SPORT
E SALUTE

PIANO TRIENNALE

PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2023-2025

Il PTPCT 2023-2025, approvato il 10 marzo 2023, è stato integrato con esclusivo riferimento al tema dei conflitti di interesse dal paragrafo 7.2 al paragrafo 7.4 per ottemperare alla delibera dell'ANAC n. 434 del 19 settembre 2023.

Roma, lì 17 ottobre 2023

Il Responsabile della Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza di Sport e salute S.p.A.

(Dott. Marco Befera)

Sommario

Premessa **3**

1. Contesto normativo **6**

1.1 Contesto Internazionale 6

1.2 Contesto Nazionale 7

2. Processo di prevenzione della corruzione **11**

2.1 Analisi del contesto esterno 11

2.2 Analisi del contesto interno 22

2.3 Valutazione del rischio 25

2.4 Trattamento del rischio 28

2.5 Monitoraggio del processo 31

2.6 Ruoli e responsabilità 32

3. Il Ruolo del RPCT **35**

3.1 Requisiti di nomina, poteri e doveri del RPCT 35

3.2 Responsabilità del RPCT 37

4. Flussi Informativi **38**

5. Whistleblowing **39**

6. Verifica del rispetto delle disposizioni ex D.lgs. 39/2013 ..... **41**

7. Conflitto di interessi **43**

8. Logiche di formazione del personale **53**

9. Divieto di post-employment (*pantouflage - revolving doors*) **54**

10. Obiettivi di prevenzione della corruzione **56**

11. Sistema disciplinare **56**

12. Programma della Trasparenza **58**

Premessa

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

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

Tale normativa stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, nonché gli enti di diritto privato soggetti a controllo pubblico[1], si dotino di un PTPC per definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, delineando un programma di attività derivante da un'analisi sui livelli di esposizione degli uffici a tale rischio ed indicando le diverse aree sensibili, le misure da implementare in relazione al livello di rischio ed i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura nei tempi preposti.

***

Sport e salute S.p.A. ("Società") - istituita dal Decreto-legge 8 luglio 2002 n. 138, convertito nella legge 8 agosto 2002 n. 178, poi modificata dalla Legge 30 dicembre 2018, n. 145 - è una società di diritto privato interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ("MEF") e soggetta al potere di indirizzo, direttiva e controllo dell'Autorità di Governo competente in materia di sport.

Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto, la Società produce e fornisce servizi di interesse generale a favore dello sport, secondo le direttive e gli indirizzi dell'Autorità di Governo competente in materia di sport.

In data 9 dicembre 2020, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha presentato domanda di iscrizione nell'elenco ANAC delle amministrazioni aggiudicatrici che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie società in house. L'iscrizione è avvenuta con determina del Dirigente del competente Ufficio dell'ANAC in data 14 dicembre 2020[2].

***

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, di cui uno con funzioni di presidente, integrati da un membro designato dal CONI, quale consigliere aggiunto. Il Presidente è nominato dall'Autorità di Governo competente in materia di sport previo parere delle Commissioni parlamentari competenti, mentre gli altri componenti sono nominati rispettivamente dal Ministro della salute e dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca di concerto con il Ministro dell'economia e

---

[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"*.

[2] Ai sensi dell'art. 195 del d.lgs. 50/2016 *("Codice dei Contratti Pubblici")*, recante il *"Regime speciale degli affidamenti in house"*, è istituito presso l'ANAC l'elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie società in house di cui all'articolo 5.

delle finanze, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti e gli organi di vertice della Società sono incompatibili con gli organi di vertice del CONI. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce di regola ogni tre mesi e, comunque, ogni volta che il Presidente lo ritenga opportuno o ne sia fatta richiesta dalla maggioranza dei suoi membri o dal Collegio Sindacale.

La rappresentanza generale della Società di fronte a qualsiasi autorità giudiziaria ed amministrativa e di fronte a terzi, nonché la firma sociale, spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale svolge, altresì, le funzioni di Amministratore Delegato. Il Presidente cura che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa e riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale almeno ogni tre mesi sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo per le loro dimensioni o caratteristiche effettuate dalla Società e dalle sue controllate.

La Società ha nominato, tramite delibera del Consiglio di Amministrazione così come previsto dallo Statuto, un Direttore Generale, definendone mansioni e attribuzioni.

Il Collegio Sindacale è costituito da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti. La composizione del Collegio Sindacale deve assicurare il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia di equilibrio tra i generi. Ai sensi della L. 30 dicembre 2018, n. 145, il Presidente del Collegio Sindacale è designato dal Ministro dell'economia e delle finanze mentre gli altri due sindaci effettivi e i due sindaci supplenti sono designati dall'Autorità di Governo competente in materia di sport.

La revisione legale dei conti della Società è esercitata da una società di revisione iscritta nel Registro istituito ai sensi di legge.

Il Consiglio di Amministrazione nomina, previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale, per un periodo non inferiore alla durata in carica del Consiglio stesso e non superiore a n.6 esercizi, un dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili. Il Presidente e il dirigente preposto attestano, con apposita relazione allegata al bilancio d'esercizio, l'adeguatezza e l'effettiva applicazione delle procedure nel corso dell'esercizio cui si riferiscono i documenti, nonché la corrispondenza di questi alle risultanze dei libri e delle scritture contabili e la loro idoneità a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della società.

Il controllo della gestione societaria della Sport e salute S.p.A. viene esercitato dalla Corte dei conti che ne riferisce l'esito alle Presidenze delle Camere del Parlamento.

La Missione di Sport e salute S.p.A.

La Società ha l'obiettivo di produrre e fornire servizi di interesse generale a favore dello sport, secondo le direttive e gli indirizzi dell'Autorità di Governo competente in materia di sport, di cui rappresenta la struttura operativa. Nel dettaglio, la Società:

a) è il soggetto incaricato di attuare le scelte di politica pubblica sportiva, con particolare riferimento all'erogazione dei contributi per l'attività sportiva da destinare alle Federazioni Sportive Nazionali e agli altri soggetti indicati dal comma 630, articolo 1, legge 30 dicembre 2018, n. 145.
   A tal riguardo, la Società istituisce un sistema separato ai fini contabili ed organizzativi, che provvede al riparto delle risorse, da qualificare quali contributi pubblici, anche sulla base degli indirizzi generali in materia sportiva adottati dal CONI in armonia con i princìpi dell'ordinamento sportivo internazionale;
b) in base a specifici accordi, fornisce servizi e prestazioni a supporto delle attività del CONI delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate, degli Enti di Promozione Sportiva, dei Gruppi Sportivi Militari, dei Corpi civili dello Stato e delle Associazioni Benemerite;
c) fornisce servizi e svolge attività nel campo dello sport, inclusa a titolo esemplificativo la promozione e l'organizzazione di eventi, la gestione di centri e impianti sportivi, a favore dei soggetti pubblici o privati che operano nel campo dello sport e della salute e provvede a sviluppare e sostenere la pratica sportiva, i progetti e le altre iniziative finalizzati allo svolgimento di attività a favore dello sport, della salute e dello sviluppo della cultura sportiva.

Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 39/2021 la Società gestisce il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche ("Registro"), istituito presso il Dipartimento per lo sport della Presidenza del Consiglio dei ministri e che sostituisce il Registro nazionale delle associazioni e società sportive dilettantistiche già istituito presso il Comitato Olimpico Nazionale Italiano ("CONI").

Il Registro assolve alle funzioni di certificazione della natura sportiva dilettantistica dell'attività svolta dalle società e associazioni sportive, ai sensi dell'art. 10, D.lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 e dell'art. 5, D.lgs. 28 febbraio 2021, n. 39, nonché alle altre funzioni previste dalla normativa vigente.

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 parte[3]. 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"[4].

Il Consiglio d'Europa, l'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.

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;

[3] Si veda '*Corruption: a glossary of International Criminal Standards*' dell'OCSE, 2007.

[4] A.C.F.E (Association of Certified Fraud Examiner).

- *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'Agenzia Francese Anticorruzione (AFA) 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 Convezioni 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 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ("RPCT"), del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (ora Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione – "PTPC") 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 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- 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), l'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 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 ("PTT"), 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 l'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, l'ANAC ha approvato in via definitiva l'Aggiornamento 2018 al PNA. In tale documento sono state fornite, tra l'altro, precisazioni su alcuni profili che riguardano il procedimento di revoca del RPCT e la formazione dell'elenco dei Responsabili presso l'Autorità.

Infine, con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, l'ANAC ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA 2019).

Il Piano consolida 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 l'ANAC ha ritenuto che, poiché la legge 190/2012 è finalizzata alla prevenzione e, quindi, alla realizzazione di una tutela anticipatoria, debba essere privilegiata un'accezione ampia del concetto di corruzione, volta a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati.

Al termine "corruzione" è attribuito, dunque, un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale (corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari), tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

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 PTPCT 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.

Sport e salute S.p.A. 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 dall'ANAC in data 2 febbraio 2022.

2. Processo di prevenzione della corruzione

Il processo di prevenzione della corruzione di Sport e salute S.p.A., 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. implementazione e monitoraggio sul funzionamento del processo.

2.1 Analisi del contesto esterno

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. Similmente a quanto accaduto in tali settori, scandali corruttivi hanno interessato anche l'ambito sportivo, a partire da quanto avvenuto in riferimento all'assegnazione delle Olimpiadi Invernali di Salt Lake City del 2002, a seguito del quale lo stesso Comitato Internazionale Olimpico ha adottato un proprio Codice Etico e presidi del rischio corruttivo, fino ai recenti scandali che hanno coinvolto la FIFA.

Numerose iniziative a livello internazionale sono state attivate in risposta a tali scandali, tra cui le più significative sono quelle realizzate dall'IPACS (Partenariato Internazionale contro la Corruzione nello Sport), creata durante l'International Forum on Sport Integrity (IFSI) tenutosi nel febbraio 2017. Si tratta di una piattaforma multilaterale con lo scopo di "riunire le diverse organizzazioni sportive internazionali, governative, intergovernative e altri stakeholder rilevanti per rafforzare e supportare le azioni per contrastare la corruzione e promuovere la culture di good governance nell'ambito sportivo", così come delineato nel primo working group meeting nel giugno 2017. In tal senso, a tale partenariato partecipano sia Stati Nazionali che organizzazioni internazionali come OCSE, Consiglio d'Europa e CIO, con l'obiettivo di identificare standard anticorruzione e di integrità morale.

Nel novembre 2017, in occasione della Conferenza degli Stati che fanno parte della Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione (UNCAC), è stata approvata la risoluzione n. 7/8 "*Corruption in Sport*", fortemente voluta dal Coordinamento Anticorruzione del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, contenente misure idonee al contrasto del fenomeno, con particolare riferimento all'organizzazioni di *major events*, soprattutto a livello internazionali (ad es. i Giochi Olimpici). Nel preambolo,

la Risoluzione sottolinea sia il ruolo importante dell'UNCAC per l'armonizzazione delle azioni dei governi dedite al contrasto del fenomeno corruttivo, sia le conseguenze negative che questo riversa nel mondo dello sport in quanto ne sminuisce la portata all'interno della società. Si sottolinea il ruolo della società civile, dei media, dell'accademia e del settore privato alla luce dell'approccio multi-stakeholder. Nella parte operativa del documento, inoltre, si rimarca l'importanza di un robusto apparato legislativo interno insieme a procedure di *law enforcement* per il coordinamento e lo scambio di informazioni. Si incoraggiano gli Stati ad elaborare sistemi di segnalazioni insieme a programmi di protezione per i whistleblowers e testimoni. Da ultimo, si incoraggiano gli Stati a promuovere pratiche etiche, rafforzare meccanismi di report interni e cooperare nello studio dei fenomeni corruttivi.

In data 12 dicembre 2018 il Consiglio d'Europa ha adottato alcune raccomandazioni in cui invita i governi europei ad adottare misure destinate a migliorare la lotta contro la corruzione nello sport (*"Recommendation 2018-12 of the Committee of Ministers to member States on the promotion of good governance in sport"*).

Nel dicembre 2019 si è tenuta ad Abu Dhabi l'ottava Conferenza degli Stati che hanno aderito alla Convenzione di Merida (UNCAC), appuntamento a cadenza biennale che consente di valutare e di orientare l'attuazione della convenzione medesima, unico trattato multilaterale internazionale giuridicamente vincolante contro la corruzione. In tale contesto, 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 23 aprile 2021 è stata lanciata dall'Ufficio delle Nazioni Unite contro la Droga e il Crimine (UNODC) e dal Comitato Olimpico Internazionale (CIO) - sotto gli auspici di IPACS - una nuova task force internazionale volta a migliorare la cooperazione efficace tra le forze dell'ordine, le autorità della giustizia penale e le organizzazioni sportive.

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 l'UNODC ha presentato il primo *"Global Report on Corruption in Sport"*, il quale è stato sviluppato in collaborazione con circa 200 esperti provenienti dalle diverse istituzioni internazionali, dalle organizzazioni sportive, dal settore privato e dalle università di tutto il mondo. Il documento ha lo scopo di analizzare le diverse forme di corruzione nello sport e di presentare alcune importanti raccomandazioni per prevenire la corruzione. Durante la sessione 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 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"*.

Si segnalano, altresì, le iniziative promosse dal G20, in occasione delle riunioni dell'*Anti-Corruption Working Group* ("*ACWG*"), in cui vengono approfondite le tematiche di prevenzione della corruzione nelle organizzazioni sportive.

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 presentata 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 il primo meeting ACWG a cui ha partecipato anche il Presidente dell'ANAC, Giuseppe Busia. L'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 –, il report "*Anti-Corruption Accountability*" – che riporta i progressi compiuti dai Paesi del G20 rispetto agli impegni assunti in passato – e il documento "*High-Level Principles on Tackling Corruption in Sport*" – che contiene alcuni importanti principi da adottare nella lotta alla corruzione nello sport.

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;
- casi di corruzione internazionale perseguiti in Italia archiviati o prosciolti e le sanzioni penali applicate per patteggiamento.

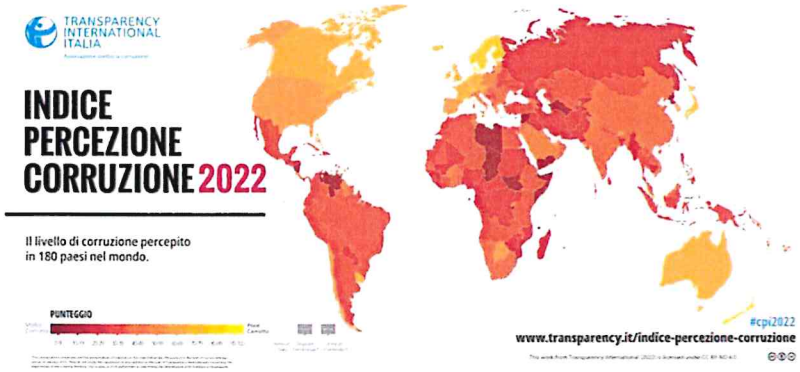
In merito alla misurazione del fenomeno corruttivo, ad oggi, l'indice più noto e utilizzato è l'***indice di percezione della corruzione*** pubblicato da Transparency International che misura la percezione della corruzione nel settore pubblico in 180 Paesi. L'indice, elaborato annualmente dalla più importante 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 2022 dell'Indice di Percezione della Corruzione ("CPI2022") l'Italia guadagna una posizione in classifica, collocandosi al 41 posto del ranking pur realizzando il medesimo punteggio dello scorso anno, 56 punti. Il punteggio ed il conseguente posizionamento dell'Italia attestano il trend di miglioramento già registrato negli ultimi anni e confermano il nostro Paese nel gruppo degli Stati europei in ascesa sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Il risultato è frutto dell'applicazione delle misure normative in tema di prevenzione della corruzione adottate nell'ultimo decennio in Italia, tra cui l'adozione del nuovo Codice degli Appalti.



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

Nello stesso Report si rileva che il clima generale di fiducia verso il funzionamento del sistema dell'anticorruzione, alimentato anche dagli sforzi profusi da numerosi stakeholder del settore privato e della società civile, non è stato tuttavia tale da consentire un più deciso passo in avanti. La volatilità della politica (e dei governi) ha comportato ritardi nell'adozione della disciplina di due fondamentali capisaldi la disciplina del lobbying e del conflitto di interessi. A tali fattori si aggiungono i temi più generali della sicurezza e dell'incombente rischio di recessione, quali conseguenze diretta del conflitto bellico in atto.

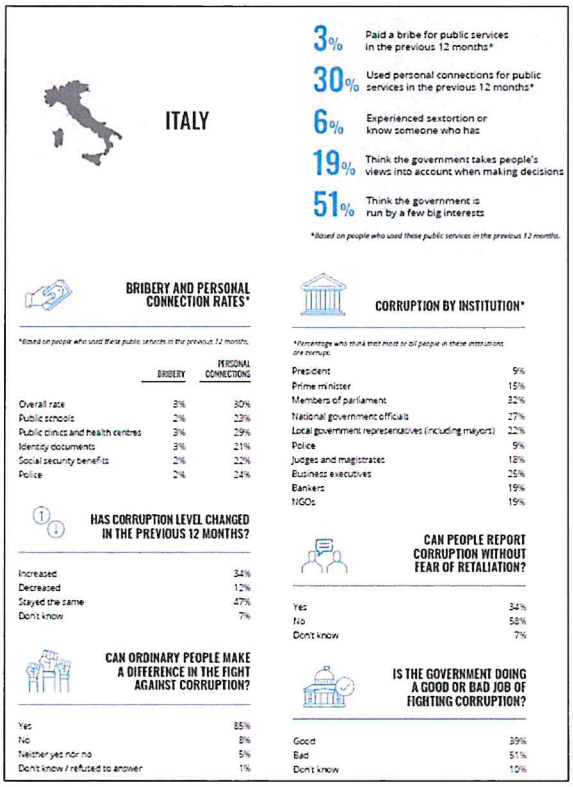


fonte: https://www.transparency.it/

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.



ITALY

3% Paid a bribe for public services in the previous 12 months*

30% Used personal connections for public services in the previous 12 months*

6% Experienced sextortion or know someone who has

19% Think the government takes people's views into account when making decisions

51% Think the government is run by a few big interests

*Based on people who used these public services in the previous 12 months.

BRIBERY AND PERSONAL CONNECTION RATES*

*Based on people who used these public services in the previous 12 months.

	BRIBERY	PERSONAL CONNECTIONS
Overall rate	3%	30%
Public schools	2%	23%
Public clinics and health centres	3%	29%
Identity documents	3%	21%
Social security benefits	2%	22%
Police	2%	24%

HAS CORRUPTION LEVEL CHANGED IN THE PREVIOUS 12 MONTHS?

Increased	34%
Decreased	12%
Stayed the same	47%
Don't know	7%

CAN ORDINARY PEOPLE MAKE A DIFFERENCE IN THE FIGHT AGAINST CORRUPTION?

Yes	85%
No	8%
Neither yes nor no	5%
Don't know / refused to answer	1%

CORRUPTION BY INSTITUTION*

*Percentage who think that most or all people in these institutions are corrupt.

President	9%
Prime minister	15%
Members of parliament	32%
National government officials	27%
Local government representatives (including mayors)	22%
Police	9%
Judges and magistrates	18%
Business executives	25%
Bankers	19%
NGOs	19%

CAN PEOPLE REPORT CORRUPTION WITHOUT FEAR OF RETALIATION?

Yes	34%
No	58%
Don't know	7%

IS THE GOVERNMENT DOING A GOOD OR BAD JOB OF FIGHTING CORRUPTION?

Good	39%
Bad	51%
Don't know	10%

Fonte: Global Corruption Barometer – European Union 2021

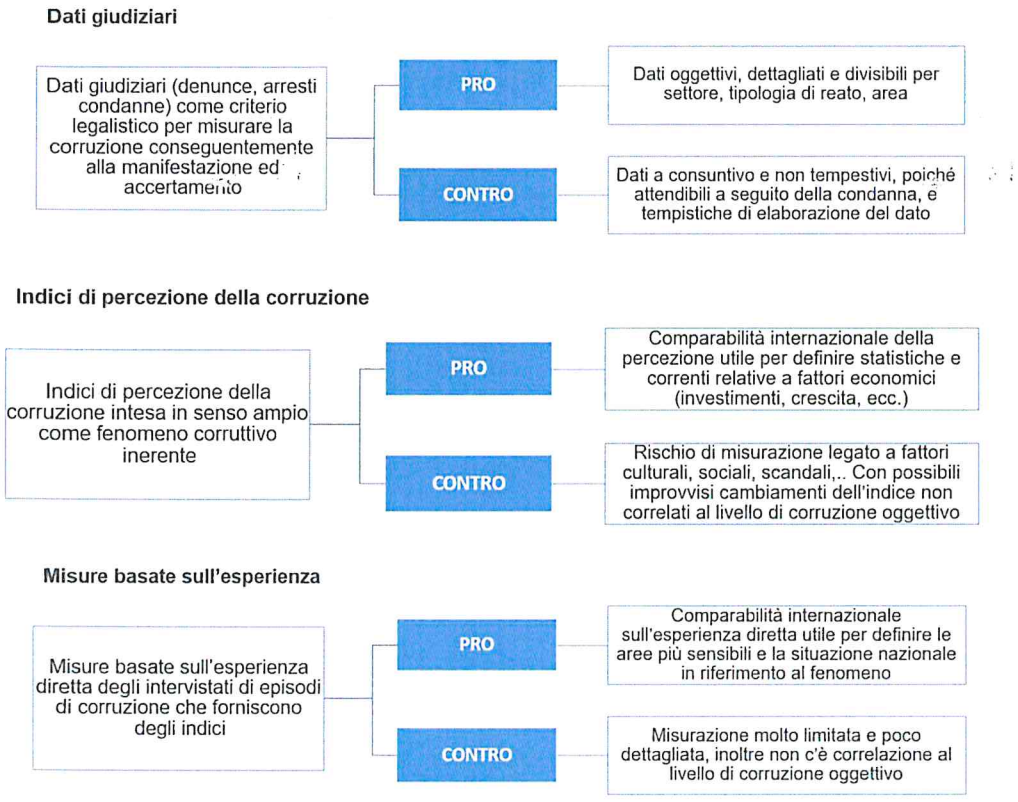
In merito alla misurazione del fenomeno della corruzione, si rappresentano tre tipologie:

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.

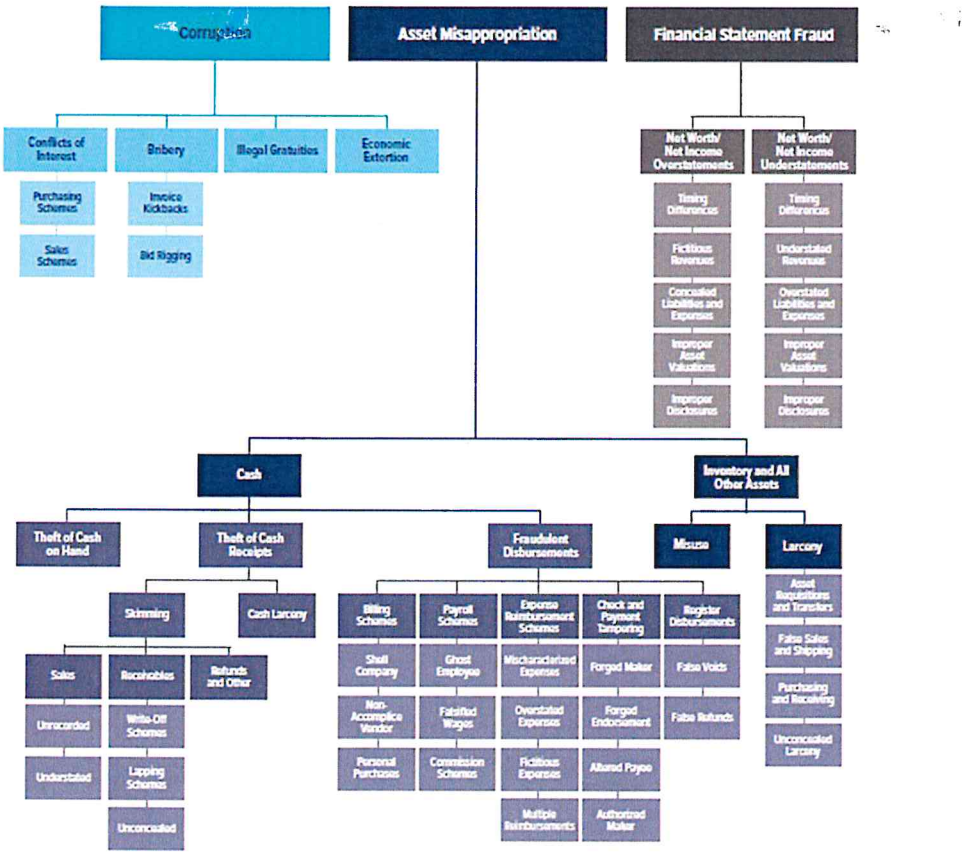
Recenti studi internazionali e nazionali sulle frodi e sulla corruzione

La definizione legale di frode può variare in base alla giurisdizione. In Italia sono previsti molteplici reati attinenti alla frode[5], oltre al reato di corruzione.

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".



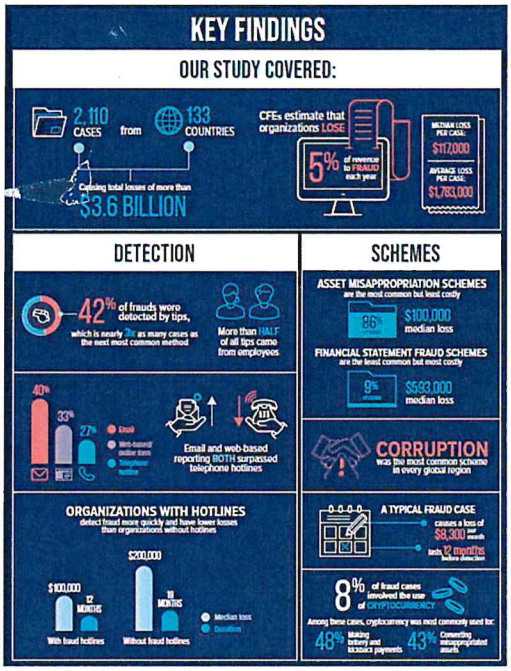
Fonte: ACFE "Report to Nations 2022".

[5] 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.)

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. "noncash" (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
Operations	273	15%	$74,000
Accounting	230	12%	$155,000
Executive/upper management	206	11%	$500,000
Sales	203	11%	$100,000
Customer service	140	8%	$40,000
Purchasing	131	7%	$129,000
Administrative support	131	7%	$90,000
Finance	95	5%	$160,000

Department*	Number of cases	Percent of cases	Median loss
Board of directors	58	3%	$500,000
Information technology	53	3%	$150,000
Warehousing/inventory	58	3%	$116,000
Manufacturing and production	63	3%	$100,000
Facilities and maintenance	49	3%	$58,000
Marketing/public relations	35	2%	$112,000
Human resources	29	2%	$100,000
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).

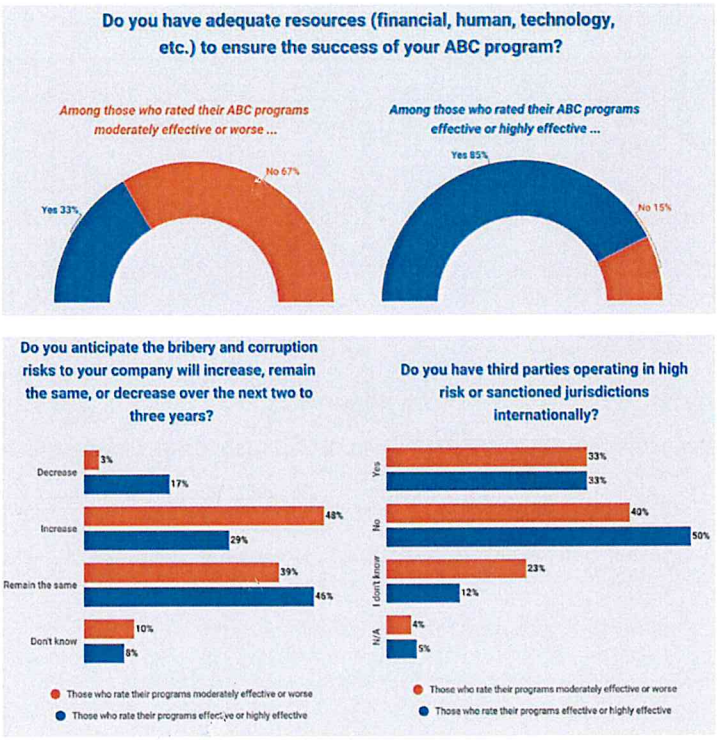
In ultimo, il Report evidenzia come in "Western Europe" la maggior parte dei casi (36%) sia stata identificata tramite "tip" (segnalazioni, ad es. segnalazioni da parte di whistleblower). A tal riguardo, si rileva come sia di fondamentale importanza per le aziende, al fine di ridurre le perdite economiche 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.

Altro studio interessante in materia è quello predisposto da Kroll, una divisione di Duff & Phelps - leader globale nell'offerta di servizi e prodotti digitali legati alla governance, alla mitigazione del rischio e alla trasparenza - che nel 2020 ha intervistato oltre 150 professionisti dell'etica e della compliance per raccogliere le loro opinioni sul programma globale anti-concussione e anti-corruzione.

I risultati del sondaggio, pubblicati all'interno del *"Anti-Bribery and Corruption (ABC) Benchmarking Report 2020",* riportano che la maggioranza delle aziende valuta i propri programmi anticorruzione efficaci (56%), e di queste l'85% ritiene di avere "risorse adeguate"; mentre coloro che hanno valutato i loro programmi "non efficaci" o "moderatamente efficaci" (44%) hanno uniformemente indicato la mancanza di risorse come causa degli scarsi risultati ottenuti. Un altro dato chiave emerso dallo studio è che la maggior parte degli intervistati non ha mai condotto una "due diligence rafforzata", una valutazione approfondita sulle terze parti.

Il rapporto evidenzia, infine, le sfide che una funzione di conformità deve affrontare e offre alcune indicazioni per superare tali sfide sulla base delle esperienze di successo raccolte.



Fonte: Kroll "Anti-Bribery & Corruption Benchmarking Report 2020

***

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 utile 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 socio-culturali (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 socio culturali, 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 raggiro delle procedure esistenti.[6] 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

[6] 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 Sport e salute S.p.A. In tale casistica è riconducibile anche l'ipotesi che a fronte di nuove norme, di cui si richiede la *compliance*, la Società 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.

Nella mappatura delle attività a rischio svolta per il presente PTPC 2023-2025 sono state individuate n.42 attività di cui n.36 presentano rischi di reato corruttivi sia ai sensi della L.190/2012 che ai sensi del D.lgs. 231/2001 e n.6 solo ai sensi della L.190/2012.

Tali attività sono state suddivise in n.3 categorie:

ATT. 1: Attività per le quali sono state rilevate ipotesi di condotte corruttive a danno della Società.

ATT. 2: Attività per le quali sono state rilevate ipotesi di condotte corruttive sia a danno che a vantaggio della Società.

ATT. 3: Attività per le quali sono state rilevate ipotesi di condotte corruttive a vantaggio della Società (ex D.lgs. n. 231/01).

Tabella ATT. 1: Attività per le quali sono state rilevate ipotesi di condotte corruttive a danno della Società

N.	Attività a rischio	Livello di RISCHIO INERENTE
1	Gestione degli interventi previsti dal programma "sport e periferie" e dal PNRR	MEDIO
2	Redazione di capitolati di gara per interventi sull'impiantistica sportiva	MEDIO
3	Energy management	MEDIO
4	Utilizzo delle auto aziendali	MEDIO
5	Gestione delle relazioni con gli Enti pubblici locali per lo sviluppo di progetti e collaborazioni	MEDIO
6	Sponsorizzazioni e accordi di partnership	BASSO

Tabella ATT. 2: Attività per le quali sono state rilevate ipotesi di condotte corruttive sia a danno che a vantaggio della Società

N.	Attività a rischio	Livello di RISCHIO INERENTE
1	Programmazione degli acquisti	ALTO
2	Individuazione delle procedure di affidamento da effettuare	ALTO
3	Esecuzione delle procedure di affidamento e aggiudicazione	ALTO
4	Attuazione del ruolo di Centrale di Committenza per la PAL nell'ambito del PNRR	ALTO
5	Gestione delle attività di fatturazione, incasso e pagamento	ALTO
6	Assegnazione dei contributi alle Federazioni Sportive Nazionali (FSN)	ALTO
7	Assegnazione dei contributi agli organismi sportivi	ALTO
8	Assegnazione dei contributi per progettualità specifiche agli organismi sportivi	ALTO
9	Gestione dei rimborsi spese a terzi	MEDIO
10	Gestione della piccola cassa	MEDIO
11	Spese di rappresentanza	MEDIO
12	Gestione e controllo delle carte di credito	MEDIO
13	Esecuzione del contratto e della prestazione oggetto di affidamento	MEDIO
14	Assegnazione ed esecuzione di incarichi a professionisti esterni	MEDIO
15	Assunzione del personale	MEDIO
16	Verifiche di conformità ex D.lgs.50/2016	MEDIO
17	Valutazione della performance del personale ai fini dell'attribuzione di premi ed avanzamenti di carriera	BASSO
18	Dismissione cespiti aziendali	BASSO

N.	Attività a rischio	Livello di RISCHIO INERENTE
19	Gestione dei rimborsi spese dipendenti	BASSO
20	Gestione payroll	BASSO

Tabella ATT. 3: Attività per le quali sono state rilevate ipotesi di condotte corruttive a vantaggio della Società (già presenti nel Modello ex d.lgs. n. 231/01)[7]

N.	Attività a rischio
1	Gestione delle comunicazioni relative al personale appartenente alle categorie protette
2	Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale
3	Supporto al Collegio Sindacale per le attività di competenza
4	Assegnazione delle auto aziendali
5	Richiesta di autorizzazione presso la Regione Lazio per l'esercizio delle attività medico-sanitarie
6	Esecuzione delle prestazioni mediche
7	Richiesta/gestione delle certificazioni di sicurezza, abitabilità, agibilità degli immobili/impianti di proprietà o in gestione
8	Locazioni passive di immobili
9	Vendita di servizi di consulenza/progettazione e formazione in materia di impiantistica sportiva
10	Gestione delle visite ispettive in materia fiscale, previdenziale e assicurativa
11	Trasmissione delle dichiarazioni/informazioni/dati richiesti periodicamente dall'Agenzia delle Entrate
12	Gestione delle visite ispettive da parte di soggetti pubblici
13	Rendicontazione delle ore lavorate in relazione alle convenzioni
14	Gestione degli adempimenti previdenziali e assicurativi relativi al personale
15	Redazione ed approvazione del bilancio societario
16	Gestione delle verifiche e delle richieste del Collegio Sindacale / società di revisione

Rispetto alle attività a rischio individuate nel PTPC 2022-2024 si evidenziano le seguenti integrazioni:

- Gestione degli interventi previsti dal programma "sport e periferie" e dal PNRR;
- Redazione di capitolati di gara per interventi finanziati in nome e per conto di Enti Locali;
- Energy management;
- Gestione delle relazioni con gli Enti pubblici locali per lo sviluppo di progetti e collaborazioni;
- Attuazione del ruolo di Centrale di Committenza per la PAL nell'ambito del PNRR;

[7] Le attività a rischio presenti nel Modello 231 per le quali, ai fini del PTPC, non sono ipotizzabili condotte realizzative ulteriori, non sono oggetto di valutazione del rischio in quanto già valutate dall'Organismo di Vigilanza nominato da Sport e salute S.p.A. ai sensi del D.lgs. 231/2001 (OdV) ai fini del Modello 231.

- Gestione e utilizzo delle auto aziendali;
- Verifiche di conformità ex D.lgs.50/2016.

L'attività "Controllo e approvazione dei Bilanci delle FSN" è stata eliminata poiché non più effettuata dalla Società.

2.3 Valutazione del rischio

RPCT di Sport e salute S.p.A. supporta i Responsabili delle direzioni aziendali 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

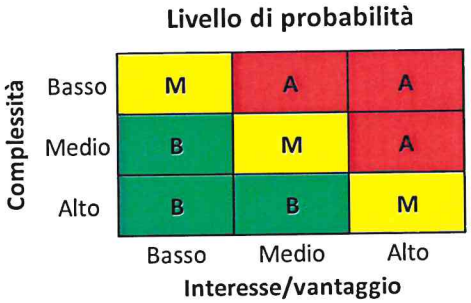
La probabilità è valutata in relazione alle seguenti variabili:

- 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.



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 Sport e salute S.p.A.;

- **economico finanziario:** l'impatto economico finanziario è valutato in relazione alla materialità del danno di Sport e salute S.p.A. 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 Sport e salute S.p.A.	Attenzione perdurante di media locali con conseguenze sugli stakeholder di Sport e salute S.p.A.	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 Sport e salute S.p.A.	L'impatto finanziario stimabile è compreso tra il 0,5% ed l'1% del valore della produzione di Sport e salute S.p.A.	L'impatto finanziario stimabile è minore del 0,5 % del valore della produzione di Sport e salute S.p.A.
Legale - sanzionatorio	Costante. Relativo all'avvio di procedimenti giudiziari e amministrativi. Irrogazione di sanzioni.		

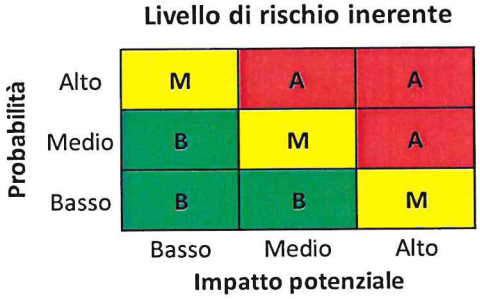
<u>Valutazione del rischio inerente</u>

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 priorità assegnata alle attività con 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.



Modalità operative

Il RPCT di Sport e salute S.p.A. supporta i Responsabili delle direzioni 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 integrate del presente PTPC.

2.4 Trattamento del rischio

Considerato l'assetto organizzativo che caratterizza Sport e salute S.p.A., i criteri di controllo a presidio delle attività a rischio sono stati individuati in relazione a:

- 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 di Sport e salute S.p.A.

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

Criteri di controllo	Sport e salute S.p.A.
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 di Sport e salute S.p.A. supporta i Responsabili delle Direzioni aziendali nell'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:

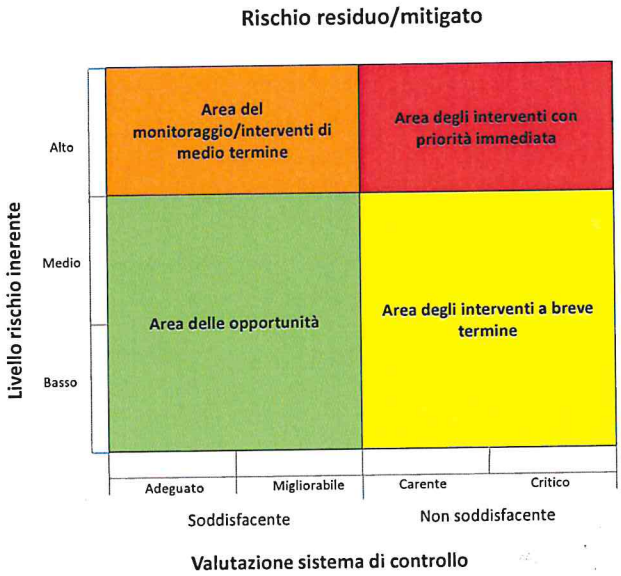
- 1 (Adeguato);
- 0,5 (Parzialmente Adeguato);
- 0 (Non Adeguato).

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/ 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 Sport e salute S.p.A. supporta annualmente i Responsabili delle direzioni 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 Monitoraggio del processo

Sport e salute S.p.A., in coerenza con quanto già previsto per l'attuazione delle misure adottate ai sensi del D.lgs. 231/2001, individua le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico.

Nel dettaglio:

1. date le valutazioni sul rischio residuo, alcuni controlli/misure possono essere oggetto di azioni correttive volte a migliorarne il livello di adeguatezza logica. Tali azioni, la cui implementazione è di competenza dei responsabili delle direzioni aziendali, sono oggetto di monitoraggio da parte del RPCT;
2. qualora all'esito delle valutazioni sul rischio residuo non si rilevi la necessità di azioni correttive in merito all'adeguatezza, i controlli/misure possono essere oggetto di specifiche verifiche (test) volte a valutarne l'efficacia operativa. Tali verifiche sono contenute nel Piano annuale degli interventi che il RPCT condivide con l'OdV e sono effettuate col supporto di IACC secondo quanto definito nell'apposito manuale aziendale. Le relazioni di verifica sono trasmesse alle direzioni aziendali competenti con eventuali suggerimenti ed interventi da realizzare;
3. le attività a rischio sono oggetto di monitoraggio anche in base ai flussi informativi definiti dal RPCT e dall'OdV. Sul punto si rimanda a quanto rappresentato nel prossimo capitolo.

Il RPCT di Sport e salute S.p.A., entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo deroghe da parte dell'ANAC), pubblica nella sezione "Società Trasparente" del sito web della Società, e trasmette al Consiglio di Amministrazione, una relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta sulla base dello schema predisposto da ANAC.

2.6 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.

I Responsabili delle direzioni aziendali effettuano gli *assessment* delle attività di competenza – coadiuvati dal RPCT– sono tenuti a implementare controlli e misure di prevenzione adeguati ed efficaci nelle attività di competenza, nonché ad attuare gli eventuali interventi correttivi e, infine, ad effettuare le segnalazioni ritenute opportune o necessarie in caso di non conformità, anche in relazione a malfunzionamenti del sistema di gestione attuato.

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.

Il RPCT monitora il processo di prevenzione della corruzione individuando le necessità di aggiornamento e integrazione, supportando il management nella attività di *assessment*, verificando che le azioni correttive siano realizzate ed effettuando verifiche indipendenti.

***

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) quale organo di indirizzo politico della Società:

- nomina il RPCT di Sport e salute S.p.A.;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPC;
- approva il PTPC entro le scadenze di legge, su proposta del RPCT;
- è destinatario delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;

- ha facoltà di nominare un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o struttura analoga.

Il Presidente e Amministratore Delegato (PAD):

- approva il PTPC ed eventuali variazioni, qualora non siano previste riunioni degli Organi a ciò preposti entro le scadenze di legge. In tal caso, il Piano viene ratificato alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione;
- riceve da parte del RPCT le segnalazioni dei conflitti di interesse rilevati dalle direzioni aziendali e compie le azioni necessarie ed opportune in condivisione col DG;
- riceve, in condivisione col DG, le segnalazioni del RPCT circa i casi di mancato supporto o collaborazione, mancato o ritardato adempimento degli interventi o degli obblighi di pubblicazione.

Il Direttore Generale (DG):

- riceve da parte del RPCT le segnalazioni dei conflitti di interesse rilevati dalle direzioni aziendali e compie le azioni necessarie ed opportune in condivisione col PAD;
- riceve, in condivisione col PAD, le segnalazioni del RPCT circa i casi di mancato supporto o collaborazione, mancato o ritardato adempimento degli interventi o degli obblighi di pubblicazione;
- comunica alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione (DRUO) i casi di mancato supporto e collaborazione con l'RPCT o i casi di comunicazioni mendaci, ai fini dell'attivazione delle azioni più opportune.

Il RPCT:

- riferisce direttamente e funzionalmente al CdA e partecipa almeno alle riunioni di adozione del PTPC;
- predispone e aggiorna il PTPC, lo trasmette al CdA 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 condividendone, ove possibile e/o necessario, gli esiti con l'OdV;
- propone le azioni di rimedio individuate a seguito delle verifiche e, nel caso di mancata attuazione, ne dà informazione al CdA;
- supporta i Responsabili delle Direzioni 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 Direzioni;
- effettua il monitoraggio di secondo livello sui controlli e le misure di prevenzione;
- pianifica e monitora la formazione del personale con logiche risk-based;

- si relaziona con l'OdV nelle diverse fasi di pianificazione delle attività, gestione e monitoraggio al fine di valutare possibili sinergie;
- segnala i casi di mancato supporto o collaborazione, mancato o ritardato adempimento degli interventi o degli obblighi di pubblicazione e ogni altra criticità al DG/PAD. 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 inconferibilità, dichiara la nullità delle nomine e valuta l'applicazione di sanzioni *ex* D.lgs. 39/13;
- riceve le segnalazioni dei conflitti di interesse rilevati dalle direzioni aziendali tramite apposita modulistica e ne riferisce al DG/PAD.

I Responsabili delle direzioni aziendali:

- individuano e valutano i rischi e le misure di controllo delle attività di competenza col supporto del RPCT;
- implementano controlli e misure di prevenzione di primo livello adeguati ed efficaci sulle attività di competenza;
- attuano le azioni di rimedio di competenza individuati col supporto del RPCT;
- effettuano le segnalazioni al RPCT ritenute opportune o necessarie, anche in relazione a malfunzionamenti del sistema di controllo interno e ai conflitti di interesse rilevati.

Il personale dipendente e i collaboratori:

- eseguono le attività di competenza e i controlli di primo livello nel rispetto delle procedure predisposte per l'attività a rischio corruzione;
- effettuano le segnalazioni ritenute opportune e necessarie, anche in relazione a malfunzionamenti del sistema di controllo interno;
- sottoscrivono, quando richiesto, le dichiarazioni su eventuali propri conflitti di interesse.

3. Il Ruolo del RPCT

3.1 Requisiti di nomina, poteri e doveri del RPCT

Il provvedimento di nomina del Responsabile adottato dal CdA 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.

Il CdA 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 è da considerarsi come un'assoluta eccezione che richiede una motivazione molto stringente e 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 Sport e salute S.p.A. 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 del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina;

b) l'incarico può essere prorogato, anche tacitamente, una volta. Rinnovi successivi devono essere adeguatamente motivati e approvati dal CdA;

c) può essere revocato solo per giusta causa dal CdA 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 efficace[8].

[8] 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 (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione"*, delibera n. 657 del 18 luglio 2018.

Il RPCT di Sport e salute S.p.A. è indipendente ed autonomo, riferendo funzionalmente direttamente al CdA 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 IACC della Società, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione.

Il RPCT può avvalersi della consulenza delle altre direzioni 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.

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 al DG che informa DRUO 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 10.000[9];
- 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 responsabilità[10]:

- 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;
- 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 di Sport e salute S.p.a. Tale responsabilità non si attiva qualora il RPCT provi che l'inadempimento degli obblighi è dipeso da causa a lui non imputabile.

[9] Art. 19, co. 5, d.l. n. 90/2014.

[10] Art. 1, co. 14, l. n. 190/2012.

4. Flussi Informativi

I flussi informativi sono un'importante misura di prevenzione e sono definiti congiuntamente dall'OdV, deputato a vigilare sul Modello 231, e dal RPCT di Sport e salute S.p.A., che vigila sul rispetto del PTPC.

Tale sinergia:

- garantisce efficacia ed efficienza alle attività di vigilanza e di prevenzione;
- consente una visione integrata del rischio, evitando duplicazioni e ridondanze di informazioni e controlli;
- evita "sovraccarichi" di richieste informative alle direzioni aziendali.

I flussi informativi possono essere oggetto di revisione periodica, fermo restando la facoltà del RPCT e dell'OdV 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 e l'OdV possono richiedere specifici approfondimenti, avvalendosi del supporto di IACC della Società, e segnalano al PAD le eventuali criticità negli ambiti di propria competenza.

I flussi informativi sono stati definiti sulla base della mappatura e dell'assegnazione del profilo di rischio potenziale delle attività di Sport e salute S.p.A. sia in riferimento al PTPC sia al Modello 231.

Per ciascuna attività valutata con un rischio "medio" o "alto" sono state individuate delle "*red-flag*", indicatori di potenziali frodi o condotte illecite/non conformi (sia con riferimento ai reati D.lgs. 231/2001, sia con riferimento ai reati ex L.190/2012).

Le *red flag,* in particolare, 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 della fattura di un fornitore, utilizzo non corretto delle proroghe, etc.).

Tali *red-flag* o *anomalie* devono essere riconosciuti e identificati da parte delle direzioni aziendali competenti, che in qualità di primo livello di controllo aziendale, hanno obbligo di individuazione e segnalazione all'OdV e/o all'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.

Il RPCT e l'OdV, con il supporto di IACC, definiscono i flussi informativi.

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

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

5. Whistleblowing

Sport e salute S.p.A. adotta 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.

La gestione delle segnalazioni da parte dei dipendenti che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, vengano a conoscenza di condotte illecite è disciplinata da procedura dedicata (DRU 21 "*Gestione delle segnalazioni-Whistleblowing*").

La presentazione e la gestione delle segnalazioni, che possono pervenire sia da soggetti interni sia da soggetti esterni, 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 sia dall'intranet aziendale sia dal sito web della Società all'indirizzo:

https://www.sportesalute.eu/whistleblowing.html.

L'obbligo di effettuare le segnalazioni tramite sistema informatico è in capo a tutte le Direzioni 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 Direzioni 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 Piano di Prevenzione e nel Codice Etico.

La procedura precisa che nessun atto ritorsivo e nessun pregiudizio conseguiranno 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 materia[11], 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, sanzionato[12]. In materia, il Parlamento europeo nel 2019 ha approvato la Direttiva n. 1937 che amplia le protezioni per i segnalatori (whistleblower) affinché siano incoraggiati a segnalare le eventuali condotte illecite senza il timore di possibili ripercussioni e definisce i tempi di risposta.

In data 9 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto legislativo (D. Lgs. n. 24/2023) di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, le cui disposizioni avranno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023.

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.

---

[11] *"Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)"* adottate dall'ANAC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021.

[12] 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.

Le attività istruttorie per le segnalazioni iniziano da IACC, 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 e all'OdV, i quali valutano se la segnalazione è in buona fede ed adeguatamente circostanziata, o considerata in malafede.

Nel caso in cui la segnalazione abbia trovato riscontro oggettivo ovvero siano emersi aspetti critici, OdV/RPCT informano il PAD e, se opportuno, richiedono a DRUO di valutare l'avvio di un procedimento disciplinare.

Il PAD intraprende le azioni ritenute necessarie o opportune in relazione a quanto comunicato da OdV/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, il RPCT di Sport e salute S.p.A. cura che siano rispettate le disposizioni del citato D.lgs. in materia di incompatibilità e inconferibilità 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 di IACC;

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'inconferibilità 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 inconferibilità 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 inconferibilità 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 inconferibilità 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 il contenuto della dichiarazione fornita.

Il RPCT, ai fini dell'accertamento, può richiedere il supporto della Direzione Affari Legali e Societari. 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 inconferibilità, il RPCT:

a) trasmette la contestazione al soggetto interessato;

b) dispone la nullità degli atti di conferimento risultati inconferibili e del relativo contratto ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 39/2013;

c) trasmette la contestazione all'organo che ha effettuato la nomina procedendo, nel rispetto del principio del contradditorio 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:

a) 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;

b) 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, Sport e salute S.p.A. garantisce al RPCT la massima autonomia e indipendenza.

Nell'ipotesi in cui l'ANAC, d'ufficio o a seguito di segnalazione, abbia attivato un procedimento di vigilanza e abbia accertato l'inconferibilità dell'incarico, il RPCT è tenuto a:

- comunicare al soggetto cui è stato conferito l'incarico la causa di inconferibilità accertata da ANAC e la nullità dell'atto di conferimento dell'incarico e del relativo contratto;
- adottare i provvedimenti conseguenti;
- contestare la causa di inconferibilità ai componenti dell'organo che ha conferito l'incarico e avviare il procedimento nei loro confronti volto all'applicazione della sanzione inibitoria 35 tenendo presente che i medesimi componenti sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati;
- nel caso in cui la dichiarazione resa dall'interessato sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità risulti mendace, avviare, con il supporto della Società, il procedimento ai fini dell'applicazione della sanzione[13].

[13] Ai sensi dell'art. 20, co. 5, d.lgs. n. 39/2013 *"la dichiarazione mendace, accertata dalla stessa amministrazione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta la inconferibilità di qualsivoglia incarico di cui al presente decreto per un periodo di 5 anni."*

7. Conflitto di interessi

7.1 Ricognizione delle principali norme di hard e soft law in materia di 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 2373[14], 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*".

Viene inoltre in rilievo 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 inoltre ricondotti alla definizione di conflitto di interesse i casi di astensione indicati dall'art. 7 del D.P.R. 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*"[15].

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. 42 del D.lgs. n. 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*".

---

[14] 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.

[15] 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".

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 conflissi 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"*[16].

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 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"*[17] e negli *"Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza"*[18], oltre che dal Consiglio di Stato nel parere n. 667/2019 espresso in relazione allo schema delle Linee Guida 2015[19].

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 concessioni[20].

In particolare, l'art.42, comma 2, del D.lgs. n. 50/2016, definisce specificamente le ipotesi di conflitto di

---

[16] Così, Cons. Stato, Sez. III, 3 luglio 2018, n. 4054.

[17] 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.

[18] Pubblicato da ANAC il 02.02.2022.

[19] Cons. Stato, Sez. Consultiva Atti Normativi, 5 marzo 2019, n. 667.

[20] Cfr. anche la delibera ANAC n. 712 del 27 ottobre 2021.

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 PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, 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;
- 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 nei Piani (PTPCT o sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO).

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 propone 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 pubblici[21].

Nell'ambito delle predette Linee Guida si identificano tre tipologie di conflitto di interessi:

- 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.

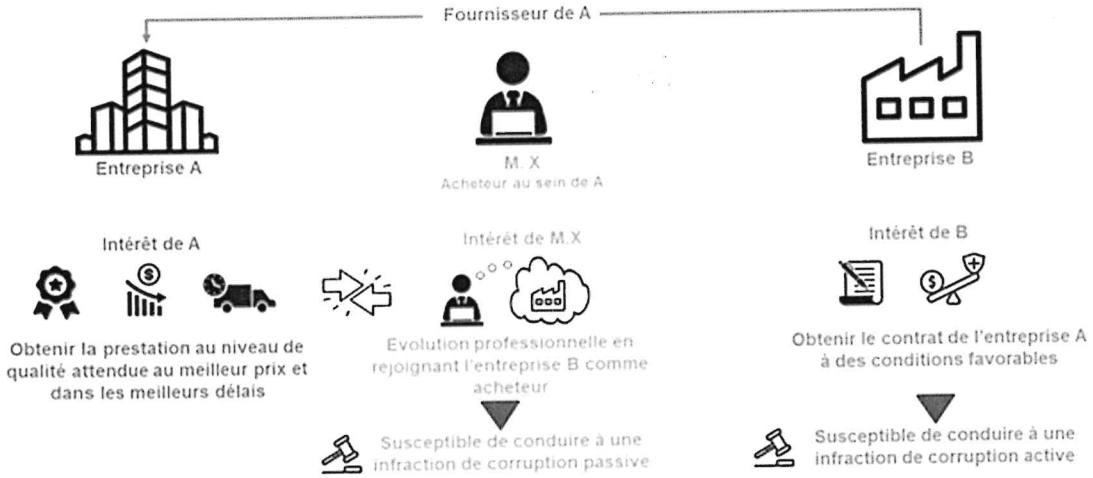
L'identificazione di situazioni di conflitto di interessi richiede di prestare particolare attenzione all'identificazione di:

[21] 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.

- 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 aumentano 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".

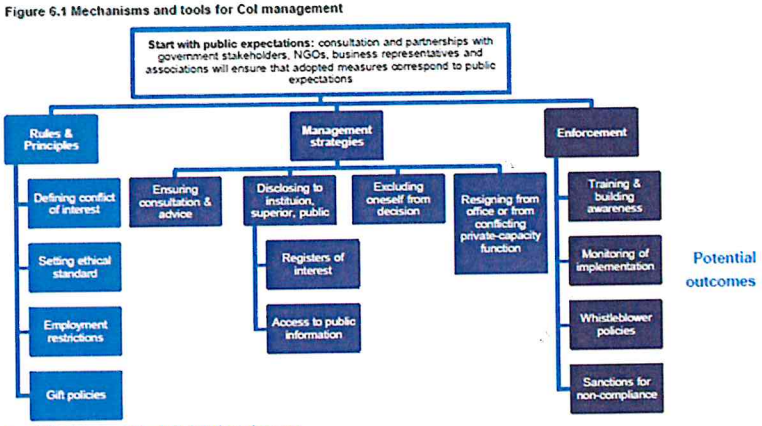
Il 15 febbraio 2023 è stato pubblicato, per la Commissione Europea - Directorate-General Migration and Home Affairs, il report "*Handbook of good practices in the fight against corruption*".

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

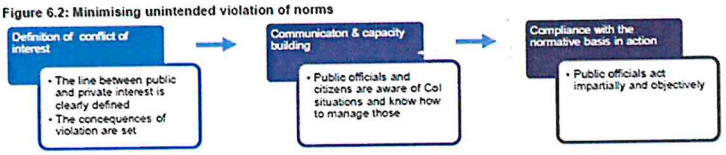
delle persone si conosce, è difficile escludere i legami personali dalla vita professionale. In alcuni settori (ad esempio, la sanità pubblica), in cui il legame con l'industria è fondamentale, l'indebolimento dei legami persistenti può compromettere il funzionamento dell'industria stessa. Il report suggerisce pertanto di vagliare preventivamente la fattibilità delle misure che si intendono adottare.

Figure 6.1 Mechanisms and tools for CoI management



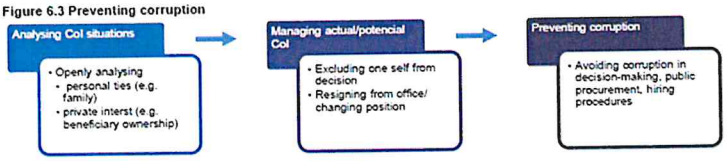
- Minimising unintended violation of norms

Figure 6.2: Minimising unintended violation of norms



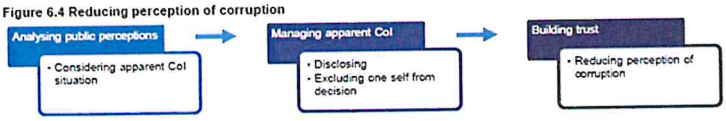
Preventing corruption

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"

7.2 Focus sui ruoli, le modalità operative di acquisizione, verifica e gestione delle dichiarazioni sui conflitti di interesse in materia di contratti pubblici

Le modalità di individuazione e gestione delle circostanze di diritto o di fatto che possono comportare un conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, nonché la verifica delle relative dichiarazioni sono disciplinate nel Codice Etico, nelle procedure "DRU 25 - Gestione dei conflitti di interesse", DRU 08 "Gestione amministrativa degli acquisti di beni, servizi e lavori e DRU 05 - Selezione, assunzione e trasformazione dei rapporti contrattuali" e dal presente Piano.

Il Codice Etico prevede diverse misure specifiche di prevenzione del conflitto di interessi, tra cui il divieto per il personale aziendale di:

- far parte di commissioni giudicatrici in procedure tra i cui partecipanti siano presenti fornitori per cui il componente della commissione abbia prestato la propria attività lavorativa o professionale nei 18 mesi precedenti l'assunzione;
- effettuare affidamenti diretti a terzi nei casi in cui il personale che richiede o autorizza tale affidamento abbia prestato la propria attività lavorativa o professionale verso il terzo nei 18 mesi precedenti l'assunzione;

Il Codice Etico prevede inoltre la rotazione degli incarichi nelle commissioni, la presenza di un congruo periodo temporale tra l'assegnazione di incarichi successivi nelle commissioni al medesimo soggetto ovvero il divieto di assegnazione di incarichi continuativi, ancorché non successivi.

Acquisizione e gestione delle dichiarazioni in materia di conflitti di interesse

I soggetti che sono tenuti a ricevere le dichiarazioni del personale su eventuali conflitti di interesse in materia di contratti pubblici, sono il RUP e il RPCT. La Direzione Internal Audit e Corporate Compliance verifica la dichiarazione in materia di conflitto di interessi resa dal RUP.

Il RUP, in sede di singola procedura di gara, è responsabile di raccogliere le dichiarazioni in materia di conflitto di interessi sottoscritte dai membri della commissione giudicatrice e, nel caso di contratti che utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali, le dichiarazioni sottoscritte dal personale della Direzione Procurement interessato a qualsiasi titolo dalla procedura.

Il RPCT è tenuto a ricevere:

a) le dichiarazioni rese dal candidato prescelto in sede di assunzione e assegnazione all'ufficio in cui, tra l'altro, quest'ultimo si impegna a comunicare eventuali situazioni di diritto o di fatto che potrebbero comportare l'insorgere di conflitti di interesse nell'ambito di affidamenti diretti e procedure di gara, nonché nell'esecuzione dei contratti.
b) i moduli anticorruzione sottoscritti, per ciascun affidamento diretto, dal:

i. Responsabile della Direzione richiedente che attesta, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di non avere interessi propri o dei propri affini con la controparte, di non avere ricevuto direttamente o indirettamente denaro o altra ricompensa al fine dell'assegnazione dell'incarico proposto, ovvero, di non aver effettuato ulteriori affidamenti al medesimo fornitore, nel corso dell'esercizio che superino la soglia complessiva di 40k;

ii. fornitore proposto che attesta, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'assenza di contenziosi pendenti con il personale della Direzione richiedente e gli Organi di Vertice di Sport e salute S.p.A., se ha effettuato forniture o prestazioni di servizi a titolo privato in favore di personale di Sport e salute S.p.A. e/o Organi di Vertice di Sport e salute S.p.A. ovvero se i Titolari o il management o loro familiari sono stati nell'ultimo quinquennio Pubblici Ufficiali con competenze di vigilanza o controllo nei confronti di Sport e salute S.p.A.

Entrambi i moduli prevedono sempre l'impegno a comunicare tempestivamente al RPCT eventuali situazioni di diritto o di fatto, che dovessero manifestarsi successivamente e nel corso dell'esecuzione delle prestazioni contrattuali e che potrebbe comportare l'insorgere di conflitti di interesse reali, potenziali o apparenti.

c) le dichiarazioni trasmesse periodicamente dal personale dirigente e non dirigente delle aree acquisti e appalti, amministrazione, legale, gestione del personale (aree a rischio corruzione).

Tali dichiarazioni sono relative alla eventuale sussistenza di conflitti di interesse nell'ambito delle attività di competenza ed anche ad ogni fase del ciclo passivo della Società (dalla programmazione degli acquisti, alla richiesta di acquisto, alla preparazione dei documenti di gara e al suo espletamento e aggiudicazione, alla sottoscrizione ed esecuzione dei contratti, sino al collaudo e alla gestione della fatturazione dei pagamenti).

Le dichiarazioni prevedono sempre l'impegno a comunicare tempestivamente al RPCT eventuali situazioni di diritto o di fatto che dovessero manifestarsi successivamente alla dichiarazione.

d) le dichiarazioni dei Direttori Lavori in merito alla eventuale sussistenza di conflitti di interesse nella fase di esecuzione dei contratti relativi a lavori con riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alle attività di redazione degli Stati Avanzamento Lavori, dei Certificati di Pagamento, le varianti progettuali sino al collaudo delle opere (D.M.49/2018).

Le dichiarazioni prevedono sempre l'impegno a comunicare tempestivamente al RPCT eventuali situazioni di diritto o di fatto che dovessero manifestarsi successivamente alla dichiarazione.

e) i moduli anticorruzione sottoscritti, per ciascun collaboratore esterno compresi i progettisti, da:

i. Responsabile della Direzione richiedente, che attesta, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di non avere interessi propri o dei propri affini con la controparte, di non avere ricevuto direttamente o indirettamente denaro o altra ricompensa al fine dell'assegnazione dell'incarico proposto, ovvero di non aver avuto rapporti di lavoro con la controparte nell'ultimo anno;

ii. progettista esterno che attesta, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di non aver ricevuto richieste, né promesso o elargito di somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, al fine dell'assegnazione dell'incarico proposto, l'assenza di eventuali contenziosi pendenti con la Direzione richiedente e gli Organi di Vertice di Sport e salute S.p.A.

Entrambi i moduli prevedono sempre l'impegno a comunicare tempestivamente al RPCT eventuali situazioni di diritto o di fatto, che dovessero manifestarsi nel corso dell'esecuzione delle prestazioni contrattuali e che potrebbe comportare l'insorgere di conflitti di interesse reali, potenziali o apparenti.

f) le dichiarazioni rese dal personale dirigente e non dirigente delle altre Direzioni.

Tali dichiarazioni sono relative alla eventuale sussistenza di conflitti di interesse nell'ambito delle attività di competenza ed anche alla fase di esecuzione dei contratti.

Le dichiarazioni prevedono sempre l'impegno a comunicare tempestivamente al RPCT eventuali situazioni di diritto o di fatto, che dovessero manifestarsi successivamente alla dichiarazione.

Valutazione e gestione dei conflitti di interesse

Il RUP vigila sul corretto svolgimento di tutte le fasi delle singole procedure di gara e, nel caso in cui rilevi un conflitto di interessi, lo segnala al Responsabile del dipendente interessato e, qualora riscontri una situazione persistente e non risolvibile coinvolge il RPCT e il Direttore competente per le successive valutazioni al fine di individuare la soluzione più opportuna per gestire e risolvere il conflitto.

Le soluzioni del conflitto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono consistere:

i. nell'esclusione temporanea dallo svolgimento dell'attività o l'astensione dalla decisione per la quale sussiste la condizione di conflitto;
ii. nella riallocazione in altra struttura organizzativa non interessata dal conflitto.

Nei casi più significativi e complessi, il RPCT comunica il conflitto e la relativa proposta di soluzione anche ai Vertici aziendali che decidono sulle migliori azioni da adottare.

Il RPCT aggiorna il "Registro dei conflitti" e archivia tutte le comunicazioni e le dichiarazioni.

7.3 Attività di controllo delle dichiarazioni sui conflitti di interesse

Il RUP è tenuto ad effettuare una prima verifica sulla correttezza e completezza delle dichiarazioni di sua competenza.

Il RPCT qualora emergano elementi oggettivi e convergenti, anche a seguito di segnalazione, notizie stampa o altro canale informativo, che facciano ritenere che le dichiarazioni di sua competenza siano caratterizzate da omissioni o informazioni non veritiere può avviare un contradditorio con il dichiarante ovvero effettuare attività di due diligence su banche dati aperte e accessibili, anche avvalendosi di società esterne specializzate.

Nel caso in cui emerga la non veridicità o la incompletezza delle dichiarazioni ricevute ne relaziona alla Direzione Risorse Umane e alla Direzione Affari Legali per le valutazioni di competenza.

Il RPCT può effettuare delle verifiche a campione sulle dichiarazioni in materia conflitto di interessi in merito alla corretta e completa compilazione delle stesse.

7.4 Formazione e Comunicazione

La Società effettua attività continuativa e periodica di formazione/informazione in merito al Codice Etico, in materia di responsabilità amministrativa da reato (D. Lgs. 231/01) e anticorruzione (L. 190/2012), con *focus* sul conflitto di interesse, al fine di accrescere nel proprio personale la conoscenza e la consapevolezza del fenomeno e l'importanza del rispetto delle norme che devono ispirare i comportamenti in ambito lavorativo.

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 gli interventi formativi in una logica ciclica e *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 cd *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. Divieto di post-employment (*pantouflage - revolving doors*)

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. 165/2001[22], 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 precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro"*[23].

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 (...)"*.

Il rischio specifico consiste nella circostanza che, durante il periodo di lavoro presso Sport e salute S.p.a. il dipendente possa precostituirsi 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 suggerito alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di *pantouflage*.

---

[22] 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."*

[23] Cons Stato, Sez. V, sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019.

Il Codice Etico di Sport e salute, 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 *pantouflage*[24].

L'ANAC ritiene, infine, che il rischio di precostituirsi 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.

L'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 all'ANAC.

---

[24] Delibera ANAC n. 766 del 5 settembre 2018 e delibera numero 1090 del16 dicembre 2020.

10. Obiettivi di prevenzione della corruzione

Il PTPC di Sport e salute S.p.A., come più volte sottolineato nei PNA che si sono succeduti nel tempo, fa propri e conferma i seguenti obiettivi strategici per il triennio 2023-2025:

- 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 di Sport e salute S.p.A. ha definito i seguenti obiettivi specifici per l'anno 2023 che saranno realizzati col supporto di IACC e, se necessario, di risorse esterne:

	OBIETTIVO SPECIFICO 2023	OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	TEMPISTICA
1	**Implementazione del *"Continuous Auditing"* nel processo acquisti**	Aumentare le capacità di individuare casi di corruzione e migliorare i tempi di risposta Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	marzo - dicembre
2	**Verifiche di conformità e correttezza nella scelta ed esecuzione delle procedure di affidamento**	Ridurre le probabilità di accadimento del fenomeno	maggio - dicembre

11. Sistema disciplinare

In relazione agli organi di amministrazione, fatte salve le responsabilità previste dal D.lgs. 231/2001, nonché l'eventuale azione ex art. 2392 del Codice Civile per danni cagionati alla Società, ai sensi della Delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, si promuove l'inserimento di meccanismi sanzionatori a carico degli amministratori che non abbiano adottato le misure organizzative e gestionali per la prevenzione della corruzione ex L. 190/2012 o il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Piano e dalle policy e dalle procedure anticorruzione costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Sport e salute S.p.A. 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 Sport e salute S.p.A. costituisce 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 Sport e salute S.p.A. di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Piano, delle policy 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.

12. Programma della Trasparenza

La trasparenza è intesa quale elemento sinergico agli scopi del Piano Triennale condiviso per la Prevenzione della Corruzione, 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 1310/2016 e nella delibera 1134/2017, ha fornito una elencazione dei dati, atti e informazioni da pubblicare.

Attese le recenti modiche intervenute alle disposizioni normative, in relazione alle sotto-sezioni "Bandi di gara e contratti" l'ANAC ha declinato nel PNA 2022 (Allegato 9) l'elenco aggiornato 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 al CdA di Sport e salute S.p.A., ovvero direttamente all'Autorità qualora necessario, sui casi di mancato o tardato adempimento degli obblighi di pubblicazione anche ai fini dell'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari.

IACC supporta operativamente il RPCT nelle richieste alle Direzioni competenti e nella pubblicazione dei dati, ad eccezione:

a) dei dati relativi ai bandi di gara e gli appalti che sono pubblicati direttamente dalla Direzione Procurement;
b) dei dati sulle consulenze e collaborazioni che sono pubblicati direttamente dalle Direzioni interessate.

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 delle singole Direzioni per la raccolta e trasmissione dei dati e dei documenti oggetto di pubblicazione:

SCHEMA ADEMPIMENTI "SOCIETA' TRASPARENTE" EX D.LGS.33/13 DI SPORT E SALUTE S.P.A.			
SOCIETA' TRASPARENTE - come da schema allegato alla Delibera ANAC. N. 1134 del 08.11.17			
ADEMPIMENTO	**CONTENUTI**	**RIFERIMENTO NORMATIVO**	**OWNER DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI**
Disposizioni generali	1) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2) Atti generali a) Riferimenti Normativi b) Documenti: - Codice Etico - Statuto	d.lgs. 33/13: art. 10 art. 12	DIREZIONE INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE
Organizzazione	1) **Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo** (se percettori di compensi): I. Presidente II. CdA Per tutti i soggetti 1): **Dati per ciascun componente:** - compensi - importi viaggi **Documenti**: - atto di nomina con indicazione della durata - cv - dichiarazione irpef parzialmente oscurata - dichiarazione predisposta secondo modello e contenente . assenza cause di incompat. e inconferib. (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 incompatib. e della situaz. patrimoniale 2) Sanzioni per mancata comunicazione dei dati 3) Articolazione degli uffici: - organigramma con indicazione dei nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici 4) Telefono e posta elettronica: elenco completo numeri e caselle mail	d.lgs. 33/13: art. 13 art. 14 art. 47 d.lgs. 39/13 art. 20	DIREZIONE INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE per i dati e le dichiarazioni relative alle cariche DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI 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) Incarico di Direttore Generale** **2) Titolari di incarichi dirigenziali:** Per ciascun titolare di incarico: **Dati oggetto di pubblicazione:** 1) sintesi dei dati del contratto (quali data della stipula, durata, oggetto dell'incarico) 2) compensi con evidenza delle parti variabili **Documenti:** 1) cv **3) Personale:** a) CCNL dirigenti b) CCNL non dirigenti c) personale a tempo indeterminato: dato distinto per categoria (tipo contratto, costo complessivo, numero risorse in servizio) d) personale non a tempo indeterminato: dato distinto per categoria (tipo contratto, costo complessivo, numero risorse in servizio) e) tassi di assenza - tabella strutturata per direzione con indicazione del tasso di assenza delle direzioni f) elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente.	d.lgs. 33/13: art. 14 art. 16 art. 17 art. 18 art. 21 d.lgs. 39/13: art. 20	DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

(SEGUE)

SCHEMA ADEMPIMENTI "SOCIETA' TRASPARENTE" EX D.LGS.33/13 DI SPORT E SALUTE S.P.A.			
SOCIETA' TRASPARENTE - come da schema allegato alla Delibera ANAC. N. 1134 del 08.11.17			
ADEMPIMENTO	**CONTENUTI**	**RIFERIMENTO NORMATIVO**	**OWNER DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI**
Selezione del personale	Selezione del personale: Criteri e modalità: Provvedimenti/regolamenti/atti generali che stabiliscono criteri e modalità per il reclutamento del personale Avvisi di selezione: per ogni procedura selettiva: 1) avviso di selezione 2) criteri di selezione 3) esiti della selezione	d.lgs. 33/13: art. 19 L. 190/12: art. 1 c. 16 d.lgs. 175/16: art. 19	DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE
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
Enti controllati	**Società partecipate:** 1) **Dati** relativi alle Società partecipate (Coninet- Parco Foro Italico) TABELLA: - funzioni attribuite; - info relative all'oggetto sociale delle partecipate, ragione sociale, quota di partecipaz., data costituzione, durata impegno, onere gravante sull'ente, risultati di bilancio degli ultimi 3 esercizi finanziari e numero rappresentanti designati da Sport e salute S.p.A.; - emolumenti di rappresentanti di Sport e salute S.p.A. e degli amministratori, dichiarazione sulla insussistenza cause di inconferibilità e incompatibilità (dich. 39/13) (con link al sito dell'ente) 2) rappresentazione grafica 3) link a sito web delle controllate	d.lgs. 33/13: art. 22 d.lgs. 39/13: art. 20	DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI
Bandi di gara e contratti	1) **Dati oggetto di pubblicazione in tabelle riassuntive per ogni procedura:** Codice Identificativo Gara (CIG)/SmartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate 2) **Documenti oggetto di pubblicazione per ogni procedura (art. 29 d.lgs. 50/2016)**: a - Codice Identificativo Gara (CIG)/SmartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate; b - il provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento (entro 2 giorni); c - il provvedimento che determina le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali (entro 2 giorni); d - i curricula dei componenti della commissione giudicatrice; e - i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine dell'esecuz. f - elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e delle certificazioni (albo); 3) **Ulteriori documenti sottoposti a pubblicazione (ex d.lgs. 50/2016)**: - Delibera a contrarre; - Avvisi, bandi ed inviti artt. 36, 72, 73, 114 e 122 d.lgs. 50/16; - Avvisi sui risultati della procedura di affidamento artt. 72, 73 e 98 d.lgs. 50/16; - Avvisi sul sistema di qualificazione artt. 72, 73 e 127 d.lgs. 50/16 - Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea 4) **Documenti relativi alla Fase esecutiva** - I provvedimenti di approvazione ed autorizzazione relativi all'esecuzione: modifiche soggettive, varianti, proroghe, rinnovi, quinto d'obbligo - subappalti (in caso di assenza del provvedimento di autorizzazione, pubblicazione del nominativo del subappaltatore, dell'importo e dell'oggetto del contratto di subappalto). - Certificato di collaudo o regolare esecuzione - Certificato di verifica conformità - Accordi bonari e transazioni - Atti di nomina del direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti commissione di collaudo 5) **Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione**	L. 190/12: art. 1 c. 32 d.lgs. 33/13: art. 37 Delibera ANAC n. 39/16: art. 4 d.lgs. 50/16: art. 29 Art. 48, c. 3, d.l. 77/2021 PNA 2022, allegato 9	DIREZIONE PROCUREMENT
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	1) Atti di determinazione dei criteri e modalità di concessione per contributi e vantaggi superiori a € 1.000 2) Tabella con indicazione de: a) il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario; b) l'importo del vantaggio economico corrisposto; c) la norma o il titolo a base dell'attribuzione; d) l'ufficio e il funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo; e) la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario; f) il link al progetto selezionato e al curriculum del soggetto incaricato.	d.lgs. 33/13: art. 26 art. 27	DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI DIREZIONE AFFARI LEGALI E SOCIETARI per i dati e documenti relativi a: Federazioni Sportive Nazionali; Discipline Sportive Associate; Enti di Promozione Sportiva; Associazioni Benemerite; Gruppi Militari e Gruppi Civili; e per i dati relativi alle indennità ai collaboratori sportivi di cui all'art.96 del D.L."Cura Italia" e ss. DIREZIONE SPAZIO SPORT per "Fondo Sport e Periferie"

(SEGUE)

SCHEMA ADEMPIMENTI "SOCIETA' TRASPARENTE" EX D.LGS.33/13 DI SPORT E SALUTE S.P.A.			
SOCIETA' TRASPARENTE - come da schema allegato alla Delibera ANAC. N. 1134 del 08.11.17			
ADEMPIMENTO	**CONTENUTI**	**RIFERIMENTO NORMATIVO**	**OWNER DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI**
Bilanci	Bilanci consuntivi con allegati	d.lgs. 33/13: art. 29 d.lgs. 175/16: art. 6	DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI
Beni immobili	**Dati:** 1) Tabella relativa al patrimonio immobiliare - elenco impianti sportivi e immobili e loro indirizzo; 2) Tabella relativa alle locazioni passive - info relative all'immobile con destinaz. d'uso, indirizzo, locatario, canone annuo	d.lgs. 33/13: art. 30	DIREZIONE SPAZIO SPORT per le locazioni passive DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI per il patrimonio immobiliare
Controlli e rilievi sull'amministrazione	1) Attestazioni dell'Organo di controllo che svolge le funzioni di OIV 2) Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile (consultabili nella sezione "Bilanci") 3) I rilievi della Corte dei Conti (Tutti, recepiti e non recepiti, su organizzazione e attività o singoli atti)	d.lgs. 33/13: art. 31 L. 190/12: art. 1 c. 8 bis	DIREZIONE INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI
Pagamenti	**Dati sui pagamenti:** A) elenco pagamenti per importo, tipologia spesa e beneficiario **Indicatore di tempestività dei pagamenti:** B) indicatore di tempestività dei pagamenti C) ammontare complessivo dei debiti e numero delle imprese creditrici **IBAN e pagamenti informatici**	d.lgs. 33/13: art. 4-bis art. 33 art. 36	DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI
Altri contenuti	**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) **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 delle caselle di posta elettronica Registro degli accessi **Dati Ulteriori:** Procedura di Internal Audit	d.lgs. 33/13: art. 5 art. 7 bis art. 10 art. 43 L. 241/90: art. 2 L. 190/12: art. 1 Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	DIREZIONE INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE

Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante

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.

Sport e salute S.p.A., con determina del Presidente e Amministratore Delegato del 20 settembre 2021, ha nominato il dott. Giuseppe Di Gregorio quale Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante della Società.

Tale nomina costituisce una specifica misura organizzativa di trasparenza finalizzata alla prevenzione della corruzione, che permarrà in via transitoria, secondo quanto previsto dall'art. 216, comma 10, del D. Lgs. n. 50/2016, fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui all'articolo 38 del medesimo decreto legislativo.

Accesso civico semplice e generalizzato

Il RPCT è destinatario di istanze di accesso civico "*semplice*"[25] e delle istanze di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso civico "*generalizzato*"[26], o di mancata risposta delle richieste di riesame o di diniego.

In caso di istanze di accesso civico semplice, Il RPCT entro il termine di trenta giorni, se sussistono i presupposti, deve pubblicare sul sito web della Società i dati, le informazioni o i documenti richiesti e comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale. Il RPCT segnala al DRUO e ai Vertice della Società, i casi in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria di cui sia stata riscontrata la mancata pubblicazione.

Con riferimento alle istanze di riesame relative all'accesso civico generalizzato, il RPCT decide se intervenire, con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni. Laddove l'accesso generalizzato sia stato negato o differito per motivi attinenti la protezione dei dati personali, il RPCT provvede sentito il Garante per la protezione dei dati personali.

Gli obiettivi della trasparenza

Al fine di rendere la gestione della trasparenza efficace, efficiente e mantenere la conformità alle norme di legge, per il 2023 l'obiettivo è di verificare la completezza e la correttezza delle pubblicazioni nella sezione "Bandi di Gara e Contratti", anche alla luce delle indicazioni contenute nel PNA 2022.

[25] Disciplinato dall'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016 è il diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, nei casi in cui ne sia stata omessa la pubblicazione sul sito web istituzionale.

[26] Disciplinato dagli artt. 5 e 5 bis del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, sancisce il diritto di chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dall'Ente nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis.