare le cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Con Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 (PNA 2015), ANAC ha fornito indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del precedente PNA, definendo maggiormente i ruoli dei soggetti interni coinvolti nel processo di adozione del Piano, puntualizzando le diverse fasi del processo di gestione del rischio di corruzione, ma soprattutto approfondendo nella parte speciale l'area di rischio relativa ai contratti pubblici.

Successivamente, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, con Determina n. 831 del 3 agosto 2016, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (PNA 2016), con il quale ANAC ha fornito importanti chiarimenti rispetto ai contenuti del precedente PNA e del D.lgs. 97/2016. In particolare, per effetto del D.lgs. 97/2016, è stato soppresso il riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), prevedendo invece la necessità di individuare le modalità di attuazione della trasparenza non più in un separato atto, ma come parte integrante del PTPC, al cui interno, in una apposita sezione, vanno dunque indicati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, oltre alle soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.

L'art. 2-bis, comma 2, del D.lgs. 33/2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016, ha stabilito, inoltre, che le società in controllo pubblico applichino la medesima disciplina sulla trasparenza prevista per le Pubbliche Amministrazioni, con riguardo sia all'organizzazione sia all'attività svolta, «in quanto compatibile».

Dal Decreto suddetto si evince che il concetto di trasparenza, strettamente correlato all'integrità, è uno strumento cardine atto a garantire il rispetto dei principi di imparzialità e buon andamento affermati dalla Costituzione, consentendo un controllo pubblico (*public scrutiny*) su:

- il leale e corretto esercizio del potere pubblico;
- il responsabile perseguimento delle funzioni istituzionali;
- l'efficace ed efficiente utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza rende la Pubblica Amministrazione più fruibile ai cittadini e alle imprese e si configura come garanzia di accessibilità totale alle amministrazioni pubbliche.

In data 2 ottobre 2018 ANAC ha adottato la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione. La delibera si è resa necessaria per dare risposte unitarie a varie istanze di parere pervenute dagli operatori del settore e dagli stessi RPCT.

Con delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, ANAC ha approvato in via definitiva l'Aggiornamento 2018 al PNA. In tale documento sono state fornite anche alcune precisazioni su alcuni profili che riguardano il procedimento di revoca del RPCT e la formazione dell'elenco dei Responsabili presso l'Autorità.

IL 13 novembre 2019, con delibera n. 1064, ANAC ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA 2019). L'attenzione del Piano è concentrata sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date in passato, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Nel PNA 2019 ANAC sottolinea come i comportamenti di tipo corruttivo di pubblici funzionari possono verificarsi in ambiti diversi e con riferimento a funzioni diverse. Si può avere pertanto una corruzione relativa all'assunzione di decisioni politico-legislative, una corruzione relativa all'assunzione di atti giudiziari, una corruzione relativa all'assunzione di atti amministrativi. Ciò non muta il carattere unitario del fenomeno corruttivo nella propria essenza. In questo senso espressioni come "*corruzione politica*" o "*corruzione amministrativa*" valgono più a precisare l'ambito nel quale il fenomeno si verifica che non a individuare una diversa specie di corruzione.

Il 17 gennaio 2023, alla luce delle recenti riforme introdotte con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e della disciplina sul Piano Integrato di Organizzazione e Attività (PIAO), l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, che ha validità per il triennio 2023-2025. Il Piano ha l'obiettivo di rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative. Il PNA 2022 è articolato in due Parti: una parte generale che contiene indicazioni per la predisposizione del PTPC e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, e una apposita sezione dedicata al tema del *pantouflage*; una parte speciale dedicata ai contratti pubblici, con focus su PNRR, conflitti di interesse e trasparenza.

PSFI fa, inoltre, riferimento alle delibere:

- n. 833 del 3 agosto 2016 recante Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nonché attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili ed incompatibili;
- n. 1134 dell'8 novembre 2017, recante "Linee guida attuative della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle Società e degli Enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli Enti pubblici economici".

e al documento "Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza" approvato da ANAC in data 2 febbraio 2022.

2. Processo di prevenzione della corruzione

Il processo di prevenzione della corruzione di PSFI, come metodologia utilizzata per la riduzione delle probabilità che tale rischio si verifichi, è strutturato nelle seguenti fasi logiche:

1. analisi del contesto esterno;
2. analisi del contesto interno;
3. valutazione del rischio;
4. trattamento del rischio;
5. pianificazione e attuazione;
6. monitoraggio del processo.

2.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno permette di identificare le caratteristiche dell'ambiente in cui opera PSFI e le situazioni che potrebbero favorire i fenomeni corruttivi.

Recenti sviluppi sul contrasto della corruzione a livello internazionale

A partire dagli anni '90, la corruzione è stata riconosciuta a livello internazionale come fenomeno globale che ha interessato il settore pubblico e privato.

Negli ultimi anni si sono registrati importanti sviluppi al livello internazionale nella lotta alla corruzione.

Nel dicembre 2019 si è tenuta ad Abu Dhabi l'ottava Conferenza degli Stati che hanno aderito alla Convenzione di Merida (*United Nations Convention against Corruption - UNCAC*), appuntamento a cadenza biennale che consente di valutare e di orientare l'attuazione della Convenzione medesima, la quale ad oggi è l'unico trattato multilaterale internazionale giuridicamente vincolante contro la corruzione. In tale occasione, è stata approvata una risoluzione presentata dall'Italia sul tema della misurazione della corruzione che contiene un appello a sviluppare metodologie più obiettive e oggettive che possano superare un approccio basato esclusivamente su indici percettivi.

Il 20 e il 21 novembre 2020, durante il summit virtuale del G20 organizzato dall'Arabia Saudita i Leader dei paesi partecipanti hanno confermato il proprio impegno nella promozione della lotta alla corruzione a livello globale e lanciato l'appello "*COVID-19 Call to Action Statement*" il quale delinea gli obiettivi e le priorità chiave dei paesi del G20 nella loro risposta anticorruzione alla crisi. Durante il summit sono stati presentati i risultati raggiunti a livello globale nella lotta alla corruzione, misurati sulla base degli High-Level Principles adottati nel Vertice G20 di Amburgo del 2017, e presentato l'iniziativa di creare una rete globale

anticorruzione che faciliti gli sforzi e la cooperazione internazionale formate dalle autorità di ciascun paese preposte all'applicazione della legge anticorruzione.

Dal 29 marzo al 1° aprile 2021 si è tenuto, nell'ambito dei lavori del G20 – 2021, il primo meeting dell'*Anti-Corruption Working Group* ("ACWG") a cui ha partecipato anche il Presidente dell'ANAC, Giuseppe Busia. ACWG ha promosso l'armonizzazione normativa tra i Paesi del G20 e la valorizzazione delle best practices in tema di prevenzione e contrasto della corruzione. Il Gruppo, inoltre, ha dedicato particolare attenzione alle nuove manifestazioni del fenomeno della corruzione - sempre più legate al crimine organizzato – e allo sviluppo di indicatori affidabili nei settori maggiormente esposti a rischio. Al termine dei lavori del G20-2021, sono stati presentati il nuovo *Piano d'azione anticorruzione* del G20 per il periodo 2022-2024 - che si pone come obiettivi l'attuazione degli impegni assunti in passato e lo sviluppo di azioni di prevenzione che abbiano un maggior impatto a livello internazionale – e il report *Anti-Corruption Accountability* - che riporta i progressi compiuti dai Paesi del G20 rispetto agli impegni assunti in passato.

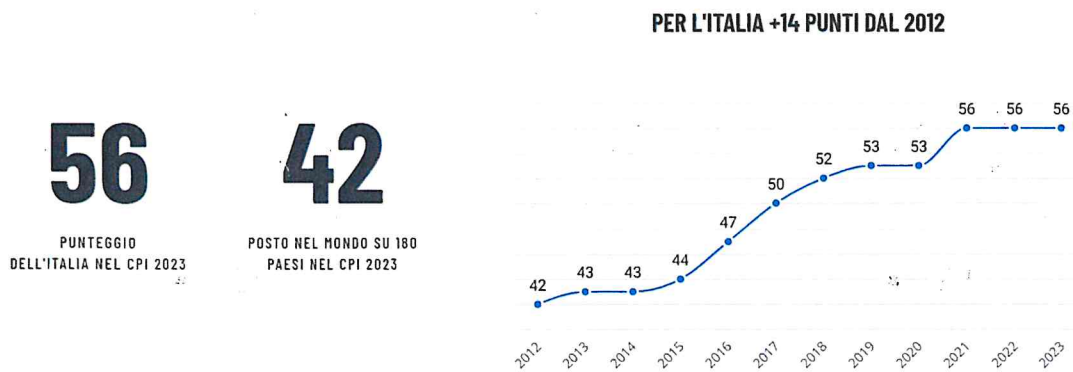
Dal 2 al 4 giugno 2021 si è tenuta a New York una Sessione speciale sulla Corruzione organizzata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite. In tale ambito è stata rilasciata una dichiarazione congiunta dai Ministri del G7 (Canada, Francia, Germania, Italia, Giappone, Regno Unito e Stati Uniti d'America) nella quale, tra i vari concetti espressi, è stato riaffermato il ruolo cruciale della società civile e della libertà di stampa nella lotta alla corruzione, e sottolineata l'importanza della "*compliance aziendale nel settore privato per prevenire efficacemente i fenomeni di corruzione*".

Il 18 ottobre 2022 è stato pubblicato dal Gruppo di Lavoro Anticorruzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) il Report di monitoraggio sull'attuazione e sull'esecuzione, da parte dell'Italia, della "*Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions*" ("*Anti-Bribery Convention*") del 1997. Il rapporto contiene un resoconto dei risultati raggiunti dall'Italia e dei progressi registrati rispetto alla valutazione precedente fatta nel 2011. Il Report riconosce all'Italia alcuni miglioramenti e segnala le seguenti criticità delle misure anticorruzione internazionale applicate dal nostro Paese: sanzioni troppo basse verso le pratiche corruttive e termini di prescrizione troppo brevi; incompleta applicazione delle tutele per i whistleblower (criticità superata con il D.lgs. 24/2023); casi di corruzione internazionale perseguiti in Italia archiviati o prosciolti e le sanzioni penali applicate per patteggiamento.

In merito alla misurazione del fenomeno corruttivo, ad oggi, l'indice più noto e utilizzato è l'***indice di percezione della corruzione*** pubblicato da Transparency International che misura la percezione della corruzione nel settore pubblico in 180 Paesi. L'indice, elaborato annualmente dalla più importante organizzazione anticorruzione a livello globale, 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).

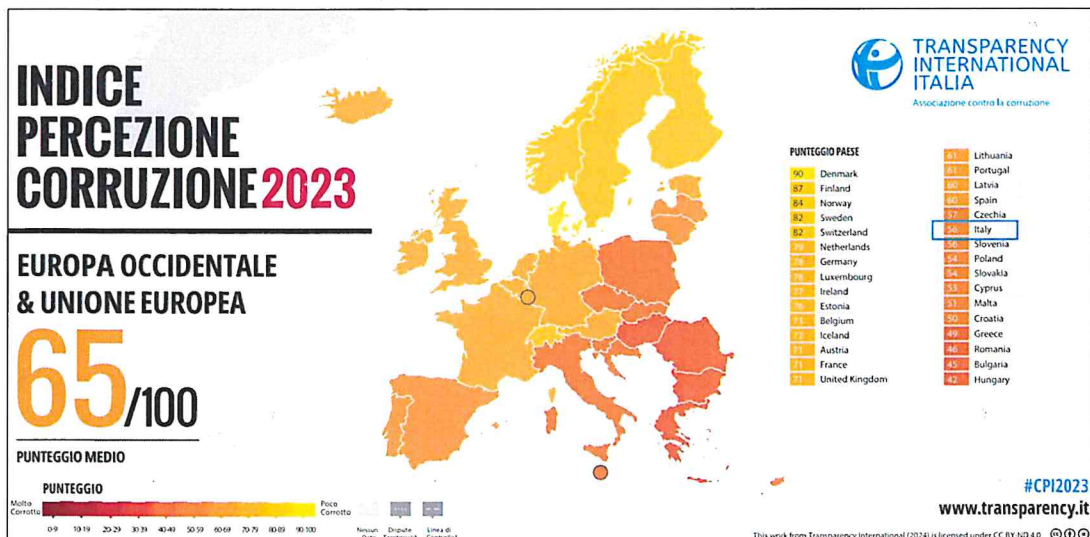
Nell'edizione 2023 dell'Indice di Percezione della Corruzione ("CPI2023"), pubblicato il 30.01.2024, l'Italia perde una posizione in classifica rispetto al 2022, collocandosi al 42° posto del ranking con il medesimo punteggio degli ultimi due anni, 56 punti. Il consolidamento del punteggio conferma l'Italia nel gruppo dei Paesi europei più impegnati sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Un risultato che è anche frutto dell'applicazione di alcune misure normative adottate in materia di whistleblowing e di appalti pubblici.



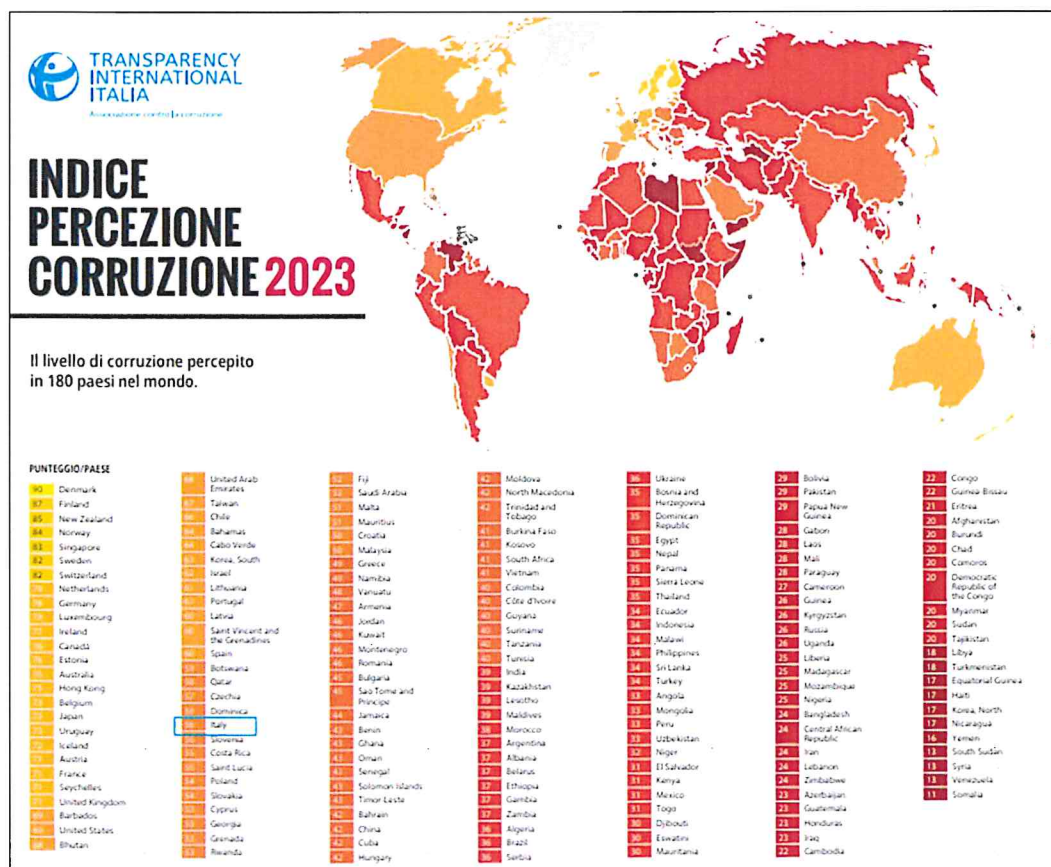
fonte: <https://www.transparency.it/>

Vent'anni dopo l'adozione della Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, però, il progresso rimane limitato: il CPI 2023 rivela che in più di un decennio la maggior parte dei Paesi ha fatto pochi progressi nell'affrontare la corruzione del settore pubblico. Oltre i due terzi dei Paesi ottengono un punteggio inferiore a 50 su 100: più dell'80% della popolazione mondiale vive in Paesi con un CPI al di sotto della media globale di 43. In Europa occidentale il CPI 2023 dimostra che gli sforzi per combattere la corruzione sono fermi o in diminuzione in più di tre quarti dei Paesi della regione: dal 2012 su 31 Paesi valutati solo 6, tra cui l'Italia, hanno migliorato il loro punteggio, mentre 8 hanno registrato una diminuzione.

Con un punteggio medio di 65 su 100, l'Europa occidentale e l'Unione Europea rimane la regione con il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) ma l'efficacia delle misure anticorruzione continua a essere compromessa dall'indebolimento dei sistemi di controlli e contrappesi sui vari poteri. Il CPI 2023 conferma l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.



A livello globale, nel CPI 2023, la Danimarca rimane al vertice con 90 punti, seguita dalla Nuova Zelanda con 87 punti e dalla Finlandia con 85 punti, segue la Norvegia con 84 e Singapore con 83. In coda alla classifica troviamo la Somalia con 11 punti, il Venezuela, la Siria e il Sud Sudan con 13 punti, e lo Yemen con 16 punti. Se l'Europa occidentale mantiene il punteggio più alto (65), l'Africa sub-sahariana (33 punti) e l'Europa dell'Est e l'Asia centrale (35 punti) sono le aree mondiali con il punteggio più basso. La media globale rimane invariata per il dodicesimo anno consecutivo: nell'ultimo decennio, 28 Paesi hanno compiuto progressi significativi, mentre 35 hanno subito un peggioramento.

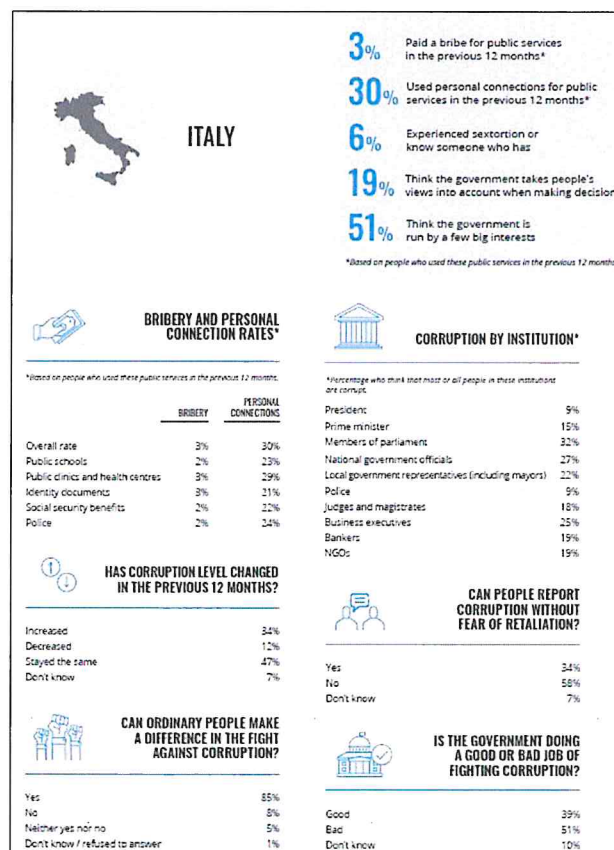


fonte: <https://www.transparency.it/>

Altro strumento utile a comprendere il fenomeno della corruzione è il **Global Corruption Barometer (GCB)**, elaborato sempre da Transparency International, il quale fornisce uno sguardo approfondito sulle opinioni delle persone sul fenomeno della corruzione e sulle eventuali esperienze vissute di corruzione e/o fenomeni di favoritismi. Nel 2021 è stato pubblicato il “*Global corruption Barometer European Union 2021*” che riporta i risultati delle interviste svolte a più di 40.000 persone in 27 paesi dell’UE tra ottobre e dicembre 2020.

I risultati mostrano che quasi un terzo delle persone intervistate ritiene che il fenomeno della corruzione sia in crescita nel proprio paese e quasi la metà afferma che il governo non sta facendo abbastanza per combattere il fenomeno. Il GCB 2021 ha fatto emergere, inoltre, che circa tre persone intervistate su 10 hanno pagato una tangente o usato una connessione personale per accedere ai servizi pubblici, come l'assistenza sanitaria o l'istruzione (il 30% in Italia).

Emerge anche una diffusa preoccupazione sulla relazione tra affari e politica: oltre la metà delle persone intervistate pensano che il loro governo sia gestito per interessi privati. Il GCB offre anche alcuni spunti positivi: quasi due terzi delle persone intervistate nell'UE (64%) ritiene che la gente comune possa aiutare nella lotta contro la corruzione, dato rilevato soprattutto in Italia, Portogallo e Irlanda. Dalle interviste svolte in Italia, infatti, emerge una bassa fiducia nei confronti della politica e delle istituzioni e una forte consapevolezza del ruolo che i cittadini possono avere nella lotta alla corruzione.

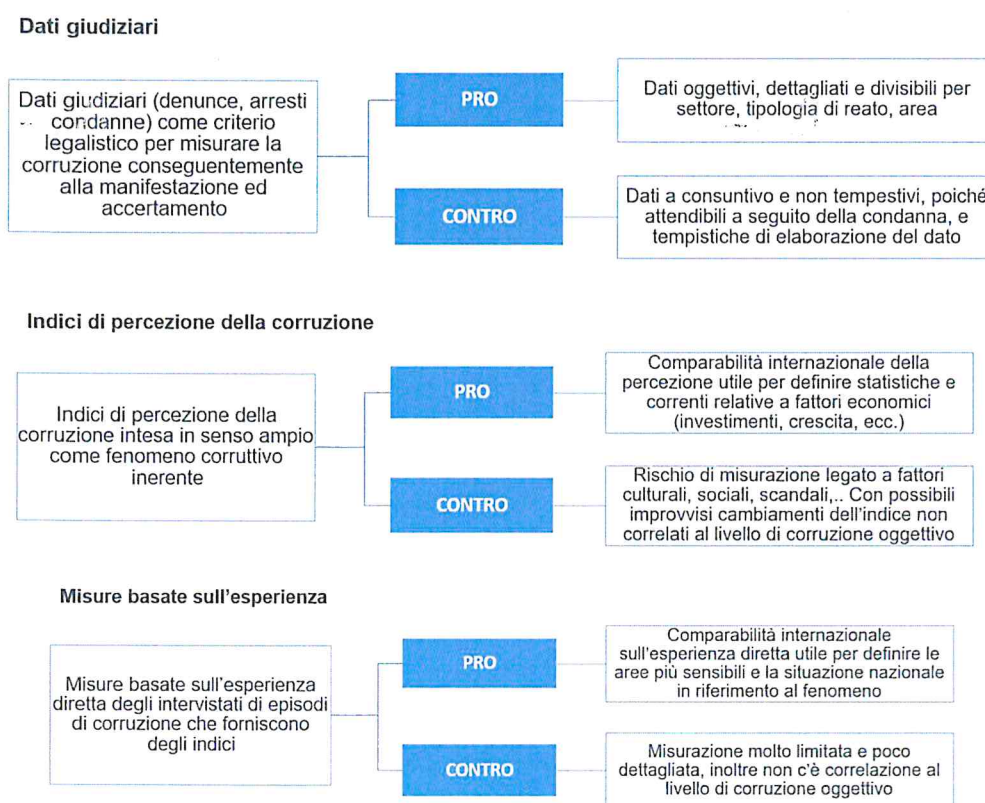


fonte: Global Corruption Barometer – European Union 2021

In merito alla misurazione del fenomeno della corruzione, si rappresentano tre tipologie:

- a) dati giudiziari: corruzione misurata con il criterio “legalistico”, relativa a un’esperienza diretta con il fenomeno e riguarda la corruzione che si è già manifestata (denunce, arresti o condanne);
- b) indici di percezione: corruzione misurata in un’accezione ampia ossia deviazione da regole morali comunemente accettate e misura altresì la percezione del fenomeno anche nella sua dimensione latente;
- c) misure basate sull’esperienza: corruzione misurata mediante la rilevazione dell’esperienza diretta degli intervistati (e non la percezione) di episodi di corruzione. Questa strategia si riferisce alla corruzione in un’accezione ampia e misura l’esperienza diretta del fenomeno anche nella sua dimensione latente.

Ogni tipologia di misurazione presenta *pro* e *contro*, come rappresentato in sintesi negli schemi seguenti:



Fonte: “La corruzione – definizione, misurazione e impatti economici” Vol.1 Formez.

Recenti studi internazionali e nazionali sulle frodi e sulla corruzione

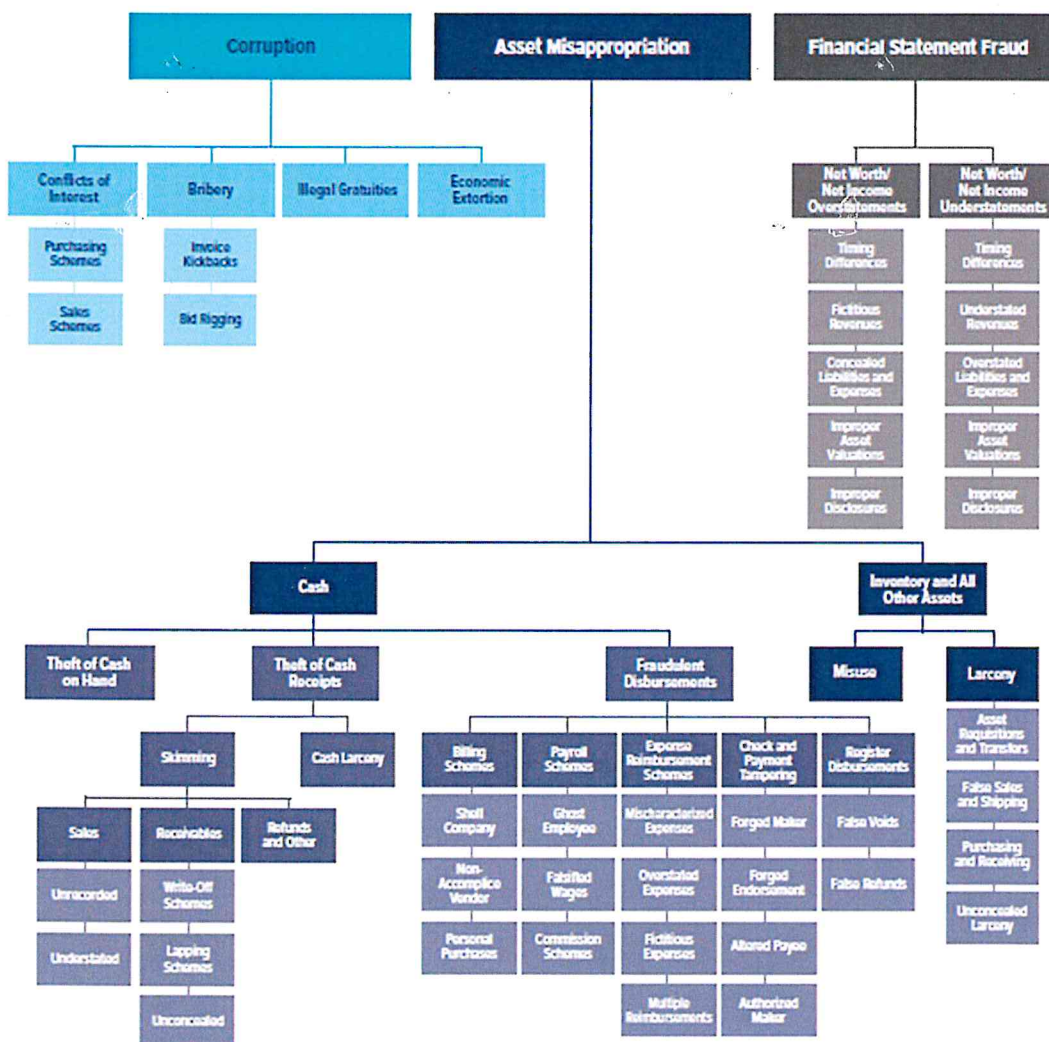
La definizione legale di frode può variare in base alla giurisdizione. In Italia sono previsti molteplici reati attinenti alla frode⁴, oltre al reato di corruzione.

⁴ A titolo esemplificativo, ma non esaustivo: Truffa (art. 640 c.p.), Frode informatica (art. 640 ter c.p.), Insolvenza fraudolenta (art. 641 c.p.), Frode assicurativa (art. 642 c.p.), Frode contabile (artt. 2621 - 2621-bis - 2621-ter - 2622 c.c.), Appropriazione indebita (art. 646 c.p.), Frode nell’esercizio del commercio (art. 515 c.p.) e Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)

A livello internazionale una definizione che prescinde dai singoli contesti giuridici nazionali è stata formulata dall'ACFE ("Association of Certified Fraud Examiners") e dall'AICPA ("American Institute of Certified Public Accountants") ed è la seguente: "Any intentional act or omission designed to deceive others, resulting in the victim suffering a loss and/or the perpetrator achieving a gain".

L'ACFE ha anche sviluppato lo schema denominato "Fraud Tree" che delinea il sistema di classificazione delle varie tipologie di frode, in cui la corruzione rappresenta una delle tre categorie principali, assieme all'appropriazione indebita di asset aziendali e alla frode connessa all'informativa finanziaria.

Il "ramo" della corruzione è poi declinato in "conflitto di interesse", "tangenti", "regalie e omaggi", "estorsione".

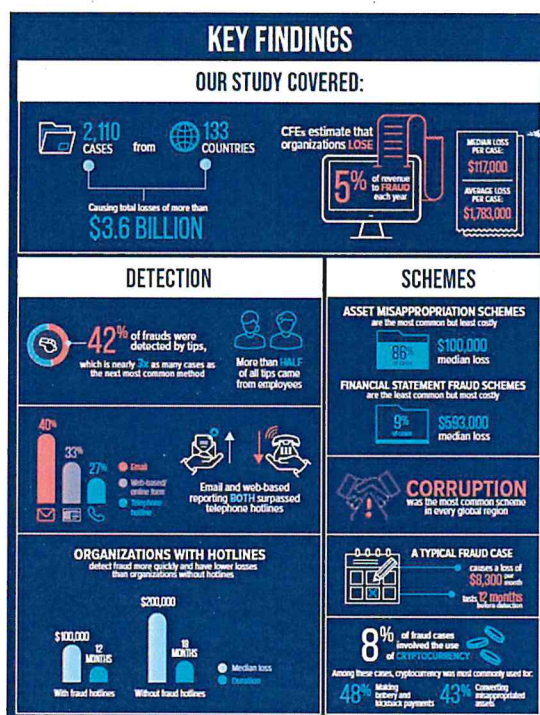


Fonte: ACFE "Report to Nations 2022".

In ultimo, ACFE elabora ogni due anni il “Report to Nations” nel quale vengono riportati i dati relativi a casi di frode aziendale a livello mondiale.

L'ultimo è stato rilasciato nel 2022 e si basa sulle risultanze della “2021 Global Fraud Survey” mediante la quale sono stati raccolti i dati relativi a n. 2.110 casi di frode avvenuti tra gennaio 2020 e settembre 2021 in n.133 Paesi (suddivisi in 8 regions) per una perdita stimata di oltre USD 3,6 miliardi.

Con riferimento all’Europa Occidentale (“Western Europe”), nello studio sono stati analizzati n.145 casi di frode (di cui n. 17 in Italia) con una perdita media stimata di USD 577 mila. Nella stessa “Western Europe”, in linea con quanto è accaduto a livello mondiale, la principale tipologia di frode rilevata è stata la corruzione, seguita dal furto c.d. “non cash” (ad es. furto di rimanenze, furto d’informazioni confidenziali, etc.) e dagli “billing scheme” (pagamenti fraudolenti, ad es. un dipendente addebita all’azienda acquisti personali).



Fonte: ACFE “Report to Nations 2022”.

Department*	Number of cases	Percent of cases	Median loss	Department*	Number of cases	Percent of cases	Median loss
Operations	273	15%	\$74,000	Board of directors	58	3%	\$500,000
Accounting	230	12%	\$155,000	Information technology	53	3%	\$150,000
Executive/upper management	206	11%	\$500,000	Warehousing/inventory	58	3%	\$116,000
Sales	203	11%	\$100,000	Manufacturing and production	63	3%	\$100,000
Customer service	140	8%	\$40,000	Facilities and maintenance	49	3%	\$58,000
Purchasing	131	7%	\$129,000	Marketing/public relations	35	2%	\$112,000
Administrative support	131	7%	\$90,000	Human resources	29	2%	\$100,000
Finance	95	5%	\$160,000	Research and development	17	1%	\$75,000

*Departments with fewer than 10 cases were omitted.

Fonte: Report to the Nations – 2022 Global Study on occupational fraud and abuse (ACFE)

I primi tre dipartimenti aziendali per frequenza dell’evento “frode”, come riportato anche nel report del 2020, sono la “contabilità”, la “produzione” e le “vendite” che nel complesso presentano il 40% del totale dei casi

di frode analizzati. In tema di “danno economico”, le maggiori perdite sono causate dal *Board of directors* ovvero dall'*Executive and Upper management*, entrambi con un danno medio pari a \$ 500k, mentre rilevanti sono i danni causati dai dipartimenti *Information Technology* (\$150k) e Contabilità (\$155k). In ultimo, il Report evidenzia come in “Western Europe” la maggior parte dei casi (36%) sia stata identificata tramite “tip” (segnalazioni, ad es. segnalazioni da parte di whistleblower). A tal riguardo, si rileva come sia di fondamentale importanza per le aziende, al fine di ridurre le perdite economiche per frode, implementare una piattaforma di whistleblowing mediante la quale chiunque possa effettuare segnalazioni riguardanti condotte potenzialmente fraudolente.

Si rileva, infine, dallo studio dell'ACFE che, nell'ambito degli incarichi dirigenziali e/o manageriali, gli uomini causano in media danni economici più ingenti rispetto alle donne (dovuto anche alla circostanza che gli incarichi di vertice sono spesso ricoperti da uomini): il danno economico medio provocato dagli uomini ammonta a \$ 125K, mentre quello provocato dalle donne ammonta a \$ 100k.

In relazione al fenomeno corruttivo in Italia, l'ANAC ha pubblicato in data 17 ottobre 2019 il documento “*Corruzione in Italia (2016-2019)*” nel quale, con il supporto della Guardia di Finanza, sono stati analizzati i provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio e redatto un quadro dettagliato delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti.

Sebbene la tipologia di analisi sia scarsamente utili ai fini della prevenzione, dal momento che si riferisce ad un fenomeno più ristretto dell'integrità e che sono elaborate con un notevole ritardo temporale dall'evento (es. una condanna è rilevata a distanza anche di molti anni dal momento in cui ha avuto luogo l'episodio corruttivo) i risultati sono oggettivi e molto dettagliati e disaggregati per aree territoriali e per settori.

Il settore più a rischio si conferma quello legato ai lavori pubblici, in una accezione ampia che comprende anche interventi di riqualificazione e manutenzione (edifici, strade, messa in sicurezza del territorio): 61 gli episodi di corruzione censiti nel triennio, pari al 40% del totale. A seguire, il comparto legato al ciclo dei rifiuti (raccolta, trasporto, gestione, conferimento in discarica) con 33 casi (22%) e quello sanitario con 19 casi (forniture di farmaci, di apparecchiature mediche e strumenti medicali, servizi di lavaggio e pulizia), equivalente al 13%.

Nel complesso, dall'esame delle vicende venute alla luce si evince che gli scambi corruttivi avvengono secondo meccanismi stabili di regolazione, che assicurano l'osservanza diffusa di una serie di regole informali e che assumono diversa fisionomia a seconda del ruolo predominante svolto dai diversi centri di potere (politico, burocratico, imprenditoriale). Sotto questo profilo, l'analisi dell'ANAC ha consentito di dare riscontro fattuale al cd. fenomeno della “smaterializzazione” della tangente, che vede una sempre minor ricorrenza della contropartita economica. Il denaro continua a rappresentare il principale strumento

dell'accordo illecito, tanto da ricorrere nel 48% delle vicende esaminate, sovente per importi esigui (2.000-3.000 euro ma in alcuni casi anche 50-100 euro appena) e talvolta quale percentuale fissa sul valore degli appalti.

In particolare, il posto di lavoro si configura come la nuova frontiera del *pactum sceleris*: soprattutto al Sud l'assunzione di coniugi, congiunti o soggetti comunque legati al corrotto (non di rado da ragioni clientelari) è stata riscontrata nel 13% dei casi. A seguire, a testimonianza del sopravvento di più sofisticate modalità criminali, si colloca l'assegnazione di prestazioni professionali (11%), specialmente sotto forma di consulenze, spesso conferite a persone o realtà giuridiche riconducibili al corrotto o in ogni caso compiacenti. Le regalie sono presenti invece nel 7% degli episodi.

L'analisi del contesto esterno ha lo scopo di individuare i fattori/eventi esterni, che potenzialmente possono rappresentare *driver* di rischio corruzione.

Tale analisi è stata effettuata in relazione alle seguenti categorie logiche di fattori/eventi:

1. sportivi e socioculturali (per es. organizzazioni di grandi eventi);
2. legali, economici e politici (per es. attività di lobbying);
3. industriali e tecnologici (per es. l'utilizzo di nuove tecnologie di trasmissione dati).

Si ritiene che le categorie più rilevanti in termini di impatto e probabilità di accadimento siano connesse ai fattori/eventi sportivi e socioculturali, nonché a quelli legali, economici e politici.

Infatti, in riferimento alla prima categoria, si tratta di fattori/eventi, che per la loro eccezionale natura e per i tempi ristretti e tassativi richiesti per la loro realizzazione, possono comportare rischi connessi alla deviazione dalle procedure e dalle regole al fine di ottenere dei risultati, limitando l'efficacia dei sistemi di controllo esistenti. In altri termini, le pressioni che si generano potrebbero creare un ambiente per cui il raggiungimento del risultato è priorità che giustifica la violazione o il raggio delle procedure esistenti.⁵ È noto come tali aspetti si siano storicamente riscontrati sia in fase di partecipazione volta all'aggiudicazione dell'evento sportivo (*event bidding*) che di organizzazione dello stesso.

Si tratta di un rischio inerente con un impatto potenziale rilevante in termini di danno economico e reputazionale, la cui probabilità di accadimento può valutarsi anch'essa come elevata per le pressioni connesse all'evento. In ogni caso si tratta di eventi la cui frequenza di accadimento è bassa.

Per quanto riguarda i fattori legali, economici e politici, si tratta di ipotesi riconducibili sostanzialmente all'attività di lobbying al fine di ottenere indebitamente norme a proprio favore, soprattutto in termini di

⁵ Si veda "A Strategy for Safeguarding against Corruption in Major Public Events", UNODC, 2013.

assegnazione di risorse finanziarie e in materie che possono impattare su PSFI. In tale casistica è riconducibile anche l'ipotesi che a fronte di nuove norme, di cui si richiede la *compliance*, PSFI al fine di evitare sanzioni per mancati adempimenti, ponga in essere condotte corruttive a fronte di controlli e verifiche.

Si ritiene che la probabilità di tali fenomeni sia molto bassa, anche a fronte dell'assenza di casi storici relativi a questa categoria di fattori/eventi.

2.2 Analisi del contesto interno

L'obiettivo ultimo dell'analisi del contesto interno è di identificare le aree sensibili nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione.

L'individuazione delle attività a rischio avviene attraverso la costruzione di ipotesi di realizzazione della condotta in riferimento ai rischi-reato previsti dalla L. 190/2012.

Le attività a rischio di seguito individuate e la loro valutazione di rischio inerente, sono oggetto annualmente di specifiche analisi da parte dei Responsabili delle strutture aziendali coinvolte, con il supporto del RPCT, (vedi successivo par. 2.3. "Valutazione del rischio – Modalità operative") al fine di recepire sia eventuali novità organizzative e normative in materia sia i risultati emersi dalle attività di vigilanza e controllo svolte durante l'anno dal RPCT, nonché il grado di consapevolezza e conoscenza dei rischi da parte delle strutture aziendali interessate.

La tabella seguente contiene le attività a rischio della Società come individuate e valutate alla data di approvazione del presente Piano.

N.	Attività a rischio	Livello di RISCHIO INERENTE
1	Programmazione degli acquisti con riferimento alle attività di ristorazione	Medio
2	Gestione delle attività di incasso del ristorante	Medio
3	Gestione delle attività di incasso dal tesseramento	Medio
4	Gestione del magazzino inerente l'attività di ristorazione	Medio
5	Gestione operativa dei contratti passivi	Medio
6	Gestione della piccola cassa	Basso
7	Gestione degli accessi al Parco	Basso
8	Gestione dei rimborsi spese dipendenti	Basso
9	Gestione attività di selezione dei maestri della scuola tennis	Basso

Sono escluse dal presente piano le attività sotto elencate svolte da Sport e salute S.p.a. per conto del Parco Sportivo Foro Italico in virtù del contratto di servizio ad oggi in essere: *Gestione contabilità, tesoreria e Bilancio; Gestione obblighi trasparenza; Individuazione delle procedure di affidamento da effettuare; Esecuzione delle procedure di affidamento e aggiudicazione; Valutazione della performance del personale;*

Assegnazioni di incarichi a professionisti; Gestione e controllo delle spese di rappresentanza; Assunzione del personale.

2.3 Valutazione del rischio

Per ciascuna attività il RPCT supporta i Responsabili delle strutture aziendali coinvolte nella valutazione del rischio inerente al fine di definire una priorità di intervento.

La valutazione del rischio inerente è effettuata attraverso una metodologia *worst-case*, basata sulle seguenti dimensioni:

- probabilità;
- impatto potenziale.

Valutazione della probabilità di accadimento

La probabilità è valutata in relazione alle seguenti variabili:

- complessità della realizzazione, che viene definita in relazione ad elementi quali il numero di soggetti/uffici che è necessario coinvolgere per la realizzazione ipotetica dello schema del reato, la pubblicità/diffusione degli atti/documenti oggetto di abuso, la complessità tecnica/fruibilità di tali documenti, etc.;
- concretezza dell'interesse/vantaggio del soggetto corruttore/concusso, per cui l'interesse/vantaggio ipotizzabile dalla condotta è definito in modo specifico e dettagliato al fine di determinare la reale "spinta motivazionale".

Per ciascuna variabile sono definiti i seguenti tre livelli:

Variabile	Alto	Medio	Basso
Complessità di realizzazione della condotta	Il numero di soggetti da coinvolgere per la certa realizzazione è superiore a tre e tali soggetti appartengono a strutture differenti. La condotta realizzativa coinvolge numerose attività aziendali e sistemi informativi dotati di controlli applicativi. Gli atti in cui si sostanzia la condotta presentano un elevato grado di diffusione e contenuti facilmente fruibili.	Il numero di soggetti da coinvolgere per la certa realizzazione è inferiore a tre e tali soggetti appartengono a strutture differenti. La condotta realizzativa comporta il coinvolgimento di differenti attività e sistemi informativi. Gli atti in cui si sostanzia la condotta sono comunicati solo a determinate categorie di soggetti e presentano contenuti facilmente comprensibili solo agli interessati.	I soggetti da coinvolgere appartengono ad un'unica struttura. La condotta realizzativa non è articolata e difficoltosa e non comporta l'utilizzo di sistemi informativi dotati di controlli applicativi. Gli atti in cui si sostanzia la condotta sono comunicati solo a richiesta e presentano contenuti altamente tecnici.
Concretezza dell'interesse o vantaggio del soggetto	Il vantaggio o l'interesse ipotizzabile dalla condotta è concreto, diretto e immediato sia in capo al soggetto passivo che attivo. Sono presenti casi storici documentati relativi alla fattispecie in esame.	Il vantaggio o l'interesse ipotizzabile dalla condotta sono concreti, diretto e immediato solo per uno dei due soggetti (attivo e passivo), mentre per l'altro l'ipotesi è più articolata e indiretta. Sono presenti casi storici documentati relativi allo schema realizzativo della fattispecie, anche se non direttamente riconducibili al sistema "sport".	Il vantaggio o l'interesse ipotizzabile dalla condotta sono difficilmente configurabili. Non sono presenti casi storici documentati relativi alla fattispecie.

La valutazione del livello di probabilità (Alta, Media, Bassa) viene effettuata attraverso la seguente matrice, che esprime un valore di sintesi delle due variabili precedentemente spiegate.

		Livello di probabilità		
		Basso	Medio	Alto
Complessità	Basso	M	A	A
	Medio	B	M	A
	Alto	B	B	M
		Basso	Medio	Alto
		Interesse/vantaggio		

Ai fini della valutazione della probabilità sono, inoltre, presi in considerazione i seguenti ulteriori elementi qualitativi/quantitativi, quali la frequenza degli atti/provvedimenti a rischio, la presenza di forti sollecitazioni esterne, l'ambito professionale/istituzionale/di mercato ad elevato rischio, ecc.

Valutazione del livello di impatto potenziale

L'impatto potenziale di un evento corruttivo può esplicitarsi in differenti modi in relazione allo schema corruttivo e alla tipologia di attività sensibile ed è valutato in relazione alle seguenti dimensioni:

- **reputazionale:** l'impatto reputazionale è valutato in relazione al livello di diffusione delle notizie da parte dei media e le relative conseguenze sull'immagine di PSFI;
- **economico finanziario:** l'impatto economico finanziario è valutato in relazione alla materialità del danno di PSFI generato dalla commissione di un reato;
- **legale sanzionatorio:** l'impatto legale-sanzionatorio è connesso alla ipotesi di realizzazione del reato che può comportare l'avvio di un procedimento giudiziario e/o l'irrogazione di una sanzione.

In questo modo, tale dimensione presenta il medesimo livello di impatto su ogni attività sensibile pertanto, essendo una "costante", non è oggetto di valutazione.

La tabella seguente contiene la scala di valutazione del livello di impatto potenziale.

Dimensioni	Alto	Medio	Basso
Danno reputazionale	Attenzione da parte dei media nazionali (e internazionali) con danni di lungo termine all'immagine pubblica di PSFI	Attenzione perdurante di media locali con conseguenze sugli stakeholder di PSFI	Minima attenzione a livello di media locali e con una durata di breve termine.
Impatto finanziario	L'impatto finanziario stimabile è maggiore dell'1% del valore della produzione di PSFI	L'impatto finanziario stimabile è compreso tra il 0,5% e l'1% del valore della produzione di PSFI	L'impatto finanziario stimabile è minore del 0,5 % del valore della produzione di PSFI
Legale - sanzionatorio	Costante. Relativo all'avvio di procedimenti giudiziari e amministrativi. Irrogazione di sanzioni.		

Valutazione del rischio inerente

La valutazione del rischio inerente è effettuata attraverso la combinazione dei livelli di probabilità e impatto potenziale per ciascuno schema corruttivo.

Le attività per cui il valore del rischio inerente risulta Alto (A) presentano una elevata significatività da cui conseguono sia la sua priorità, per ciascuna fase successiva del processo di gestione del rischio, che la cadenza dei monitoraggi periodici.

Le attività per cui il valore del rischio inerente risulta Medio (M) presentano una rilevanza condizionata dalla prioritaria assegnata alle attività che presentano un livello di rischio inerente alto.

Le attività per cui il valore del rischio inerente risulta Basso (B) sono caratterizzate dalla valutazione di opportunità circa i termini del monitoraggio e la realizzazione delle eventuali azioni correttive.

		Basso	Medio	Alto
Probabilità	Alto	M	A	A
	Medio	B	M	A
	Basso	B	B	M

Modalità operative

Il RPCT di PSFI supporta i Responsabili delle strutture aziendali competenti ad individuare le attività a rischio rilevanti ai fini della L.190/2012 ed effettua la valutazione del rischio inerente per ciascuna attività.

I risultati delle analisi svolte sono formalizzati in una *matrice delle attività a rischio*, in cui per ciascuna attività sono indicati i reati ipotizzabili, gli schemi di condotta e la valutazione del rischio inerente. Tale documentazione si ritiene parte integrante del presente PTPC.

2.4 Trattamento del rischio

La valutazione del disegno del sistema di controllo a presidio delle attività a rischio è un'attività di responsabilità del RPCT, da effettuare su base periodica, successivamente alla fase di processo *Risk Assessment*, in quanto a questa strettamente connessa e correlata. Tale valutazione tiene in considerazione l'“adeguatezza del disegno” del sistema di controllo, il livello di rischio inerente connesso a ciascuna attività, nonché le:

- Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- Misure per la prevenzione elencate nel PNA 2019 e nel PNA 2022 ritenute di maggiore rilevanza e/o in considerazione dell'assetto organizzativo della Società.

I criteri di controllo individuati sono indicati dalla tabella che segue:

Criteri di controllo	PSFI
1. Separazione delle funzioni	✓
2. Tracciabilità dei dati e dei documenti	✓
3. Formalizzazione dei poteri	✓
4. Esistenza di procedure, protocolli o circolari per la regolamentazione dell'attività	✓
5. Formazione del personale in tema di corruzione	✓
6. Gestione dei conflitti di interesse e dei requisiti di onorabilità con riferimento ai reati di corruzione	✓
7. Collegialità delle decisioni	n/a
8. Tracciabilità delle decisioni	applicabilità da valutare per singola attività
9. Trasparenza e pubblicità degli atti, dei documenti e dei dati	✓
10. Flussi informativi verso RPCT	applicabilità da valutare per singola attività

Il RPCT supporta i Responsabili delle strutture aziendali competenti nella individuazione e valutazione delle misure di prevenzione e dei controlli specifici per ciascuna attività mappata nel Piano e in relazione ai criteri suddetti. In particolare, la valutazione è effettuata sulla base della seguente scala di valori:

- adeguato – Il controllo/la misura rilevata è adeguatamente strutturata in modo da ridurre il livello di rischio inerente di commissione del reato ad un livello di rischio residuo minimo;
- parzialmente adeguato – Il controllo/la misura rilevata presenta aspetti da revisionare/integrare ovvero necessità di miglioramento al fine di ridurre il livello di rischio residuo ad un livello minimo;
- non adeguato – Il controllo/la misura rilevata non è presente o non è logicamente in grado di ridurre il livello di rischio inerente, che rimane sostanzialmente invariato.

Alla valutazione dei singoli controlli sono associati i seguenti punteggi:

- 1 (Adeguato);
- 0,5 (Parzialmente Adeguato);

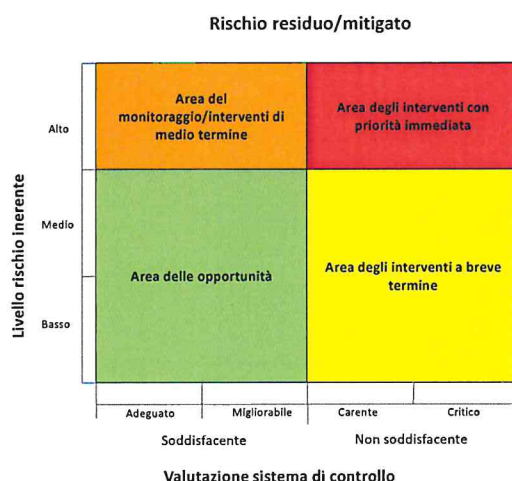
- 0 (Non Adeguato).

La somma dei punteggi ottenuti dai singoli controlli/misure rilevati esprime la valutazione sintetica del sistema di controllo sulla base dei seguenti range:

SISTEMA DI CONTROLLO SODDISFACENTE (range 100%-80%)		SISTEMA DI CONTROLLO NON SODDISFACENTE (range 79%-0%)	
Adeguato	Migliorabile	Carente	Critico
Range: 100%-90%	Range:89% -80%	Range: 79% -51	Range:50%-0
Tutti i singoli controlli/misure sono adeguati ovvero un controllo presenta degli aspetti migliorativi volti a ottimizzare il sistema di controllo ritenuto complessivamente soddisfacente.	Un controllo o misura presenta la necessità di interventi sostanziali ovvero due controlli presentano aspetti migliorativi volti a ottimizzare il sistema di controllo ritenuto complessivamente soddisfacente.	Almeno due controlli/misure presentano la necessità di interventi sostanziali ovvero più controlli presentano aspetti migliorativi volti a ottimizzare il sistema di controllo ritenuto complessivamente non soddisfacente.	La maggior parte dei controlli/misure presentano la necessità di interventi sostanziali ovvero presentano aspetti migliorativi volti a ottimizzare il sistema di controllo ritenuto complessivamente non soddisfacente.

La valutazione di adeguatezza dei singoli controlli/misure e del sistema di controllo esula da ogni valutazione sull'efficacia degli stessi, che è oggetto della fase successiva del sistema di gestione del rischio.

Il livello di **rischio residuo o "mitigato"**, definito come il rischio che rimane in capo ad una attività in seguito alla valutazione di adeguatezza del sistema di controllo, scaturisce dalla combinazione del livello di rischio inerente e dalla valutazione del sistema di controllo come indicato nella seguente matrice:



◆ **Area degli interventi con priorità immediata:** Il livello di rischio inerente delle attività è stato valutato "Alto" e il sistema di controllo appare complessivamente "non soddisfacente" (carente o critico) in relazione alla sua capacità di mitigare tale livello di rischio; è pertanto necessario definire e attuare interventi correttivi da realizzarsi tempestivamente dando priorità alle attività a rischio che presentano aspetti di controllo critici.

◆ **Area degli interventi a breve termine:** Il livello di rischio inerente delle attività è stato valutato "Medio/Basso" e il sistema di controllo appare complessivamente "non soddisfacente" (carente o critico)

relazione alla sua capacità di mitigare tale livello di rischio; è pertanto necessario definire interventi correttivi da attuarsi dando priorità agli interventi dell'area precedente, ma mantenendo un livello di attenzione costante su tali attività a rischio.

◆ **Area del monitoraggio/interventi di medio termine:** Il livello di rischio inerente delle attività è stato valutato "Alto" e il sistema di controllo appare complessivamente "soddisfacente" (adeguato o migliorabile) in relazione alla sua capacità di mitigare tale livello di rischio; è pertanto necessario continuare a monitorare l'effettivo funzionamento del sistema di controllo ovvero l'eventuale presenza di cambiamenti organizzativi, tecnici, procedurali. In alcuni casi il sistema di controllo, già soddisfacente, presenta aspetti di ottimizzazione rispetto a cui valutare la possibilità di intervento dando priorità agli interventi definiti in relazione alle Aree precedenti.

◆ **Area delle opportunità:** Il livello di rischio inerente delle attività è stato valutato "Medio/Basso" e il sistema di controllo appare complessivamente "soddisfacente" (adeguato o migliorabile) in relazione alla sua capacità di mitigare tale livello di rischio; pertanto, non si rilevano necessità di intervento prioritarie.

Modalità operative

Il RPCT di PSFI supporta annualmente i Responsabili delle strutture aziendali nella individuazione e nella valutazione di adeguatezza dei controlli e delle misure a presidio di ciascuna attività a rischio individuata nel PTPC.

La mappatura e la valutazione dei controlli è formalizzata nelle **schede di risk and control assessment** trasmesse ai Responsabili delle singole attività ove è presente la descrizione e la valutazione dei controlli/misure specifici individuati in riferimento a ciascun criterio di controllo applicabile e le eventuali azioni correttive necessarie e opportune. Tali schede si ritengono parte integrate del presente PTPC.

2.5 Pianificazione e Attuazione

Il RPCT supporta i Responsabili delle Strutture Aziendali nella definizione del piano annuale delle azioni e degli interventi da implementare (si veda paragrafo "11. Obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza"), identificando per ciascuna attività le tempistiche di completamento.

È responsabilità di ciascun Responsabile delle Strutture Aziendali dare attuazione alle azioni indicate nel Piano.

2.6 Monitoraggio del processo

L'attività di monitoraggio rappresenta l'ultima fase del processo di prevenzione del rischio "corruzione" di PFSI. In particolare, è responsabilità del RPCT monitorare l'implementazione:

- delle azioni di adeguamento del disegno delle misure di prevenzione. Nel caso in cui siano ravvisati scostamenti significativi rispetto a quanto pianificato, ovvero venga manifestata l'esigenza motivata di prevedere azioni differenti, il RPCT analizza le cause che hanno generato tali scostamenti e supporta i responsabili nella definizione delle soluzioni;
- dell'effettiva attuazione delle misure attraverso specifiche verifiche.

Nel caso in cui siano ravvisati comportamenti in violazione delle prescrizioni del Piano, il RPCT vigila sull'applicazione del sistema disciplinare.

2.7 Ruoli e responsabilità

La gestione del rischio "corruzione" è un processo trasversale all'organizzazione, continuo e iterativo che prevede la partecipazione attiva e il coinvolgimento degli organi di vertice, dei dirigenti, del personale e dei collaboratori, che hanno l'obbligo di osservare i presidi posti a prevenzione del rischio di corruzione.

Nel PNA 2013 e 2019 si esplicita che *"tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti"*. Per quanto sopra, tutto il personale ed i collaboratori, nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo, sono tenuti ad eseguire le attività nel rispetto delle procedure e dei controlli predisposti, nonché ad effettuare le opportune e necessarie segnalazioni in caso di non conformità, anche in relazione a malfunzionamenti del sistema di controllo.

Gli Organi di Vertice sono tenuti a conoscere i principali rischi che impattano sull'organizzazione e le modalità con cui sono tenuti sotto controllo dal *management*, gli obiettivi definiti in materia di anticorruzione e il loro allineamento con la Missione dell'organizzazione, nonché le principali risultanze delle attività di controllo e le azioni da intraprendere.

L'Amministratore Unico (AU), quale organo di indirizzo politico della Società:

- nomina il RPCT;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPC;

- approva il PTPC e riceve la relativa relazione annuale del RPCT;
- è destinatario delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- riceve da parte del RPCT le segnalazioni dei conflitti di interesse rilevati dalle strutture aziendali e compie le azioni necessarie.

Il RPCT:

- riferisce direttamente e funzionalmente all'AU;
- predispone e aggiorna il PTPC, lo trasmette all'AU per l'approvazione e ne effettua la pubblicazione;
- effettua le verifiche di competenza sui processi aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza;
- propone le azioni di rimedio individuate a seguito delle verifiche e, nel caso di mancata attuazione, ne dà informazione all'AU;
- supporta i Responsabili delle strutture aziendali nell'attività di identificazione, valutazione e gestione, dei potenziali rischi di corruzione e identificazione delle azioni di rimedio;
- monitora la realizzazione delle azioni di rimedio da parte dei Responsabili delle strutture aziendali;
- effettua il monitoraggio di secondo livello sui controlli e le misure di prevenzione;
- pianifica e monitora la formazione del personale con logiche risk-based;
- segnala i casi di mancato supporto o collaborazione, mancato o ritardato adempimento degli interventi o degli obblighi di pubblicazione e ogni altra criticità all'AU. In caso di inazione, qualora necessario, il RPCT effettua la segnalazione direttamente all'ANAC;
- pubblica la Relazione annuale sulle attività svolte entro le scadenze di legge;
- accerta eventuali casi di incompatibilità e inconfiribilità, dichiara la nullità delle nomine e valuta l'applicazione di sanzione ex D.lgs. 39/13;
- riceve le segnalazioni dei conflitti di interesse rilevati dalle strutture aziendali tramite apposita modulistica e ne riferisce all'AU.

I Responsabili delle Strutture Aziendali, con il supporto metodologico del RPCT:

- effettuano l'analisi e valutazione dei rischi e della relativa attuazione del processo di gestione dei rischi di corruzione, supervisionando l'attività e la corretta applicazione delle misure di prevenzione da parte dei dipendenti;

- assicurano la puntuale attuazione degli interventi definiti nel PTPC;
- forniscono i dati e le informazioni richiesti dal RPCT ai fini degli adempimenti della normativa sulla trasparenza;
- effettuano segnalazioni mediante i canali messi a disposizione dal RPCT, anche in relazione a malfunzionamenti del sistema di controllo interno o a comportamenti non in linea con il Codice di Etico.

Il personale dipendente e i collaboratori:

- opera, per le attività di competenza, nel rispetto delle procedure e delle misure di prevenzione predisposte per l'attività a rischio corruzione;
- effettua segnalazioni mediante i canali messi a disposizione dal RPCT, anche in relazione a malfunzionamenti del sistema di controllo interno o a comportamenti non in linea con il Codice Etico;
- garantisce la messa a disposizione dei dati e delle informazioni richieste periodicamente dal RPCT ai fini degli obblighi di Trasparenza.

3. Il Ruolo del RPCT

3.1 Requisiti di nomina, poteri e doveri del RPCT

Il provvedimento di nomina del Responsabile adottato dall'organo amministrativo deve indicare il soggetto cui è conferito l'incarico, la durata dell'incarico e, laddove la designazione si discosti dagli orientamenti espressi dall'Autorità, le motivazioni che hanno indotto la Società a soluzioni diverse.

L'Organo amministrativo individua il RPCT, di norma, tra i dirigenti di ruolo. La nomina di un soggetto esterno, tenuto conto del numero di dipendenti e di dirigenti richiede una motivazione congrua, anche in ordine all'assenza di soggetti aventi i requisiti previsti dalla legge. RPCT è individuato tra i soggetti che abbiano adeguata conoscenza dell'organizzazione, che siano in posizione di autonomia valutativa e in possesso di competenze qualificate per svolgere il ruolo.

Non appare coerente con i requisiti di legge la nomina di un dirigente di uffici di diretta collaborazione dei Vertici aziendali e sono esclusi dalla designazione i dirigenti che gestiscono i processi più esposti al rischio della corruzione (come, a titolo meramente esemplificativo, processo acquisti, gestione del patrimonio, contabilità e bilancio e gestione del personale). Il RPCT di PSFI deve poter svolgere i compiti affidatigli in modo imparziale e al riparo da possibili ritorsioni. A tal fine:

- a) la nomina del RPCT ha una durata allineata alla durata del mandato dell'organo amministrativo che ha provveduto alla nomina;

- b) l'incarico può essere prorogato, anche tacitamente, una volta. Rinnovi successivi devono essere adeguatamente motivati e approvati dall'Amministratore Unico;
- c) può essere revocato solo per giusta causa dall'Amministratore Unico della Società da motivare nel provvedimento di revoca, o al venir meno dei necessari requisiti soggettivi del soggetto incaricato;
- d) la revoca dell'incarico è automatica nel caso in cui nei confronti del RPCT siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva;
- e) nei casi di cui alle precedenti lett. c) e d), così come in caso di risoluzione del contratto di lavoro, si applica la disciplina di cui all'art. 15 del D.lgs. 39/2013, che dispone la comunicazione all'ANAC della contestazione affinché questa possa formulare una richiesta di riesame prima che la risoluzione divenga efficace⁶.

Il RPCT del PSFI è indipendente ed autonomo, riferendo funzionalmente direttamente all'Amministratore Unico della Società.

Al RPCT sono assegnati idonei e congrui poteri per lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, ivi inclusi i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure di controllo previste nel Piano.

Per l'espletamento dei propri compiti, il RPCT ha libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti per le proprie attività di indagine, analisi e controllo; può richiedere informazioni, rilevanti per le attività di competenza, a qualunque struttura aziendale che è tenuta a rispondere.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, il RPCT si avvale del supporto della Direzione Internal Audit e Corporate Compliance di Sport e salute S.p.a. (IACC), al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione.

Il RPCT può avvalersi della consulenza delle altre strutture organizzative interne, qualora necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione, nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate.

Il RPCT ha una dotazione di budget adeguata al corretto e regolare svolgimento delle proprie funzioni e alla realizzazione degli obiettivi del Piano.

Tutti i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione sono tenuti a fornire la necessaria collaborazione al RPCT, fornendo le informazioni richieste per l'adeguato espletamento dell'incarico sia nella fase di predisposizione/aggiornamento del PTPC, sia nelle successive fasi di verifica e controllo dell'attuazione delle misure.

⁶ Si veda anche "Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione", delibera n. 657 del 18 luglio 2018.

Il RPCT, e i soggetti dei quali lo stesso si avvale a qualsiasi titolo, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza sulle informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

In ogni caso, ogni informazione è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia privacy e, in particolare, al Regolamento (UE) 2016/679 ("Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati" o "GDPR") e al D.lgs. n. 196/2003 ("Codice Privacy"), come modificato e integrato dal D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 ("Adeguamento al Regolamento UE 2016/679 per la protezione dei dati personali").

Il RPCT deve segnalare le anomalie e i casi di mancato supporto e collaborazione all'Amministratore Unico della Società per l'avvio dei procedimenti disciplinari e conseguente applicazione delle sanzioni previste dai CCNL applicati e dal Sistema disciplinare vigente.

3.2 Responsabilità del RPCT

La L. 190/2012 prevede le seguenti responsabilità in capo al RPCT:

- per l'omessa predisposizione del PTPC, salvo che il fatto costituisca reato, ANAC applica una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000⁷;
- nei casi in cui all'interno della Società vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato e il RPCT non abbia predisposto il PTPC prima della commissione del fatto, si configura un'ipotesi di responsabilità dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine dell'Amministrazione.

In capo al RPCT possono, inoltre, configurarsi due ulteriori ipotesi di responsabilità⁸:

- dirigenziale, che si configura nel caso di «ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano»;
- disciplinare «per omesso controllo».

Il RPCT è esente da tali responsabilità se dimostra, tra l'altro, di avere:

- predisposto, prima della commissione del fatto, il PTPC e di aver osservato le prescrizioni previste dalla L. 190/2012 circa i suoi compiti;
- individuato nel PTPC le aree a rischio e le relative misure di contrasto e definito i relativi meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- previsto obblighi di informazione, da parte di tutti i dipendenti, nei confronti dello stesso RPCT;

⁷ Art. 19, co. 5, D.L. n. 90/2014.

⁸ Art. 1, co. 14, l. n. 190/2012.

- stabilito i criteri di monitoraggio e verificato l'efficace attuazione del PTPC e della sua idoneità.
- comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e vigilato sull'osservanza del Piano.

Con riguardo alle misure di trasparenza, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale del RPCT ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine del PSFI. Tale responsabilità non si attiva qualora il RPCT provi che l'inadempimento degli obblighi è dipeso da causa a lui non imputabile.

4. Flussi Informativi

I flussi informativi sono un'importante misura di prevenzione e sono definiti dal RPCT che vigila sul rispetto del PTPC. Nel dettaglio, i flussi sono stati individuati sulla base della mappatura e dell'assegnazione del profilo di rischio potenziale delle attività del PSFI svolte per il PTPC. Per ciascun'attività valutata con un rischio "medio" o "alto" sono stati individuati dei "red-flag", ovvero degli indicatori di potenziali frodi o condotte illecite/non conformi, con riferimento ai reati ex L.190/2012. Le *red flag* sono «anomalie», comportamenti non conformi o vietati, eventi o operazioni indicativi di "eccezioni" o "deroghe" rispetto alla normale operatività o alle regole prescritte dalle procedure (es.: richiesta di pagamenti a vista da parte della fattura di un fornitore, invio del cv di un candidato). Tali *red-flag* o *anomalie* devono essere riconosciuti e identificati da parte delle strutture aziendali competenti, che in qualità di primo livello di controllo aziendale, hanno obbligo di individuazione e segnalazione al RPCT. In relazione a ciascun *red-flag* individuato sono stati definiti dei flussi informativi sulla base dei seguenti criteri:

- a) *eccezione*: i flussi presentano contenuti relativi alle eccezioni;
- b) *drill down*: i contenuti informativi dei flussi sono di norma definiti a livello aggregato e possono essere oggetto di successivi approfondimenti o verifiche di dettaglio;
- c) *periodicità*: la periodicità dei flussi è definita in relazione al grado di rischio e alla frequenza dell'attività sensibile cui sono relazionati.

I flussi informativi possono essere oggetto di revisione periodica, fermo restando la facoltà del RPCT di modificare o integrare in corso d'esercizio le informazioni necessarie e funzionali ai rispettivi doveri di vigilanza, anche in base agli eventuali cambiamenti normativi, organizzativi, alle notizie e alle segnalazioni in merito ad eventuali violazioni, alle risultanze dei report stessi.

Sulla scorta di tali flussi informativi, il RPCT può richiedere specifici approfondimenti, avvalendosi del supporto della Direzione IACC di Sport e salute S.p.A., e segnala all'Amministratore Unico eventuali criticità.

Le strutture aziendali competenti sono responsabili dei controlli di primo livello, delle segnalazioni delle anomalie e della trasmissione dei flussi informativi a RPCT, secondo le periodicità definite. Inoltre, sono tenute a fornire gli approfondimenti eventualmente richiesti e a supportare eventuali audizioni o verifiche.

IACC supporta RPCT nella richiesta e nella raccolta delle segnalazioni e dei flussi da parte delle strutture competenti.

5. Whistleblowing

PSFI ha adottato un sistema di *whistleblowing* in conformità a quanto previsto dall'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 così come sostituito dall'art. 1 della Legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

La gestione delle segnalazioni da parte dei dipendenti che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, vengano a conoscenza di condotte illecite è disciplinata secondo le modalità e procedure di Sport e salute S.p.A.

La presentazione e la gestione delle segnalazioni avvengono tramite sistema informatico che garantisce ai segnalanti la riservatezza sulla loro identità anche nei confronti degli Uffici preposti alla ricezione delle segnalazioni stesse.

Il sistema è accessibile all'indirizzo web <https://www.sportosalute.eu/whistleblowing.html>.

L'obbligo di effettuare le segnalazioni tramite sistema informatico è in capo a tutte le strutture aziendali e finalizzato alla prevenzione e all'accertamento di condotte non in linea con le disposizioni aziendali o di legge e di carenze o raggiri delle misure di prevenzione.

L'obbligo è rivolto prioritariamente alle funzioni aziendali che gestiscono i processi esposti al rischio di corruzione. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i responsabili e il personale, a partire da quello che opera sulle attività a rischio corruzione, devono monitorare i controlli effettuati sull'attività svolta (primo livello) e segnalare anomalie, disfunzioni, carenze o raggiri;
- devono essere trasmesse eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati di corruzione o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel PTPC e nel Codice Etico.

La procedura adottata precisa che nessun atto ritorsivo e nessun pregiudizio conseguirà alla segnalazione che sia stata effettuata in buona fede. In merito, ai sensi di legge e in osservanza alle Linee Guida emanate

dall'ANAC in materia⁹, si rammenta che qualsivoglia atto ritorsivo posto in essere a seguito di una segnalazione interna oppure rivolta direttamente ad ANAC ovvero di una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sarà ritenuto nullo e, qualora accertato, sanzionato¹⁰.

Il RPCT, in ogni caso, agisce in modo da garantire il segnalante contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione, assicurando attraverso i canali dedicati, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

A tale riguardo:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.c.;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

La segnalazione è altresì sottratta al diritto di accesso agli atti di cui agli artt. 22 e seguenti della L. 241/90.

Le attività istruttorie per le segnalazioni iniziano dalla Direzione IACC di Sport e salute S.p.A., che verifica la presenza di segnalazioni periodicamente o a seguito di *alert* automatico dell'applicativo. Successivamente, tale ufficio ne dà informazione secondo le rispettive competenze al RPCT, il quale valuta se la segnalazione è in buona fede e adeguatamente circostanziata, o considerata in malafede.

La gestione di segnalazioni che abbiano trovato riscontro oggettivo ovvero per le quali siano emersi aspetti critici avviene con il supporto delle strutture della Società.

Nel caso in cui la segnalazione abbia trovato riscontro oggettivo ovvero siano emersi aspetti critici, RPCT informa l'Amministratore Unico richiedendo, se opportuno, di valutare l'avvio di un procedimento disciplinare.

⁹ *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*. Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

¹⁰ Art. 54-bis comma 6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

L'Amministratore Unico intraprende le azioni ritenute necessarie o opportune in relazione a quanto comunicato dal RPCT ed effettua le necessarie comunicazioni alle Autorità competenti.

6. Verifica del rispetto delle disposizioni ex D.lgs. 39/2013

In relazione a quanto previsto dall'art. 15 del D.lgs. 39/2013 e dalla Delibera n. 833 del 2 agosto 2016 dell'ANAC, RPCT cura che siano rispettate le disposizioni del citato Decreto in materia di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi. In particolare, il RPCT:

- a) definisce la modulistica per la raccolta delle autocertificazioni e ne cura la raccolta nei confronti di tutti i soggetti interessati al momento della nomina (art.20 del D.lgs. 39/13), anche col supporto della Direzione IACC di Sport e salute S.p.A.;
- b) nel caso in cui venga a conoscenza attraverso notizie o informazioni comunque pervenute o diffuse, anche dai media o da internet, ovvero attraverso segnalazioni circostanziate, anche anonime, o attraverso altre situazioni o circostanze specifiche, accerta l'inconfiribilità o l'incompatibilità della nomina.

Nelle ipotesi di cui al punto b) sopra indicato, il RPCT avvia un procedimento di verifica dandone notizia al soggetto interessato, con atto contenente una breve indicazione dei fatti, il riferimento alla nomina sottoposta ad accertamento di situazioni di inconfiribilità o di incompatibilità, la specificazione della norma che potrebbe intendersi violata e l'invito a presentare memorie difensive entro i 30 giorni successivi al ricevimento della comunicazione. Nelle ipotesi in cui il procedimento abbia a oggetto l'accertamento di una possibile situazione di inconfiribilità analoga comunicazione viene trasmessa dal RPCT all'organo che ha effettuato la nomina.

La verifica, effettuata annualmente su base campionaria, ha ad oggetto l'attendibilità delle dichiarazioni di incompatibilità e di inconfiribilità rilasciate dal soggetto interessato, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 39/2013, con riguardo sia alla correttezza sia alla completezza delle stesse.

La verifica può essere effettuata direttamente o col supporto di società terze indipendenti, tramite fonti pubbliche, audizioni verbalizzate al soggetto interessato ovvero tramite la richiesta di documenti o di certificati attinenti al contenuto della dichiarazione fornita.

Il RPCT, ai fini dell'accertamento, può richiedere il supporto della Direzione Affari Legali e Societari di Sport e salute S.p.A. I soggetti interessati sono tenuti a fornire la massima collaborazione e supporto al RPCT ai fini dell'accertamento degli elementi sia oggettivi sia soggettivi.

Nei casi in cui il procedimento si concluda con l'accertamento della sussistenza di una situazione di inconfiribilità, il RPCT:

- (i) trasmette la contestazione al soggetto interessato;
- (ii) dispone la nullità degli atti di conferimento risultati inconferibili e del relativo contratto ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 39/2013;
- (iii) trasmette la contestazione all'organo che ha effettuato la nomina procedendo, nel rispetto del principio del contraddittorio e nei limiti degli strumenti a loro disposizione, con l'accertamento della sussistenza di eventuali profili di colpevolezza ai fini dell'irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 18 del D.lgs. 39/2013.

Qualora il procedimento si concluda con l'accertamento della sussistenza di una situazione di incompatibilità, il RPCT:

- (i) trasmette la contestazione al soggetto interessato e in essa concede un termine di 15 giorni entro il quale il soggetto può esercitare l'opzione che comporti il venir meno della causa di incompatibilità;
- (ii) dispone la decadenza degli atti di conferimento risultati incompatibili e la risoluzione del relativo contratto ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 39/2013, in casi di mancato esercizio dell'opzione o nel caso in cui l'opzione esercitata non abbia prodotto il venir meno della causa di incompatibilità.

Ai fini delle attività di accertamento, di contestazione e di irrogazione delle sanzioni, PSFI garantisce al RPCT la massima autonomia e indipendenza.

7. Conflitto di interessi

Il concetto di conflitto di interesse è stato declinato nel diritto italiano, dapprima, in termini generali, nel Codice civile, agli artt. 1394, 1395 e 2373¹¹, e successivamente, con particolare riferimento ai pubblici dipendenti, nell'art. 6-bis della Legge 241/1990 sul procedimento amministrativo (introdotto dall'art. 1, c. 41 della Legge 190/2012, c.d. Legge Anticorruzione), rubricato "*Conflitto di interessi*", il quale prevede a carico del responsabile del procedimento e dei titolari degli altri uffici coinvolti, l'obbligo di astenersi "*in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*".

Sul tema assume importanza, inoltre, il D. Lgs. 165/2001 il quale, nell'affrontare il tema delle incompatibilità, del cumulo di impieghi e di incarichi dei dipendenti della PA, all'art. 53 si riferisce alle situazioni di conflitto "*anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente*". Sono ricondotti alla definizione di conflitto di interesse i casi di astensione indicati dall'art. 7 del D.P.R.

¹¹ Art. 1394. Conflitto d'interessi: Il contratto concluso dal rappresentante in conflitto d'interessi col rappresentato può essere annullato su domanda del rappresentato, se il conflitto era conosciuto o riconoscibile dal terzo. Art. 1395. Contratto con sé stesso: È annullabile il contratto che il rappresentante conclude con sé stesso, in proprio o come rappresentante di un'altra parte, a meno che il rappresentato lo abbia autorizzato specificatamente ovvero il contenuto del contratto sia determinato in modo da escludere la possibilità di conflitto d'interessi. L'impugnazione può essere proposta soltanto dal rappresentato. Art. 2373. Conflitto d'interessi: La deliberazione approvata con il voto determinante di coloro che abbiano, per conto proprio o di terzi, un interesse in conflitto con quello della società è impugnabile a norma dell'articolo 2377 qualora possa recarle danno.

62/2013 recante *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”*, in presenza di un interesse del dipendente in proprio o per conto di terzi e *“in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza”*¹².

Di rilievo, inoltre, la previsione dell'art. 6, comma 2 del D.P.R. 62/2013, ai sensi del 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”*.

Da ultimo, l'art. 16 del D.lgs. 36/2023 (già art. 42 del D.lgs. 50/2016), con riferimento al settore dei contratti pubblici e delle concessioni, definisce conflitto di interesse la situazione in cui il personale di una stazione appaltante o un prestatore di servizi *“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 appalto o di concessione”*.

Sul versante della *soft law* nazionale, nel PNA 2022, come già nelle Linee Guida recanti *«Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici»* approvate Delibera n. 494 del 5 giugno 2019, l'ANAC accoglie una accezione ampia del conflitto di interessi, che si configura *“laddove la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale dell'amministrazione, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo funzionario o di terzi con cui sia in relazione”*. L'Autorità sottolinea inoltre come il conflitto di interessi sia definito dalla categoria della *“potenzialità”* e che la relativa disciplina in materia operi indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio. Tale aspetto è ribadito anche dalla giurisprudenza internazionale e nazionale ove si è nel tempo sviluppato un orientamento improntato all'elevazione della soglia di attenzione nell'individuazione delle circostanze che possono qualificarsi come conflitti di interessi, fino a ricomprendervi, anche in ragione delle possibili conseguenze dannose, la fattispecie del c.d. *“conflitto apparente”*. In questo senso, la giurisprudenza ha avuto modo di chiarire come sui soggetti pubblici incomba *“l'obbligo di considerare come rilevanti i conflitti di interesse potenziali e non soltanto quelli reali, con la conseguenza che l'attenzione dovrà necessariamente essere anticipata al momento in cui si prospetta la possibilità dell'interferenza”*¹³. Il PNA 2022 contiene una specifica sezione dedicata alla gestione del conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni di cui all'art. 42 del D.lgs. n. 50/2016, considerato dall'ANAC uno dei settori a maggior rischio

¹² L'art. 7 del D.P.R. 62/2013 prevede, in particolare che *“Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”*.

¹³ Così, Cons. Stato, Sez. III, 3 luglio 2018, n. 4054.

corruttivo. Il tema del conflitto di interessi nell'affidamento dei contratti pubblici, peraltro, era stato già oggetto di approfondimento da parte dell'Autorità nelle Linee Guida del 2015 in materia di *"Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici"*¹⁴ e negli *"Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza"*¹⁵, oltre che dal Consiglio di Stato nel parere n. 667/2019 espresso in relazione allo schema delle Linee Guida 2015¹⁶.

Nel PNA 2022, in aderenza a quanto stabilito dalle direttive comunitarie e al fine di evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici, l'ANAC ribadisce come le stazioni appaltanti siano chiamate ad adottare misure adeguate a prevenire, individuare e porre rimedio in modo efficace a conflitti di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni¹⁷. In particolare, l'42, comma 2, del D.lgs. n. 50/2016, definisce specificamente le ipotesi di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici, prevedendo che lo stesso si verifica quando l'incaricato di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi, che 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 appalto o di concessione, interviene nello svolgimento della stessa potendone influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato.

Con riferimento all'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione dell'art. 42 del D.lgs. n. 50/2016, tale disposizione trova applicazione, tra l'altro, anche nei confronti delle società a controllo o partecipazione pubblica e alle società in house, quando le predette svolgono attività di stazioni appaltanti.

Atteso quanto sopra, l'ANAC individua alcune misure di prevenzione del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici di cui suggerisce l'introduzione nel PTPC, rimettendo alla singola stazione appaltante la scelta di prevedere diverse o ulteriori misure preventive, in base alle proprie peculiarità e caratteristiche. Tra queste meritano di essere evidenziate almeno le seguenti:

- dichiarazione sui conflitti di interessi da parte dei soggetti interessati, all'atto di assegnazione all'ufficio e per la partecipazione alle singole procedure di gara;
- criteri di rotazione nella nomina del Responsabile Unico del Procedimento ("RUP");
- individuazione dei soggetti tenuti a ricevere e valutare e a monitorare le dichiarazioni di situazioni di conflitto di interessi;

¹⁴ Cfr. *"Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, ai sensi del citato art. 42 del D.lgs. 50 del 2016"* adottate dall'Autorità con la delibera n. 494 del 5 giugno 2019.

¹⁵ Pubblicato da ANAC il 02.02.2022.

¹⁶ Cons. Stato, Sez. Consultiva Atti Normativi, 5 marzo 2019, n. 667.

¹⁷ Cfr. anche la delibera ANAC n. 712 del 27 ottobre 2021.

- dichiarazione, da parte dei concorrenti e dei soggetti affidatari, della insussistenza di rapporti di parentela o di familiarità con i soggetti che hanno partecipato alla definizione della procedura di gara e obbligo di comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente;
- sanzioni a carico dell'operatore economico nel caso di violazione degli impegni sottoscritti;
- attestazione da parte del RUP all'interno del provvedimento di affidamento/aggiudicazione di aver accertato l'assenza di situazioni di conflitto di interessi/la ricorrenza di situazioni di conflitto tali da non pregiudicare la procedura/la ricorrenza di significative situazioni di conflitto a seguito delle quali sono state adottate specifiche misure di riduzione/eliminazione del rischio;
- formazione del personale in materia di conflitto di interessi.

Il PNA 2022 chiarisce inoltre i poteri e i rapporti tra l'RPCT e il RUP, definendo ruoli e responsabilità di ciascuno nella individuazione e gestione dei conflitti di interessi in materia di contratti pubblici.

In particolare, spetta al RUP il compito di:

- acquisire le dichiarazioni dai soggetti all'atto della partecipazione ad una procedura di gara e sollecitarne il rilascio ove non siano state ancora rese;
- effettuare una prima verifica e valutazione sulle predette dichiarazioni;
- vigilare sul corretto svolgimento di tutte le fasi della procedura e, nel caso in cui rilevi un conflitto di interessi, segnalarlo al dirigente dell'ufficio del dipendente o agli uffici competenti per le successive valutazioni.

È invece rimesso al RPCT il compito di:

- prevedere misure di verifica, anche a campione, che le dichiarazioni sul conflitto di interessi siano state correttamente acquisite dal responsabile dell'ufficio di appartenenza/ufficio competente alla nomina e dal RUP, che le stesse siano raccolte, protocollate e conservate, nonché tenute aggiornate dagli uffici competenti della stazione appaltante. Nello svolgimento di tali verifiche il RPCT può rivolgersi al RUP per chiedere informazioni, in quanto quest'ultimo, come sopra evidenziato, effettua una prima valutazione sulle dichiarazioni;
- intervenire in caso di segnalazione di eventuale conflitto di interessi anche nelle procedure di gara, effettuando una valutazione di quanto rappresentato nella segnalazione al fine di stabilire se esistano ragionevoli presupposti di fondatezza del conflitto, se del caso rivolgendosi al RUP, agli organi interni o agli enti/istituzioni esterne preposti ai necessari controlli. Non spetta al RPCT né accertare responsabilità individuali - qualunque natura esse abbiano - né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti nell'ente o nell'amministrazione;

- valutare la sussistenza in concreto di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del contratto, con funzione di supporto al RUP e ai dirigenti competenti;
- verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione previste nel PTPCT.

L'Autorità raccomanda in ogni caso una collaborazione e un supporto reciproco tra le due figure: per il RUP, nella valutazione circa la sussistenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del contratto; per il RPCT nell'ambito della verifica della idoneità e attuazione delle misure inserite nei Piani e della sua conoscenza tempestiva di eventuali scostamenti dall'attività programmata.

Nell'ambito della propria attività, l'Associazione Italiana Trasparenza ed Anticorruzione ("AITRA") – firmataria nel 2019 di un Protocollo di Intesa con l'ANAC per la cooperazione nei settori dell'anticorruzione e della trasparenza – nel giugno 2019 ha elaborato un position paper, dal titolo *"Il conflitto di interessi nell'ambito dei processi operativi aziendali"*, con l'obiettivo di proporre di fornire soluzioni organizzative per la gestione e prevenzione del conflitto di interessi. In tal senso, il paper suggerisce di strutturare un processo di gestione dei conflitti di interesse che garantisca:

- i. la conoscenza della definizione di "conflitto di interesse" e delle norme di legge in materia;
- ii. la consapevolezza etica in merito ai comportamenti da adottare per la gestione dei conflitti;
- iii. una mappatura delle aree/processi dell'organizzazione "a rischio conflitto di interesse";
- iv. le modalità e responsabilità per l'identificazione dei conflitti, la loro valutazione e gestione;
- v. la tracciabilità e la trasparenza delle decisioni prese dall'organizzazione in merito alla gestione dei conflitti rilevati;
- vi. la gestione delle decisioni prese in conflitto di interessi.

Sul fronte internazionale, vengono in rilievo, tra l'altro, le Linee Guida OCSE *"Managing conflict of interest in the public service"* (2003), secondo cui un "conflitto di interessi" implica un conflitto tra la missione pubblica e gli interessi privati di un funzionario pubblico, in cui quest'ultimo possiede a titolo privato interessi che potrebbero influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi e delle sue responsabilità pubblici¹⁸. Nell'ambito delle predette Linee Guida si identificano tre tipologie di conflitto di interessi:

¹⁸ Definizione presente all'interno di OECD GUIDELINES AND COUNTRY EXPERIENCES "Managing Conflict of Interest in the Public Service", pubblicata da parte della Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), Ed. 2003, pp. 24-25.

- reale: implica un conflitto tra la missione pubblica e gli interessi privati di un funzionario pubblico, in cui quest'ultimo possiede, a titolo privato, interessi che potrebbero influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi e delle sue responsabilità pubblici;
- apparente: quando sembra che gli interessi privati di un funzionario pubblico possano influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi, ma, di fatto, non è così;
- potenziale: quando un funzionario pubblico ha interessi privati che potrebbero far sorgere un conflitto di interessi nel caso in cui il funzionario dovesse assumere in futuro responsabilità in situazioni di conflitto.

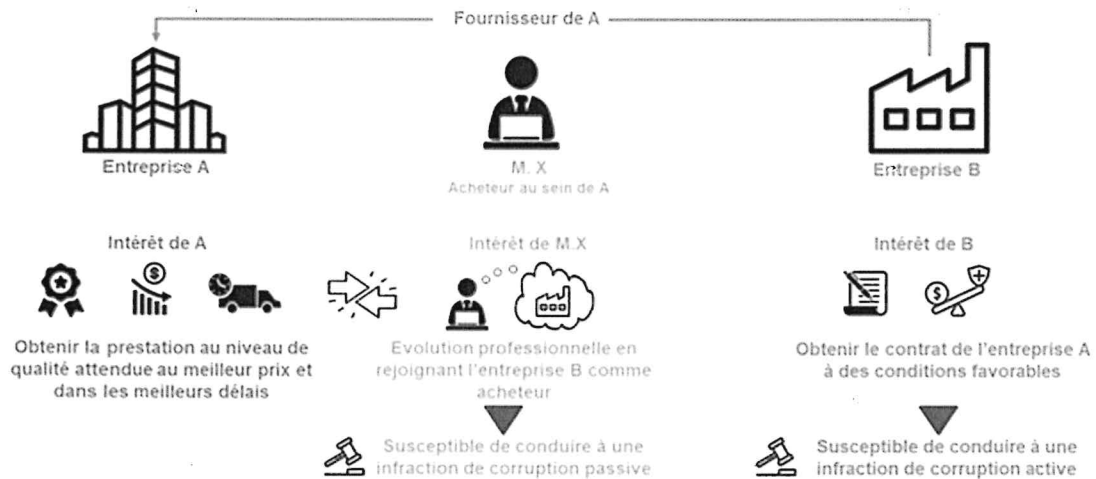
Sempre nel panorama internazionale, nel novembre 2021 l'AFA (Agenzia Francese Anticorruzione) ha pubblicato *"La prévention des Conflits d'intérêts dans l'entreprise"*, una guida pratica per sensibilizzare le organizzazioni (società pubbliche e private, enti pubblici industriali e commerciali), alla necessità di presidiare situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, che potrebbero favorire la commissione dei reati corruttivi. Come sottolineano le raccomandazioni dell'AFA, la prevenzione e la gestione dei rischi di corruzione richiede che l'organizzazione identifichi le situazioni che potrebbero esporla a conseguenze legali, umane, economiche e finanziarie pregiudizievoli. Ad avviso dell'Autorità, la preventiva mappatura delle situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, costituisce il cardine per la definizione di una procedura per la gestione dei conflitti.

L'identificazione di situazioni di conflitto di interessi richiede di prestare particolare attenzione all'identificazione di:

- processi sensibili, con particolare riferimento ad acquisti, vendite, rapporti con la pubblica amministrazione, finanziamenti (contributi, prestiti, sovvenzioni, ecc.), investimenti, redazione dei bilanci e gestione delle risorse umane (assunzione, remunerazione, ecc.);
- funzioni sensibili nell'ambito delle quali gli interessi personali potrebbero essere perseguiti a scapito degli interessi dell'organizzazione;
- operazioni sensibili, con particolare riferimento alla ricerca di nuovi mercati, attività con la pubblica amministrazione che possono aumentare la probabilità di esposizione al rischio di corruzione.

L'Autorità suggerisce di predisporre un registro delle situazioni più ricorrenti di conflitto di interessi che può rivelarsi utile in fase di aggiornamento della mappa dei rischi di corruzione.

A tal fine, il documento offre una panoramica delle casistiche più frequenti di conflitto di interessi, che possono riguardare, ad esempio, i dipendenti ma anche dirigenti ed esponenti aziendali nonché terzi.



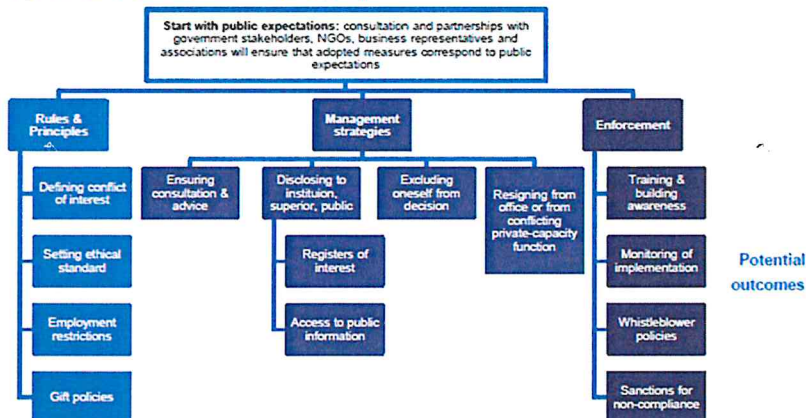
Fonte: AFA "La prévention des Conflits d'intérêts dans l'entreprise".

Il 15 febbraio 2023 è stato pubblicato, per la Commissione Europea - Directorate-General Migration and Home Affairs, il report *"Handbook of good practices in the fight against corruption"*.

L'obiettivo del report è rappresentare una varietà di pratiche anticorruzione negli Stati membri dell'UE che si sono rivelate efficaci. Ogni capitolo è costituito da una parte teorica sul rispettivo tipo di approccio anticorruzione ed è illustrato dai corrispondenti casi di studio. In particolare, il capitolo 6.1 *"Conflict of Interest (CoI) management and detection"* fornisce una definizione del conflitto di interessi e delle sue declinazioni e riassume una panoramica dei meccanismi e degli strumenti per la gestione del conflitto d'interesse.

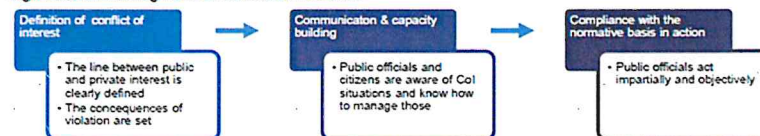
Dal Report emerge che un approccio troppo rigoroso al "conflitto di interessi" potrebbe confliggere con i diritti umani e civili delle persone. Ad esempio, nei piccoli Stati, dove in un settore pubblico la maggior parte delle persone si conosce, è difficile escludere i legami personali dalla vita professionale. In alcuni settori (ad esempio, la sanità pubblica), in cui il legame con l'industria è fondamentale, l'indebolimento dei legami persistenti può compromettere il funzionamento dell'industria stessa. Il report suggerisce pertanto di vagliare preventivamente la fattibilità delle misure che si intendono adottare.

Figure 6.1 Mechanisms and tools for Col management



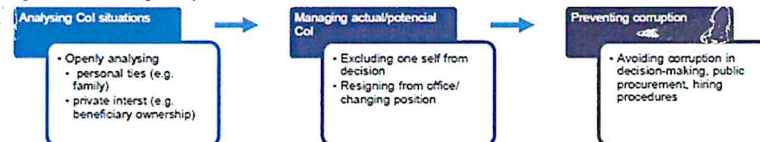
- Minimising unintended violation of norms

Figure 6.2: Minimising unintended violation of norms



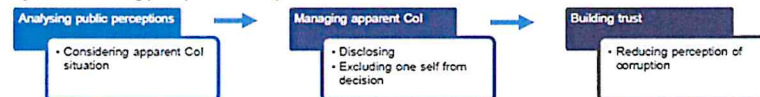
Preventing corruption

Figure 6.3 Preventing corruption



- Reducing perception of corruption

Figure 6.4 Reducing perception of corruption



Fonte: "Handbook of good practices in the fight against corruption"

8. Logiche di formazione del personale

La formazione è intesa come leva gestionale volta a creare una cultura e un ambiente di controllo per la prevenzione dei fenomeni corruttivi.

In tal senso, il RPCT definisce su base pluriennale gli interventi formativi in una logica *risk-based* ovvero dando priorità al personale che opera sui processi che presentano un più elevato grado di rischio.

Gli interventi forniscono al personale interessato, in particolare una rappresentazione del contesto esterno e interno, inteso sia normativamente che come fattori di rischio, gli strumenti metodologici volti a far riconoscere i c.d. "red-flag" o di ciascun processo, le modalità di utilizzo del sistema di *whistleblowing* adottato dalla Società.

Oltre a tali tematiche, durante le sessioni formative sono illustrati i principali e recenti studi nazionali ed internazionali pubblicati in materia.

9. Codice Etico

Il Codice Etico è una guida che definisce il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato che i dipendenti sono tenuti a tenere in diverse situazioni, nell'ambito dell'attività lavorativa. La Società fa riferimento al Codice Etico di Sport e salute S.p.A.

I destinatari sono chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine di PSFI.

Eventuali condotte contrarie al Codice Etico comportano l'adozione di specifici provvedimenti sanzionatori.

10. Divieto di post-employment (pantouflage - revolving doors)

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. 165/2001¹⁹, ai dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali non è consentito – nei tre anni successivi alla cessazione dal servizio – svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione di appartenenza.

La ratio del divieto è garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, *"potrebbe preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro"*²⁰.

Tra i soggetti destinatari di tale normativa sono ricompresi anche, ai sensi dell'art. 1 co. 2 lett. c) del decreto, le *"società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche (...)"*.

¹⁹ Art. 53, comma 16-ter del D.lgs. 165/2001: *"Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 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."*

²⁰ Cons Stato, Sez. V, sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019.

Il rischio specifico consiste nella circostanza che, durante il periodo di lavoro presso la Società il dipendente possa preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose, sfruttando, per un fine privato, la propria posizione e il proprio potere all'interno della Società, al fine di ottenere un futuro impiego presso l'impresa o il soggetto privato con il quale entra in contatto in ragione del proprio servizio. Conseguenze della violazione sono:

- la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma;
- il divieto, per i 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.

Al fine di fornire indicazioni sul campo di applicazione dell'istituto, l'ANAC ha pubblicato alcuni interventi e dedicato una specifica sezione nel PNA 2022 nella quale sono ribaditi gli ambiti di applicazione e suggerite alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di *pantouflage*.

Il Codice Etico di Sport e salute S.p.A., cui fa riferimento la Società, all'art. 4 ("Principi di onestà ed equità") prevede che "i Vertici aziendali e i Dirigenti ordinari, se muniti di poteri decisionali e gestori, prendono atto della disciplina del *pantouflage* e si assumono l'impegno di rispettare i relativi divieti".

La Società, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, prevede l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del divieto di *pantouflage*, per quanto di conoscenza in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del D.lgs. n. 50/2016.

Tutti gli aspetti sostanziali e procedurali della disciplina saranno oggetto di successive Linee Guida e/o atti che l'Autorità intenderà adottare.

L'ANAC, inoltre, ha chiarito che negli enti di diritto privato in controllo pubblico la norma si applica a coloro "rivestano uno degli incarichi di cui all'art. 1 del D.lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto" e che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce la disposizione, sono "i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente" (cfr. pareri ANAC AG/8/ del 18 febbraio 2015 e AG/2 del 2015). Sono invece esclusi dal divieto gli enti in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico. In tal caso, l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di una società controllata avviene, infatti, nell'interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del

conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del pantouflage²¹.

ANAC ritiene, infine, che il rischio di preconstituersi situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione. Pertanto, il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure, tenendo conto che la l. n. 190/2012 assegna a quest'ultimo un obiettivo generale consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione di un'amministrazione o ente.

Gli esiti delle verifiche del RPCT possono tradursi in una segnalazione qualificata ad ANAC.

11. Obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il PTCP, in linea con quanto definito dal Piano Nazionale Anticorruzione attualmente in vigore, fa propri e conferma i seguenti obiettivi strategici per il triennio 2024-2026:

- ridurre le probabilità di accadimento di fenomeni di corruzione;
- aumentare le capacità di individuare casi di corruzione e migliorare i tempi di risposta;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Al fine di realizzare gli obiettivi strategici, il RPCT ha definito quali obiettivi specifici per l'anno 2024 la **verifica di audit sulle procedure di affidamento e l'aggiornamento della sezione "Bandi di gara e contratti" sulla base delle nuove indicazioni ANAC (Delibera n. 264 del 20.06.2023, modificata con Delibera n. 601 del 19.12.2023).**

²¹ Delibera ANAC n. 766 del 5 settembre 2018 e delibera numero 1090 del 16 dicembre 2020.

12. Sistema disciplinare

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Piano e dalle procedure anticorruzione costituisce adempimento da parte dei dipendenti di PSFI degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del Codice civile.

La violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali del Piano, delle *policy* e delle procedure da parte dei dipendenti di PSFI costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dai CCNL applicabili.

Ad ogni notizia di violazione può essere promossa un'azione finalizzata all'accertamento della stessa. In particolare, nella fase di accertamento può essere contestato al dipendente l'addebito e, altresì, garantito il termine di replica previsto dal CCNL in ordine alla sua difesa. Accertata la violazione, è comminata una sanzione disciplinare proporzionata alla sua gravità ed all'eventuale recidiva. Dell'avvio del procedimento disciplinare e della sua conclusione (sia in caso di irrogazione di una sanzione, sia in caso di annullamento) è data tempestiva comunicazione al RPCT.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Piano è oggetto di monitoraggio da parte del RPCT. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni, sono applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatto salvo il diritto di PSFI di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Piano e delle procedure. In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Piano e nelle procedure da parte di dirigenti, accertata la responsabilità dell'autore della violazione, si adotta nei confronti del responsabile la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL applicabile ai dirigenti. Se la violazione determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione può essere individuata nel licenziamento per giusta causa.

13. Programma della Trasparenza

La trasparenza è intesa quale elemento sinergico agli scopi del PTPC, contribuendo a radicare e sviluppare il concetto di “amministrazione trasparente” e riducendo le possibilità di creazione di contesti favorevoli al fenomeno corruttivo.

In tal senso, la trasparenza ovvero la pubblicità dei dati relativi alle attività a rischio è un criterio di controllo su cui valutare il grado di contenimento e limitazione del rischio corruzione.

Gli obblighi di pubblicazione sono definiti dalla l. 190/2012, dal D.lgs. n. 33/2013, nonché nel “Codice dei contratti pubblici”. L’ANAC, nella delibera n. 1310/2016 e nella delibera n. 1134/2017, ha fornito una elencazione dei dati, atti e informazioni da pubblicare.

Attese le recenti modifiche intervenute alle disposizioni normative, in relazione alla sezione “Bandi di gara e contratti” l’ANAC ha declinato nel PNA 2022 (Allegato 9) e, successivamente, attraverso la Delibera ANAC n. 264 del 20.06.23 come modificata da delibera n. 601 del 19.12.23, l’elenco degli obblighi di pubblicazione.

Il processo di gestione della trasparenza riguarda sia la gestione degli obblighi di pubblicazione che la realizzazione di obiettivi specifici.

Il RPCT riferisce all’AU ovvero direttamente all’Autorità qualora necessario, i casi di mancato o tardato adempimento degli obblighi di pubblicazione anche ai fini dell’eventuale adozione di provvedimenti disciplinari.

La Direzione IACC di Sport e salute S.p.A. supporta operativamente il RPCT nelle richieste agli uffici competenti e nella pubblicazione dei dati.

Gli uffici forniscono i dati e i documenti richiesti garantendo la tempestività e la completezza dei dati, per quanto di competenza.

Al fine di rendere operativi i principi della trasparenza e dell’accessibilità dei dati nonché di creare un’amministrazione aperta al servizio del cittadino, è stata istituita la seguente casella di posta elettronica certificata: responsabiletrasparenza@cert.sportesalute.eu

Lo schema seguente mostra le competenze dei singoli uffici per la raccolta e trasmissione dei dati e dei documenti oggetto di pubblicazione.

SCHEMA ADEMPIMENTI "SOCIETA' TRASPARENTE" EX D.LGS.33/13			
SOCIETA' TRASPARENTE - come da schemi allegati alla Delibera ANAC. N. 1134 del 08.11.17 e alla Delibera ANAC n. 264 del 20.06.23 come modificata con Delibera n. 601 del 19.12.23			
ADEMPIMENTO	CONTENUTI	RIFERIMENTO NORMATIVO	OWNER DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI
Disposizioni generali	1) Piano Triennale prevenzione e corruzione 2) Atti generali	d.lgs. 33/13: art. 10 art. 12	INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE (Sport e salute S.p.A.)
Organizzazione	1) Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo: Per tutti i soggetti: Dati per ciascun componente: - compensi (indennità e gettoni) - importi viaggi Documenti: - atto di nomina con indicazione della durata - cv - dichiarazione irpef parzialmente oscurata (<i>se percettore di compenso</i>) - dichiarazione predisposta secondo modello e contenente (<i>se percettore di compenso</i>): . assenza cause di incompat. e inconf. (ex D.Lgs. 39/2013); . dati relativi all'assunzione di altre cariche e relativi compensi, altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza e relativi compensi (ALL. B - Sez. A); . situazione patrimoniale (ALL. B - Sez. B); . mancato consenso coniuge e parenti (ALL. B - Sez. C) - dichiarazione predisposta secondo modello contenente: invarianza / variazione delle cause incompat. e della situaz. patrimoniale 2) Sanzioni per mancata comunicazione dei dati 3) Articolazione degli uffici: organigramma con indicazione competenze 4) Telefono e posta elettronica: numeri di telefono, caselle mail e pec	d.lgs. 33/13: art. 13 art. 14 art. 47 d.lgs. 39/13 art. 20	INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE (Sport e salute S.p.A.) per i dati e le dichiarazioni relative alle cariche DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI (Sport e salute S.p.A.) per gli importi dei viaggi delle cariche
Consulenti e collaboratori	Incarichi consulenti e collaboratori Dati oggetto di pubblicazione per ciascun componente: i) estremi atto di conferimento, durata, compenso e oggetto incarico, ragione dell'incarico ii) il tipo di procedura seguita per selezione contraente e numero partecipanti Documenti oggetto di pubblicazione: iii) cv	d.lgs. 33/13: art. 15-bis	TUTTE LE DIREZIONI
Personale	1) Personale: a) Dotazione organica b) Tassi di assenza - tabella strutturata per direzione con indicazione del tasso di assenza delle direzioni c) Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) d) Contrattazione collettiva e) Contrattazione integrativa	d.lgs. 33/13: art. 16 art. 17 art. 21	DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE (Sport e salute S.p.A.)
Selezione del personale	Selezione del personale: Criteri e modalità: Provvedimenti/regolamenti/atti generali che stabiliscono criteri e modalità per il reclutamento del personale (si rimanda alle policy e alle procedure di Sport e salute S.p.A.)	d.lgs. 33/13: art. 19	DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE (Sport e salute S.p.A.)
Performance	Premialità: criteri di distribuzione dei premi al personale e ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti	d.lgs. 33/13: art. 20	DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE (Sport e salute S.p.A.)

(segue)

SCHEMA ADEMPIMENTI "SOCIETA' TRASPARENTE" EX D.LGS.33/13

SOCIETA' TRASPARENTE - come da schemi allegati alla Delibera ANAC. N. 1134 del 08.11.17 e alla Delibera ANAC n. 264 del 20.06.23 come modificata con Delibera n. 601 del 19.12.23

ADEMPIMENTO	CONTENUTI	RIFERIMENTO NORMATIVO	OWNER DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI
Bandi di gara e contratti	<p>Atti e documenti di carattere generale riferiti a tutte le procedure Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.</p> <p><i>Eventuale</i> comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori</p> <p><i>Eventuale</i> comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi, per assenza di acquisti di forniture e servizi.</p> <p>Informazioni sul sistema di qualificazione dei fornitori adottato</p> <p><u>Link collegamento Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici (BDNCP)</u></p> <p>Atti e documenti per ciascuna procedura Fase Pubblicazione: Documenti di gara che comprendono almeno: Delibera a contrarre, Bando/avviso di gara/lettera di invito, Disciplinare di gara, Capitolato speciale, Condizioni contrattuali proposte Fase affidamento: Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti Fase esecutiva: Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) e CV dei componenti Sponsorizzazioni: Affidamento di contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi o forniture superiori a 40.000 euro: avviso di ricerca sponsor, comunicazione ricevimento proposta di sponsorizzazione e sintetica indicazione del contenuto del contratto proposto. Procedure di somma urgenza e di protezione civile: Atti e documenti relativi agli affidamenti di somma urgenza a prescindere dall'importo di affidamento. Finanza di progetto: Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o servizi</p>	<p>d.lgs. 36/23: art. 30</p> <p>ALLEGATO I.5 d.lgs. 36/23: art. 5 co. 8</p> <p>ALLEGATO I.5 d.lgs. 36/23: art. 7 co. 4</p> <p>d.lgs. 36/23: art. 168</p> <p>Delibera ANAC n. 264 del 20.06.23 come modificata da Delibera n. 601 del 19.12.23</p> <p>d.lgs. 36/23: art. 82 art. 85 co. 4</p> <p>D.lgs. 36/23: art. 28 d.lgs. 36/23: art. 215 e ss. e ALL. V.2</p> <p>d.lgs. 36/23: art. 134 co. 4</p> <p>d.lgs. 36/23: art. 140 d.lgs. 36/23: art. 140</p>	DIREZIONE PROCUREMENT (Sport e salute S.p.A.)
Bilanci	Bilanci consuntivi con allegati	d.lgs. 33/13: art. 29	DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI (Sport e salute S.p.A.)
Controlli e rilievi sull'amministrazione	<p>1) attestazioni dell'Organo di controllo che svolge le funzioni di OIV</p> <p>2) relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile (consultabili nella sezione "Bilanci")</p> <p>3) I rilievi della Corte dei Conti (Tutti, ricevuti e non ricevuti, su organizzazione e attività o singoli atti)</p>	<p>d.lgs. 33/13: art. 31</p> <p>L. 190/12: art. 1 c. 8 bis</p>	INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE (Sport e salute S.p.A.)
Pagamenti	<p>Dati sui pagamenti: A) elenco pagamenti per importo, tipologia spesa e beneficiario</p> <p>Indicatore di tempestività dei pagamenti: B) indicatore di tempestività dei pagamenti C) ammontare complessivo dei debiti e numero delle imprese creditrici</p> <p>IBAN e pagamenti informatici</p>	d.lgs. 33/13: art. 4-bis art. 33	DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI (Sport e salute S.p.A.)
Altri contenuti	<p>Prevenzione della Corruzione: A) PTPC (consultabile nella sezione "Disposizioni generali") B) Nominativo e recapito RPCT C) Relazione RPCT (entro il 15 dicembre di ogni anno - salvo proroghe)</p> <p>Accesso civico: Accesso civico e generalizzato: Nome del RPCT a cui rivolgere la richiesta di accesso civico e nomi Uffici competenti a cui presentare la richiesta, nonché le modalità di esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale</p> <p>Registro degli accessi</p>	<p>d.lgs. 33/13: art. 5 art. 7 bis art. 10 art. 43</p> <p>L. 241/90: art. 2</p> <p>L. 190/12: art. 1</p> <p>Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)</p>	INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE (Sport e salute S.p.A.)

Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA)

Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, (R.A.S.A.), assicura l'effettivo inserimento nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) dell'ANAC dei dati relativi agli elementi identificativi della Società, ai sensi dell'art. 33-ter del D.L. n. 179/2012, convertito, con modifiche, nella Legge n. 221/2012.

Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante della Società è la dr.ssa Martina Bosi.