PIANO TRIENNALE

PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2020-2022

Roma, lì 13/01/20

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

(Dott. Marco Befera)

Sommario

Premessa ... **3**

La Missione di Sport e salute S.p.A. ... 5

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ... 6

1. Contesto normativo ... **7**

1.1 Contesto Internazionale ... 7

1.2 Contesto Nazionale ... 8

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

2.1 Analisi del contesto esterno ... 11

2.2 Analisi del contesto interno ... 20

2.3 Valutazione del rischio ... 24

2.4 Trattamento del rischio ... 28

2.5 Monitoraggio del processo ... 31

2.6 Ruoli e responsabilità ... 32

3. Nomina, poteri e doveri del RPCT ... **36**

4. Flussi Informativi ... **38**

5. Whistleblowing ... **40**

6. Verifica del rispetto delle disposizioni ex D.lgs. 39/2013 ... **42**

7. Logiche di formazione del personale ... **43**

8. Obiettivi di prevenzione della corruzione ... **44**

9. Sistema disciplinare ... **45**

10. Programma della Trasparenza ... **47**

10.1 Il processo di gestione della trasparenza ... 47

10.2 Gli obiettivi della trasparenza ... 51

Allegato - Approfondimenti ... **51**

Conflitti di interesse ... 51

Presidio del processo acquisto ... 53

Premessa

Sport e salute S.p.A. (di seguito anche "*Società*") istituita dall'art. 8 del Decreto Legge 8 luglio 2002 n. 138, convertito con modificazioni nella legge 8 agosto 2002 n. 178, e modificata ai sensi del comma 629 e seguenti, articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 è una società di diritto privato interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF).

In particolare, la Legge di bilancio 2019 (n.145 del 30 dicembre 2018) ha apportato significative modifiche di governance che riguardano il CONI (di seguito anche "Ente"), la Sport e salute S.p.A., nonché i loro rapporti e i rispettivi ambiti di operatività.

Al riguardo, la norma ha stabilito che "*la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, di cui uno con funzioni di presidente. 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 delle finanze, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti*" e che "*gli organi di vertice della Società sono incompatibili con gli organi di vertice del CONI*".

Inoltre, in data 16 gennaio 2019 è stato approvato il nuovo Statuto.

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 del Consiglio di Amministrazione può conferire, nei limiti delle competenze ad esso spettanti, procure speciali per singoli atti o categorie di atti a dipendenti della Società ed anche a terzi.

Il Consiglio di Amministrazione attribuisce al Presidente, in via unica ed esclusiva, le deleghe gestionali funzionali all'ordinaria amministrazione della Società, con facoltà di sub- delega, nonché di tutti gli altri poteri che il Consiglio di Amministrazione ritenga di delegare nei limiti delle attribuzioni delegabili a norma di legge.

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.

Il Collegio Sindacale è costituito da tre sindaci effettivi e sono nominati altresì 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 sei 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.

Infine, la Società ha un ufficio *Internal Auditing e Corporate Compliance*, che riferisce amministrativamente al Presidente e funzionalmente al Consiglio di Amministrazione nell'espletamento delle attività di controllo interno.

***

Nel corso del 2019 la Società ha emanato una serie di ordini di servizio interni con lo scopo di delineare il nuovo assetto organizzativo e definire i nuovi processi.

Inoltre, l'Avvocatura Generale dello Stato ha reso un parere (Cs 44631119 Sez. A.G.) in merito ai rapporti tra CONI e la Società stabilendo che:

- la Società produce e fornisce servizi di interesse generale a favore dello sport svolgendo al contempo sia la funzione di ente strumentale del CONI sia autonome funzioni di attuazione delle scelte di politica sportiva dell'Organo di Governo competente in materia di sport e di supporto, ad esempio, alle Federazioni Sportive Nazionali;
- le funzioni attribuite dalla legge restano prerogative proprie dell'ente CONI che si avvale degli uffici della Società, che assume, dunque, una veste ausiliaria e resta soggetto, con riferimento alle funzioni svolte dal CONI, ai poteri di direzione e controllo di quest'ultimo;

- nel contratto di servizio dovranno determinarsi i servizi per lo svolgimento delle attività strumentali ed esecutive necessari per il funzionamento del CONI, con individuazione delle unità di personale necessarie allo svolgimento delle attività stesse, fermo restando che l'Ente esercita, in ogni caso, sulla struttura organizzata, posta a propria disposizione, poteri di direzione e controllo, indispensabili per l'espletamento dei propri compiti istituzionali, seppur il rapporto di lavoro dei dipendenti sia esclusivamente legato alla Società.

Pertanto, la Società ha stipulato in data 4 novembre 2019 un nuovo contratto di Servizio con il CONI in cui sono stati definiti i rispettivi ambiti di attività e ha emanato un ordine di servizio che ha individuato gli uffici, anche in via parziale, dedicati al funzionamento del CONI.

Tenuto conto di tutto quanto sopra, in discontinuità coi precedenti, si è ritenuto di redigere il primo PTPC di Sport e salute S.p.A. in autonomia rispetto al CONI.

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

La missione di Sport e salute S.p.A. è la creazione di valore per lo sport italiano, attraverso la gestione efficiente del mandato conferitole dal CONI e dalla Legge 145/2018. Infatti, la Società fornisce, grazie al proprio *know – how* unico in Italia e valorizzando il proprio patrimonio di risorse, servizi ad alto valore aggiunto al mondo dello sport.

La Società, in particolare, 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. In particolare, 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 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;

d) in base al contratto di servizio di cui all' art. 8 del decreto legge 8 luglio 2002, n. 138, convertito con modificazioni nella legge 8 agosto 2002, n. 178, fornisce servizi e prestazioni al Comitato Olimpico Nazionale Italiano al fine dell'espletamento da parte dell'Ente dei compiti istituzionali che gli sono espressamente attribuiti dalla legge.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

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

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

Oltre a ciò, il "*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 perimetra l'ambito applicativo della normativa anticorruzione e di quella in tema di trasparenza nei confronti delle società controllate dal Ministero in questione.

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[1].

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 anti-corruzione 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.

E' presente una importante produzione di "soft law" sul tema del contrasto alla corruzione come ad esempio:

- *Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance* pubblicato da *United Nations Office on Drugs and Crime* del *2010*;
- *Recommendation on Fighting Bid Rigging in Public Procurement* pubblicato dall'OCSE nel 2012;
- *A Strategy for Safeguarding against Corruption in Major Public Events* pubblicato da *United Nations Office on Drugs and Crime*, del 2013;
- *Effective Delivery of Large infrastructure Projects* pubblicato dall'OCSE nel 2015;

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

- *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.

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, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (ora Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione) sulla base delle indicazioni fornite nel PNA stesso e nei decreti attuativi.

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

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

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

Nello stesso anno, l'emanazione del D.lgs. 39/2013 recante "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico*" ha previsto un ulteriore meccanismo di prevenzione della corruzione per evitare accordi illeciti e conflitti di interesse negli uffici pubblici, nonché scongiurare le cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

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

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

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

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

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

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

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

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

Infine, con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, ANAC ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA 2019). L'attenzione del Piano è concentrata sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date in passato, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Nel PNA 2019 ANAC sottolinea come i comportamenti di tipo corruttivo di pubblici funzionari possono verificarsi in ambiti diversi e con riferimento a funzioni diverse. Si può avere pertanto una corruzione relativa all'assunzione di decisioni politico-legislative, una corruzione relativa all'assunzione di atti giudiziari, una corruzione relativa all'assunzione di atti amministrativi. Ciò non muta il carattere unitario del fenomeno corruttivo nella propria essenza. In questo senso espressioni come "*corruzione politica*" o "*corruzione amministrativa*" valgono più a precisare l'ambito nel quale il fenomeno si verifica che non a individuare una diversa specie di corruzione. 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. 1310 del 28 dicembre 2016 recante "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016";
- 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".

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 la più significativa è l'IPACS (Partenariato Internazionale contro la Corruzione nello Sport), che è stata promossa per la prima volta al "IOC's 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 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, CIO, con l'obiettivo, per l'appunto, di identificare standard anticorruzione e di integrità.

Nel novembre 2017 è stata approvata la risoluzione UNCAC 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, invece, si rimarca l'importanza di un robusto apparato legislativo interno insieme con procedure di law enforcement per il coordinamento e scambio di informazioni. Si incoraggiano gli stati ad elaborare sistemi di denuncia confidenziale insieme con programmi di protezione per i whistleblowers e testimoni. Da ultimo si incoraggiano le Parti a promuovere pratiche etiche, rafforzare meccanismi di report interni e cooperare nell'investigazione su fenomeni corruttivi anche in senso lato.

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

***

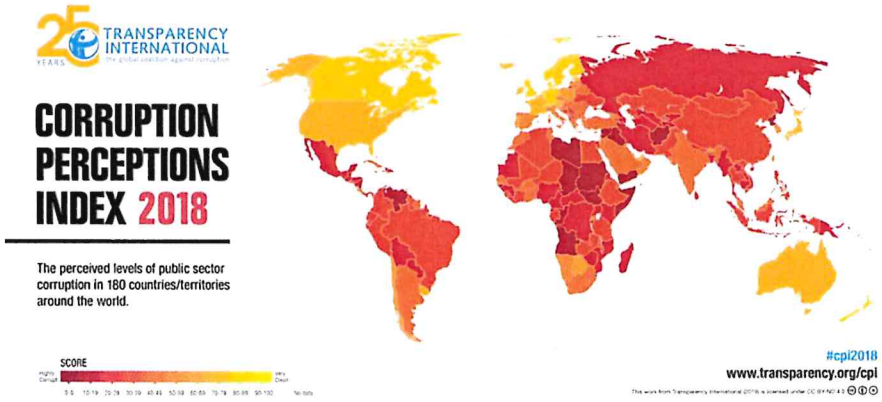
Dal 16 al 20 dicembre 2019 si è tenuta ad Abu Dhabi l'ottava Conferenza degli Stati Parte (CoSP) della Conferenza delle Nazioni Unite contro la Corruzione (UNCAC), appuntamento a cadenza biennale che consente di valutare e di orientare l'attuazione della Convenzione, strumento vincolante di portata globale finalizzato alla prevenzione e alla lotta contro la corruzione. A tale Conferenza hanno partecipato più di 1.300 delegati, in rappresentanza di 156 Paesi e di numerose organizzazioni intergovernative e non governative. Da parte italiana è stata sostenuta la risoluzione presentata dalla Russia sulla salvaguardia dello sport dalla corruzione, ampiamente basata sulla risoluzione 7/8, presentata dall'Italia nella precedente CoSP del 2017, cui sono stati aggiunti alcuni elementi innovativi, in particolar modo il riconoscimento delle infiltrazioni del

crimine organizzato nel mondo dello sport e il richiamo a rafforzare la cooperazione tra federazioni sportive e autorità di law enforcement, fatto salvo il principio di autonomia dello sport. La risoluzione contiene inoltre una dimensione operativa, che si riflette nel mandato a UNODC a elaborare uno studio tematico sul fenomeno della corruzione nello sport.

L'Italia ha inoltre presentato la risoluzione sulla misurazione della corruzione. Il tema, già affrontato in ambito G7 in occasione della Presidenza italiana del 2017 e poi in ambito G20, è stato portato per la prima volta all'attenzione della CoSP UNCAC in cui si sottolinea l'importanza di sviluppare un quadro statistico internazionale fondato su metodologie scientifiche e su fonti di dati affidabili, quali i dati di natura esperienziale diretta, le statistiche giudiziarie ufficiali e gli indicatori di rischio e vulnerabilità a fine di superare gli effetti derivanti dalla utilizzazione di indici meramente percettivi, che rischiano di incrementare la percezione pubblica del fenomeno in dipendenza non della sua effettiva dimensione, ma della efficacia e notorietà dell'azione di contrasto sviluppata dalle autorità competenti.

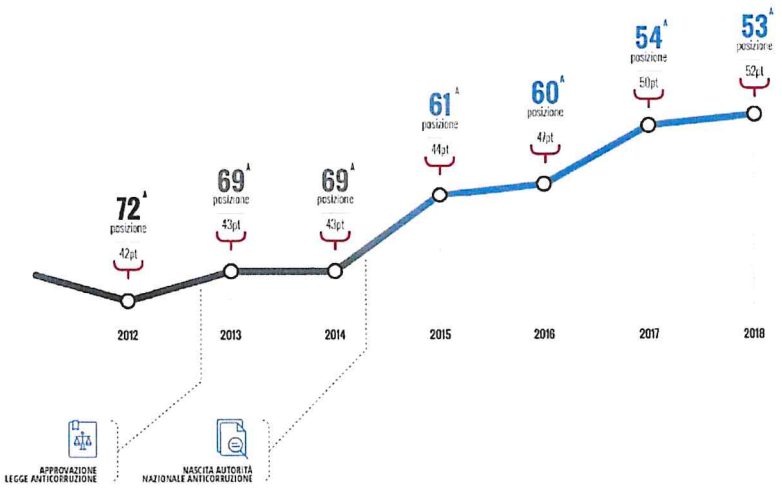
Ad oggi, l'indice più noto e utilizzato è l'***indice di percezione della corruzione*** pubblicato da Transparency International (TI-CPI o Corruption Perception Index) che fornisce una misura nazionale per la maggior parte dei paesi mondiali. L'indice misura quantitativamente la corruzione percepita nel settore pubblico, aggregando i dati relativi alle indagini prodotte da agenzie di consulenza (almeno tre per ogni Paese analizzato).

Lo studio, pubblicato annualmente, si basa su 13 sondaggi condotti da esperti del fenomeno della corruzione in 180 Paesi del mondo. Inoltre, sono stati incrociati i dati provenienti da altri studi di settore: il "Democracy Index" costruito da "The Economist Intelligence Unit", il "Freedom in the World Index" prodotto da "Freedom House", e l'"Annual Democracy Report" realizzato da "Varieties of Democracy".



fonte: www.transparency.it/indice-percezione-della-corruzione-2018-italia-al-53-posto-nel-mondo/

Nel 2018, l'Indice di Percezione della Corruzione vede l'Italia al 53° posto nel mondo su 180 Paesi, con un punteggio di 52 su 100, con un trend in lenta crescita del nostro Paese nella classifica globale e quella europea, dove l'Italia si allontana dagli ultimi posti.



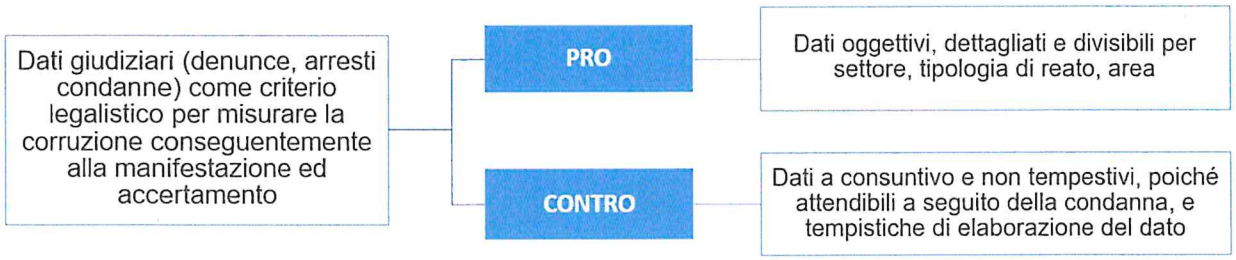
fonte: www.transparency.org./cpi

Sul punto, si rappresenta che vi sono tre tipologie di misurazione.

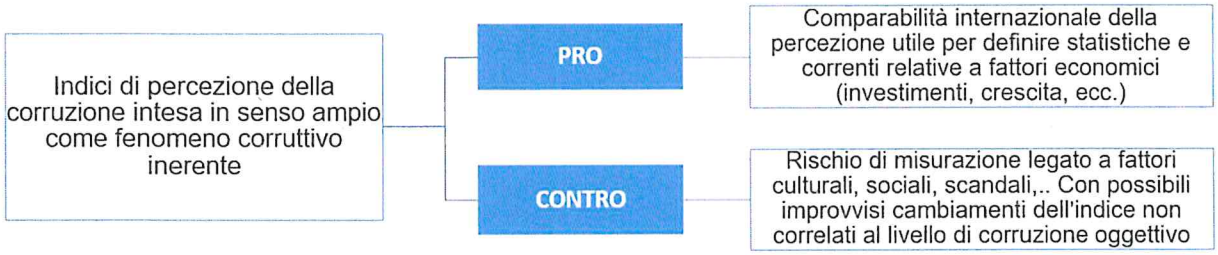
a) Dati giudiziari: corruzione misurata con il criterio "legalistico", relativa a un'esperienza diretta con il fenomeno e riguarda la corruzione che si è già manifestata (denunce, arresti o condanne);
b) Indici di percezione: corruzione misurata in un'accezione ampia ossi deviazione da regole morali comunemente accettate e misura altresì la percezione del fenomeno anche nella sua dimensio-ne 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 dei pro e dei contro, come rappresentato in sintesi negli schemi seguenti:

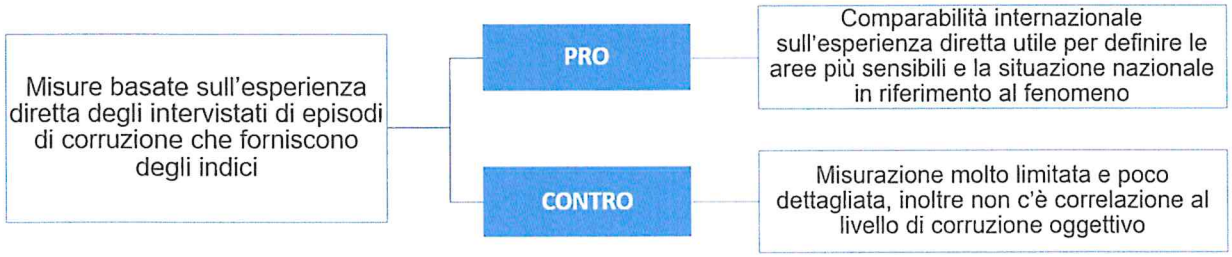
Dati giudiziari



Indici di percezione della corruzione



Misure basate sull'esperienza



Fonte: "la corruzione – definzione, misurazione e impatti economici" Vol.1 Formez.

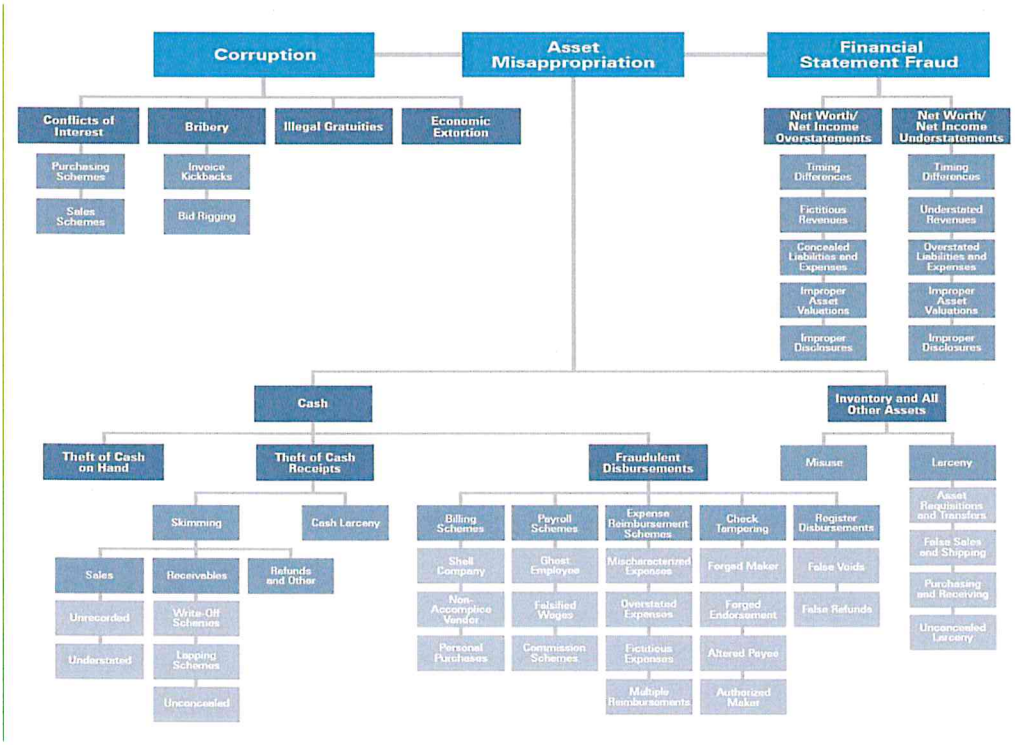
Recenti studi internazionali e nazionali sulle frodi e sulla corruzione

La definizione legale di frode può variare in base alla giurisdizione. In Italia sono previsti molteplici reati attinenti alla frode[2], 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 ti 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".

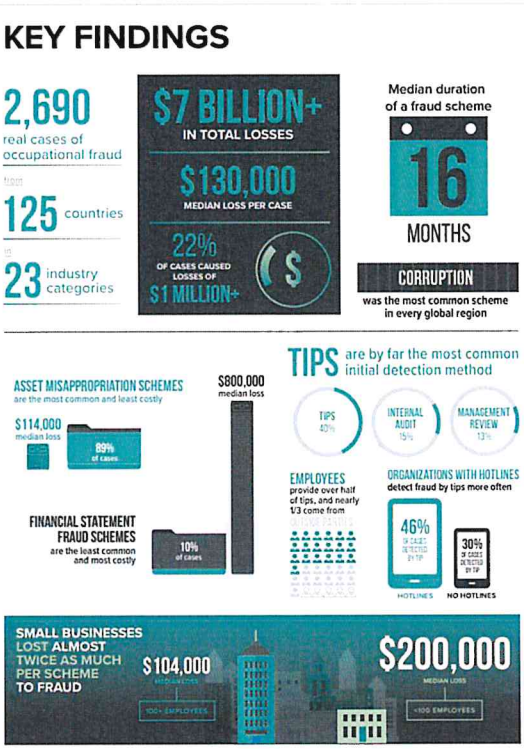


Fonte: "la corruzione – definzione, misurazione e impatti economici" Vol.1 Formez.

[2] 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.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)

In ultimo, la stessa ACFE elabora ogni due anni il "*Report to Nations*" sul tema delle frodi. L'ultimo è stato rilasciato nel 2018 e contiene un'analisi di 2.690 casi di frode sul lavoro riscontrati tra gennaio 2016 e ottobre 2017, in 125 paesi e 23 settori diversi. Si basa su un sondaggio online compilato da 41.573 esaminatori di frode certificati che si sono occupati di tali casi.



Fonte: Report to the Nations – 2018 Global Study on occupational fraud and abuse (ACFE)

Da tale studio emerge che la corruzione rappresenta uno dei rischi di frode più significativi per le organizzazioni. In particolare, lo studio mostra la frequenza e il "danno economico" causato da frodi all'interno delle organizzazioni aziendali. I primi tre dipartimenti per frequenza dell'evento "frode" sono la contabilità, la produzione e le vendite che nel complesso presentano il 40% del totale dei casi di frode.

In tema di "danno economico", il maggior danno è effettuato dall'Executive and Upper Management, che ha provocato un danno mediano pari a $ 729k, unitamente all'Information Technology per $ 225k e alla contabilità per $ 212k.

Department*	Percent of cases	Median loss
Accounting	14%	$ 212,000
Operations	14%	$ 88,000
Sales	12%	$ 90,000
Executive/upper management	11%	$729,000
Customer service	8%	$ 26,000
Administrative support	8%	$ 91,000
Other	6%	$ 77,000
Finance	6%	$ 156,000
Purchasing	5%	$ 163,000
Facilities and maintenance	3%	$ 175,000
Warehousing/inventory	3%	$200,000
Information technology	3%	$225,000
Marketing/public relations	2%	$ 80,000
Manufacturing and production	2%	$200,000
Human resources	1%	$ 76,000

*Departments with fewer than ten cases were omitted.

Fonte: Report to the Nations – 2018 Global Study on occupational fraud and abuse (ACFE)

Le "segnalazioni" (tips) costituiscono la modalità di scoperta delle frodi più frequente (40%), ma è importante comprendere che il 53% delle segnalazioni stesse sono provenienti da impiegati e il 32% da soggetti esterni (fornitori, clienti, etc.).

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 mediano provocato dagli uomini ammonta a $ 1.000k, mentre quello provocato dalle donne ammonta a $ 295k.

***

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

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

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

forniture di farmaci, di apparecchiature mediche e strumenti medicali, servizi di lavaggio e pulizia), equivalente al 13%.

Nel complesso, dall'esame delle vicende venute alla luce si evince che gli scambi corruttivi avvengono secondo meccanismi stabili di regolazione, che assicurano l'osservanza diffusa di una serie di regole informali e che assumono diversa fisionomia a seconda del ruolo predominante svolto dai diversi centri di potere (politico, burocratico, imprenditoriale). Sotto questo profilo, l'analisi dell'ANAC ha consentito di dare riscontro fattuale al cd. fenomeno della "smaterializzazione" della tangente, che vede una sempre minor ricorrenza della contropartita economica. Il denaro continua a rappresentare il principale strumento dell'accordo illecito, tanto da ricorrere nel 48% delle vicende esaminate, sovente per importi esigui (2.000-3.000 euro ma in alcuni casi anche 50-100 euro appena) e talvolta quale percentuale fissa sul valore degli appalti. In particolare, il posto di lavoro si configura come la nuova frontiera del *pactum sceleris*: soprattutto al Sud l'assunzione di coniugi, congiunti o soggetti comunque legati al corrotto (non di rado da ragioni clientelari) è stata riscontrata nel 13% dei casi. A seguire, a testimonianza del sopravvento di più sofisticate modalità criminali, si colloca l'assegnazione di prestazioni professionali (11%), specialmente sotto forma di consulenze, spesso conferite a persone o realtà giuridiche riconducibili al corrotto o in ogni caso compiacenti. Le regalie sono presenti invece nel 7% degli episodi.

***

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

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

1. sportivi e 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.[3] È

[3] Si veda *A Strategy for Safeguarding against Corruption in Major Public Events,* UNODC, 2013.

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 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*, Sport e salute S.p.A. al fine di evitare sanzioni per mancati adempimenti, ponga in essere condotte corruttive a fronte di controlli e verifiche.

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

2.2 Analisi del contesto interno

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

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

Le attività a rischio di Sport e salute S.p.A. sono state suddivise nelle seguenti 3 categorie:

a) attività (3) con rischi-reato propri definiti nella L. 190/2012 (vedi *Tabella 1*);

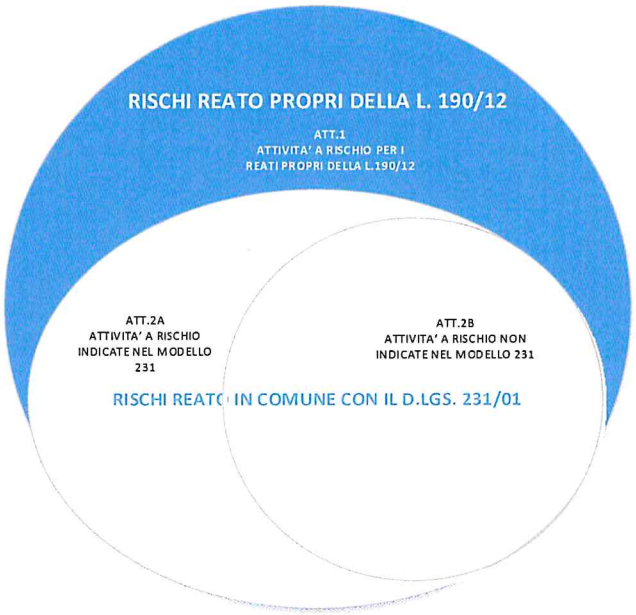
b) attività (16) con rischi-reato definiti nella L. 190/2012 e definiti nel D.lgs. 231/2001 (presenti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sport e salute S.p.A., di seguito anche "Modello 231"), per le quali sono state rilevate ulteriori modalità attuative di reato (vedi *Tabella 2*);

c) attività (15) con rischi-reato definiti nella L. 190/2012 e definiti nel D.lgs. 231/2001, (presenti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sport e salute S.p.A.), per le quali non sono state rilevate ulteriori modalità attuative di reato (vedi *Tabella 3*).

In sintesi, in relazione alle due normative è possibile individuare:

- ATT.1 _ Attività con rischi propri della 190/2012;

- ATT.2_ Attività con rischi in comune con il D.lgs. 231/01 (ulteriormente suddivise tra quelle che presentano ulteriori ipotesi di condotta e quelle che non presentano tali ipotesi).



I. Attività proprie della L. 190/2012 (ATT.1)

In questa categoria, le attività riflettono il carattere pubblicistico di Sport e salute S.p.A. e, pertanto, rilevano ai fini della legge suddetta, il ruolo di incaricato di pubblico servizio del suo personale. In particolare, si fa riferimento soprattutto ai reati di peculato ed abuso d'ufficio, le cui condotte si svolgono nell'ambito di attività che sono propedeutiche o comunque rivolte all'emanazione di atti con cui si costituisce, modifica od estingue una determinata situazione giuridica in capo ad un soggetto esterno come ad esempio l'attività più rilevante è quella relativa all'assegnazione dei contributi alle Federazioni Sportive Nazionali.

II. Attività pertinenti ai rischi-reato in comune con il D. Lgs.231/2001 (ATT.2)

In questa categoria, sono individuate le attività sensibili ai rischi reato comuni alle due normative, quali:

- ATT.2A, ovvero attività già indicate nel Modello 231 per le quali, ai fini del P.T.P.C. sono ipotizzabili condotte realizzative ulteriori (ad esempio prive di interesse o vantaggio per la Società), ma nell'ambito dello stesso reato previsto nel Modello 231;
- ATT.2B, ovvero attività non indicate nel Modello 231 poiché, seppur sensibili a reati previsti dal D.lgs. 231/2001, risultano prive di ipotesi di interesse o vantaggio per la Società.

Tabella 1. Attività (n.3) afferenti i rischi reato propri della L. 190/2012 (ATT. 1)

Codice attività	Attività a rischio	Livello di RISCHIO INERENTE
A1.3	Gestione dei progetti di promozione dello sport sul territorio nazionale	ALTO
A1.1	Gestione dell'assegnazione dei contributi pubblici agli organismi sportivi	MEDIO
A1.16	Procedure amministrative dei Comitati Territoriali (acquisto di beni e/o servizi, collaborazioni, spese di rappresentanza, missioni)	MEDIO

Tabella 2. Attività (n.16) afferenti i rischi-reato in comune con il D.lgs. 231/01 (ATT. 2a) per le quali sono state rilevate ulteriori modalità attuative oltre a quelle già individuate ai fini del D.lgs. 231/2001.

Codice attivi	Attività a rischio	Livello di RISCHIO INERENTE
A2.1a	Programmazione degli acquisti	ALTO
A2.2a	Individuazione delle procedure di affidamento da effettuare	ALTO
A2.3a	Esecuzione delle procedure di affidamento e aggiudicazione	ALTO
A2.4a	gestione progetti "sport e periferie"	ALTO
A2.5a	Assegnazione di incarichi a professionisti esterni	ALTO
A2.7a	Gestione dei rimborsi spese a terzi	MEDIO
A2.8a	Gestione delle attività di incassi e pagamenti	MEDIO
A2.9a	Gestione della piccola cassa	MEDIO
A2.11a	Gestione e controllo delle carte di credito	MEDIO
A2.12a	Assunzione del personale	MEDIO
A2.13a	Valutazione della performance del personale	MEDIO
A2.14a	Gestione dei rimborsi spese dipendenti	MEDIO
A2.15a	Gestione operativa dei contratti, verifica dell'erogazione e pagamento delle prestazioni	MEDIO
A2.16a	Assegnazione di incarichi e consuntivazione di prestazioni	MEDIO
A2.6a	Dismissione cespiti aziendali	BASSO
A2.10a	Gestione e controllo delle spese di rappresentanza	BASSO

Tabella 3. Attività (n.15) afferenti i rischi-reato in comune con il D.lgs. 231/01 (ATT. 2b) per le quali non sono state rilevate ulteriori modalità attuative oltre a quelle già individuate ai fini del D.lgs. 231/2001.

Codice attivi	Attività a rischio	Livello di RISCHIO INERENTE
A2.1b	Gestione delle comunicazioni relative al personale appartenente alle categorie protette	N/A
A2.2b	Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale	N/A
A2.3b	Gestione delle visite ispettive da parte di soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza, l'igiene sul lavoro (D.lgs. 81/2008)	N/A
A2.4b	Richiesta di autorizzazione presso la Regione Lazio per l'esercizio delle attività medico-sanitarie	N/A
A2.5b	Richiesta/gestione delle certificazioni di sicurezza, abitabilità, agibilità degli immobili/impianti di proprietà o in gestione	N/A
A2.6b	Trasmissione delle informazioni/dei dati richiesti periodicamente dall'Agenzia delle Entrate	N/A
A2.7b	Vendita di servizi di consulenza/progettazione e formazione in materia di impiantistica sportiva	N/A
A2.8b	Gestione delle ispezioni presso gli IMSS	N/A
A2.9b	Gestione dei rapporti e delle visite ispettive da parte dei soggetti pubblici	N/A
A2.10b	Gestione delle verifiche ispettive in materia fiscale	N/A
A2.11b	Gestione delle visite ispettive in materia previdenziale e assicurativa	N/A
A2.12b	Supporto alla Commissione Impianti sportivi per il rilascio di pareri relativi all'impiantica sportiva	N/A
A2.13b	Predisposizione dei contratti intercompany	N/A
A2.14b	Gestione degli adempimenti previdenziali e assicurativi relativi al personale	N/A
A2.15b	Assegnazione incarichi e consuntivazione di prestazioni relativi a medici e personale fisioterapico	N/A

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

2.3 Valutazione del rischio

Per ciascuna attività appartenente alla tipologia ATT. 1 e ATT. 2, il RPCT di Sport e salute S.p.A. supporta i Responsabili delle strutture aziendali coinvolte nella valutazione del rischio inerente al fine di definire una priorità di intervento.

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.

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

- probabilità;
- impatto potenziale.

Valutazione della probabilità di accadimento

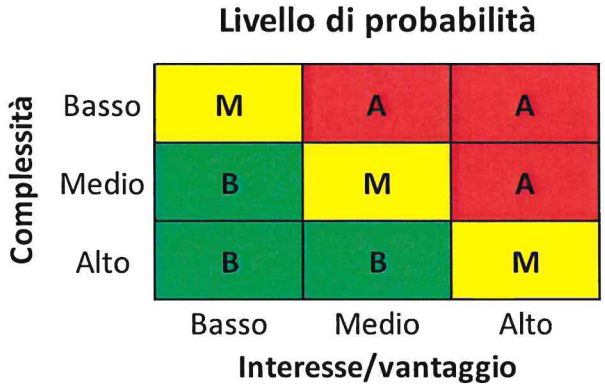
La probabilità è valutata in relazione alle seguenti variabili:

- 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 il 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.		

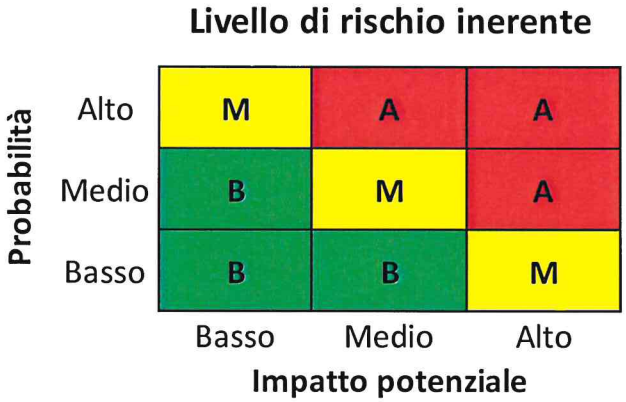
Valutazione del rischio inerente

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

Le attività per cui il valore del rischio inerente risulta Alto (A), vuol dire che tali attività 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), vuol dire che tali attività presentano una rilevanza condizionata dalla prioritaria assegnata alle attività che presentano un livello di rischio inerente alto.

Le attività per cui il valore del rischio inerente risulta Basso (B), vuol dire che tali attività 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 strutture aziendali competenti ad individuare le attività a rischio rilevanti ai fini della L.190/2012 ed effettua la valutazione del rischio inerente per ciascuna attività.

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

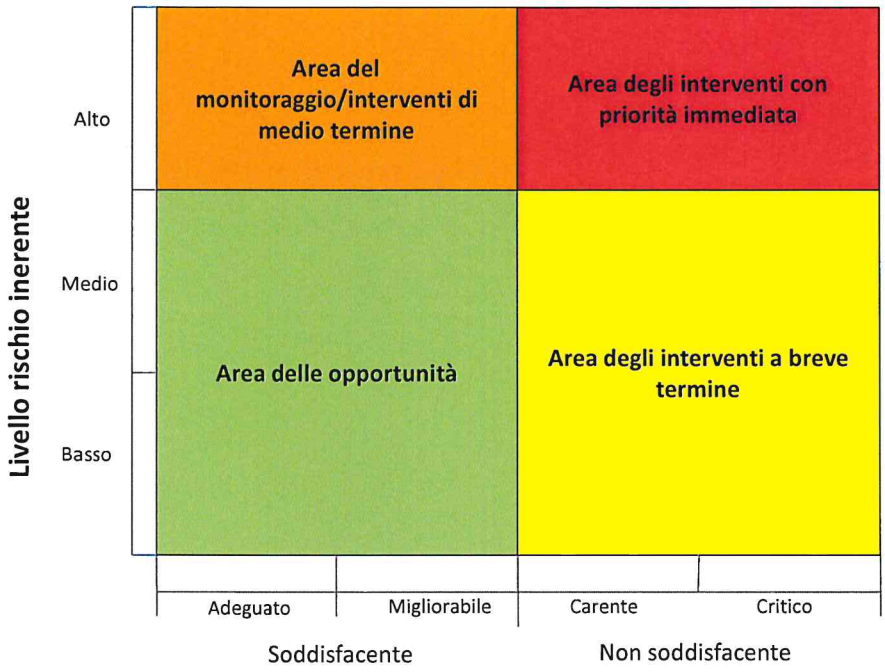
La somma dei punteggi ottenuti dai singoli controlli/misure rilevati esprime la valutazione sintetica del sistema di controllo sulla base dei seguenti range:

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:

Rischio residuo/mitigato



Valutazione sistema di controllo

◆ **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 strutture aziendali nella individuazione e nella valutazione di adeguatezza dei controlli e delle misure a presidio di ciascuna attività a rischio individuata nel PTPC.

La mappatura e la valutazione dei controlli è formalizzata nelle **schede di *self-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.

Il RPCT di Sport e salute S.p.A., entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica nella parte del sito web del CONI dedicata alla Società, nella sezione 'Amministrazione Trasparente', e trasmette al Consiglio di Amministrazione di Sport e salute S.p.A., una relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta sulla base di uno schema predisposto da ANAC, nonché una relazione interna contente:

- status sulla realizzazione degli obiettivi sulla prevenzione della corruzione e sulla Trasparenza ed Integrità;
- flussi informativi periodici;
- interventi di audit effettuati;
- formazione effettuata;
- verifiche effettuate sulle dichiarazioni di incompatibilità e inconferibilità ex D.lgs. 39/2013.

In generale:

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 strutture, sono oggetto di monitoraggio da parte del RPCT;
2. qualora l'esito delle valutazioni sul rischio residuo sia positivo e 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 dell'ufficio Internal Audit Corporate Compliance (IACC) secondo quanto definito nell'apposito manuale aziendale. Le relazioni di verifica sono trasmesse alle strutture 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.

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 si esplicita che "*tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione*".

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 strutture aziendali effettuano gli *assessment* delle attività di competenza – coadiuvati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – sono tenuti a monitorare l'adeguatezza e l'efficacia dei controlli e delle misure di prevenzione nelle attività di competenza, nonché ad attuare gli eventuali interventi correttivi individuati ed, 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 Responsabile della Prevenzione della Corruzione gestisce e 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.

***

Il Consiglio di Amministrazione di Sport e salute S.p.A. (CdA) quale organo di indirizzo politico della Società:

- nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 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 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione entro le scadenze di legge;
- riceve la Relazione annuale 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 OIV o struttura analoga.

Il Presidente di Sport e salute S.p.A.:

- approva il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione qualora non siano previste riunioni degli Organi a ciò preposti entro le scadenze di legge. In tal caso, il suddetto Piano viene ratificato alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione;
- può essere delegato ad apportare eventuali modifiche al PTCP in corso d'anno, dandone notizia alla prima riunione utile di CdA.
- riceve le segnalazioni del RPCT circa i casi di mancato supporto o collaborazione, mancato o ritardato adempimento degli interventi o degli obblighi di pubblicazione e dei conflitti di interesse;
- comunica alla Direzione Risorse Umane i casi di mancato supporto e collaborazione con l'RPCT ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune e/o del procedimento disciplinare;

- compie le azioni necessarie ed opportune in caso di segnalazioni di conflitti di interesse segnalati dal RPCT

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), se nominato:

- verifica che il piano triennale per la prevenzione della corruzione sia coerente con la missione e gli obiettivi, se formalizzati;
- verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT rispetto agli obiettivi della prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti;
- riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

***

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT):

- predispone e aggiorna il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e lo trasmette al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione e ne effettua la pubblicazione;
- partecipi alla riunione del CdA, sia in sede di prima valutazione sia in sede di approvazione del PTPC, al fine di verificare adeguatamente i contenuti e le implicazioni attuative;
- predispone il piano delle verifiche, condividendone i contenuti con l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 (OdV) e dandone informazione all'OIV (se nominato);
- supporta i Responsabili delle strutture nell'attività di identificazione, valutazione e gestione, dei potenziali rischi di corruzione;
- monitora la realizzazione degli interventi correttivi da parte dei Responsabili delle strutture;
- effettua il monitoraggio di secondo livello sui controlli e le misure di prevenzione di primo livello delle attività a rischio;
- 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 delle azioni correttive al fine di valutare possibili sinergie;
- riferisce almeno una volta l'anno nel CdA ovvero trasmette il PTPC e la relazione annuale;
- segnala i casi di mancato supporto o collaborazione, mancato o ritardato adempimento degli interventi o degli obblighi di pubblicazione e ogni altra criticità al Presidente. In caso di inazione degli organi suddetti, e qualora necessario, il RPCT effettua la segnalazione direttamente all'ANAC;

- trasmette la Relazione annuale sulle attività svolte entro le scadenze di legge al CdA;
- accerta eventuali casi di incompatibilità e inconferibilità, dichiara la nullità delle nomine e valuta l'applicazione di sanzione *ex* D.lgs. 39/13;
- riceve le segnalazioni dei conflitti di interesse rilevati dalle strutture aziendali tramite apposita modulistica e ne riferisce al Presidente.

***

I Responsabili delle strutture aziendali:

- individuano e valutano i rischi e le misure di controllo delle attività di competenza col supporto del RPCT;
- attuano i controlli e le misure di prevenzione di primo livello delle attività di competenza;
- attuano gli interventi correttivi 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 coinvolti nelle aree a rischio corruzione:

- eseguono le attività di competenza 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. Nomina, poteri e doveri del RPCT

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 pari al quadriennio olimpico;

b) l'incarico è rinnovabile per un massimo di tre mandati, anche tacitamente;

c) può essere revocato per giusta causa dal CdA della Società;

d) la revoca dell'incarico è automatica nel caso in cui nei confronti del Responsabile 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.[4]

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 dell'Ufficio Internal Auditing Corporate Compliance 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 funzioni 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.

---

[4] Vedi 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.

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 nonché i soggetti dei quali lo stesso si avvalga, a qualsiasi titolo, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le 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 e, in particolare, in conformità con il 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 Presidente che informa la Direzione Risorse Umane per l'avvio dei procedimenti disciplinari e conseguente applicazione delle sanzioni previste dai CCNL applicati e dal Sistema disciplinare vigente.

In caso di inadempimento degli obblighi connessi al ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si applicano le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL e al Sistema disciplinare vigente. Inoltre, ai sensi degli art. 1, comma 12, della Legge 190/2012, in caso di commissione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il R.P.T.C. risponde ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 165/2001, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare risponde per danno erariale e per danno all'immagine di Sport e salute S.p.A., salvo che provi di aver:

- predisposto, prima della commissione del fatto, il PTPC e di aver osservato le prescrizioni previste dalla Legge 190/2012 circa i suoi compiti;
- vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del PTPC.

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 Piano triennale di prevenzione della corruzione condiviso. 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 strutture 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 Presidente eventuali criticità.

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 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione sia al Modello 231.

Per ciascun'attività valutata con un rischio "medio" o "alto" sono stati individuati dei "*red-flag*", ovvero degli indicatori di potenziali frodi o condotte illecite/non conformi (sia con riferimento ai reati D.lgs. 231/2001, sia con riferimento ai reati ex L.190/2012).

I *red flag* sono «anomalie», comportamenti non conformi o vietati, eventi o operazioni indicativi di "eccezioni" o "deroghe" rispetto alla normale operatività o alle regole prescritte dalle procedure (es.: richiesta di pagamenti a vista da parte della fattura di un fornitore, invio del cv di un candidato).

Tali *red-flag* o *anomalie* devono essere riconosciuti e identificati da parte delle strutture aziendali competenti, che in qualità di primo livello di controllo aziendale, hanno obbligo di individuazione e segnalazione 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 col supporto di IACC definiscono i flussi informativi e ne danno informazione al Presidente di Sport e salute S.p.A.

Le strutture 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 pubblico o privato.

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

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

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

L'obbligo è rivolto prioritariamente alle funzioni aziendali che gestiscono i processi esposti al rischio di corruzione.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

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

Ai sensi di legge, 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[5].

[5] 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

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.

Il RPCT di Sport e salute S.p.A. annualmente invia a tutti i dipendenti una comunicazione circa la presenza e le modalità di utilizzo del sistema di whistleblowing.

Sport e salute S.p.A. gestisce le segnalazioni effettuate da parte dei dipendenti e dei collaboratori, attraverso un applicativo '*whistleblowing*' presente nell'intranet aziendale con le modalità definitive nel manuale utente ivi disponibile.

Questo sistema garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e non anche la segnalazione anonima con una procedura informatica che raccoglie tali dati, ma non li rende accessibili e conoscibili agli uffici preposti alla gestione delle segnalazioni.

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 Presidente e, se opportuno, richiedono alla Direzione Risorse Umane di valutare l'avvio di un procedimento disciplinare.

---

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.

Il Presidente intraprende le azioni ritenute necessarie o opportune in relazione a quanto comunicato da OdV/RPCT ed effettua le necessarie comunicazioni alle Autorità competenti.

Il sistema di segnalazione è definito all'interno della procedura DRU21 *'Gestione segnalazioni – Whistleblowing'*.

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 dell'Ufficio Internal Auditing Corporate Compliance;

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.

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: (i) trasmette la contestazione al soggetto interessato; (ii) dispone la nullità degli atti di conferimento risultati inconferibili e del relativo contratto ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 39/2013; (iii) trasmette la contestazione all'organo che ha effettuato la nomina procedendo, nel rispetto del principio del 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: (i) trasmette la contestazione al soggetto interessato e in essa concedono un termine di 15 giorni entro il quale il soggetto può esercitare l'opzione che comporti il venir meno della causa di incompatibilità; (ii) dispone la decadenza degli atti di conferimento risultati incompatibili e la risoluzione del relativo contratto ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 39/2013, in casi di mancato esercizio dell'opzione o nel caso in cui l'opzione esercitata non abbia prodotto il venir meno della causa di incompatibilità.

Ai fini delle attività di accertamento, di contestazione e di irrogazione delle sanzioni, Sport e salute S.p.A. garantisce al RPCT la massima autonomia e indipendenza.

7. Logiche di formazione del personale

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

In tal senso, il RPCT definisce su base pluriennale gli interventi formativi in una logica *risk-based* ovvero dando priorità al personale che opera sui processi che presentano un più elevato grado di rischio e fornendo, tra l'altro, una rappresentazione del contesto esterno e interno, inteso sia normativamente che come fattori di rischio, degli strumenti metodologici volti a far riconoscere i cd *red-flag* o "falsi positivi" di ciascun processo, delle modalità di utilizzo del sistema di whistleblowing.

8. Obiettivi di prevenzione della corruzione

Il PTCP di Sport e salute S.p.A., in linea con quanto definito dal PNA 2019, fa propri e conferma i seguenti obiettivi strategici per il triennio 2020-2022:

- 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 2020 che saranno realizzati col supporto di IACC e, se necessario, di risorse esterne:

OBIETTIVO SPECIFICO 2020		OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	TEMPISTICA
1	**Effettuazione della due diligence delle terze parti e survey in tema anticorruzione**	Aumentare le capacità di individuare casi di corruzione e migliorare i tempi di risposta Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	gennaio - dicembre
2	**Implementazione di un sistema di gestione dei rischi aziendali integrati**	Aumentare le capacità di individuare casi di corruzione e migliorare i tempi di risposta	febbraio - ottobre
3	**Effettuazione delle verifiche previste nel Piano di Audit**	Ridurre le probabilità di accadimento del fenomeno	marzo – dicembre
4	**Sviluppo dello strumento Whistleblowing anche in modalità "mobile"**	Ridurre le probabilità di accadimento del fenomeno	febbraio-aprile
5	**Partecipazione del personale ad eventi internazionali in tema di anticorruzione**	Aumentare le capacità di individuare casi di corruzione e migliorare i tempi di risposta	gennaio - dicembre

9. 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 individuata nel licenziamento per giusta causa.

10. Programma della Trasparenza

10.1 Il processo di gestione 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.

Le giornate della trasparenza sono inoltre intese come importante mezzo di coinvolgimento degli stakeholder per la promozione e la valorizzazione della trasparenza della Società, e si configurano, altresì, come importanti strumenti per l'ascolto degli stakeholder stessi.

Sport e salute S.p.A. può pubblicare sul sito istituzionale questionari web per raccogliere le valutazioni sulla facilità di consultazione del sito, sulla completezza dei dati e delle informazioni pubblicati dalla Società e per ricevere suggerimenti per ulteriori richieste di pubblicazione relative ad altre categorie di dati, oltre quelli obbligatori.

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.coni.it

Il processo di gestione della trasparenza riguarda sia la gestione degli obblighi di pubblicazione che la realizzazione di obiettivi specifici. In linea generale il RPCT richiede alle Direzioni di Sport e salute S.p.A. i dati di competenza necessari ad adempiere agli obblighi di legge e li invia per la pubblicazione alla Società CONINet, che gestisce il sito istituzionale.

Il RPCT riferisce al CdA di Sport e salute S.p.A., ovvero direttamente all'Autorità qualora necessario, i casi di mancato o tardato adempimento degli obblighi di pubblicazione anche ai fini dell'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari.

Il CdA di Sport e salute S.p.A. è informato dei casi di mancato o tardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dei Responsabili e avviano le azioni necessarie anche in riferimento ad eventuali procedimenti disciplinari.

IACC supporta operativamente il RPCT nelle richieste alle Direzione competenti e nella pubblicazione dei dati, ad eccezione dei dati relativi ai bandi di gara e gli appalti che sono pubblicati direttamente dalla Direzione Acquisti.

Le Direzioni e gli uffici di Sport e salute S.p.A., forniscono i dati e i documenti richiesti garantendo la tempestività e la completezza dei dati, per quanto di competenza.

La Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo può richiedere al RPCT una verifica della pubblicazione dei dati prima di autorizzare in via definitiva i pagamenti relativi a consulenti e collaboratori. 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.
Review sito 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 prevenzione e corruzione 2) Atti generali 3) Codice Etico	d.lgs. 33/13: art. 10 art. 12	INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE
Organizzazione	1) **Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo** (salvo gratuiti): I. Presidente II. CdA IV. P.O. con deleghe Per tutti i soggetti 1): **Dati per ciascun componente:** - compensi (indennità e gettoni) - 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 incarici 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 competenze 4) Telefono e posta elettronica: elenco completo numeri e caselle mail e pec	d.lgs. 33/13: art. 13 art. 14 art. 47 d.lgs. 39/13 art. 20	INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE 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 IV) dichiarazione ai sensi dell'art.15-bis	d.lgs. 33/13: art. 15-bis	TUTTE LE DIREZIONI

Segue

SCHEMA ADEMPIMENTI "SOCIETA' TRASPARENTE" EX D.LGS.33/13 DI SPORT E SALUTE S.P.A.
Review sito 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
Personale	1) **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. **Dati:** oggetto, durata e compenso **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 2) dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati e relativi compensi a qualsiasi titolo; 3) altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti; 4) dich. insussistenza cause inconferibilità e incompatibilità dich. 39/13; **Per ciascun dirigente l'amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale:** Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	d.lgs. 33/13: art. 14 art.14 c. 1-ter art. 16 art. 17 art. 18 art. 21 d.lgs. 39/13: art. 20	DIREZIONE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E SCUOLA DELLO SPORT
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, ORGANIZZAZIONE E SCUOLA DELLO SPORT
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, ORGANIZZAZIONE E SCUOLA DELLO SPORT
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 CONI Servizi; - emolumenti di rappresentanti di Coni-Servizi e degli amministratori, dichiarazione sulla insussistenza cause di inconferibilità e incompatibilità (dich. 39/13) (con link al sito dell'ente) 2) rappresentazione grafica rapporti tra Coni-Servizi e controllate 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); - Struttura proponente; - Oggetto del bando; - 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; - procedura di scelta del contraente; - la composizione della commissione giudicatrice 2) **Documenti oggetto di pubblicazione per ogni procedura (art. 29 d.lgs. 50/2016):** a - il provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento (entro 2 giorni); b - il provvedimento che determina le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali (entro 2 giorni); c - i curricula dei componenti della commissione giudicatrice; d - i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine dell'esecuz. e - elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e delle certificazioni (albo); 3) **Ulteriori documenti sottoposti a pubblicazione (ex d.lgs. 50/2016):** - Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, e relativi aggiornamenti annuali (art. 21); - Programma triennale dei lavori pubblici, e relativi aggiornamenti annuali (art. 21); - Avviso di preinformazione artt. 70, 72, 73 e 98 d.lgs. 50/16; - 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	L. 190/12: art. 1 c. 32 d.lgs. 33/13: art. 37 Delibera ANAC n. 39/13: art. 4 d.lgs. 50/16: art. 29	DIREZIONE ACQUISTI

Segue

SCHEMA ADEMPIMENTI "SOCIETA' TRASPARENTE" EX D.LGS.33/13 DI SPORT E SALUTE S.P.A.
Review sito 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
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.		DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI DIREZIONE AFFARI LEGALI E LEGISLATIVI per i dati e documenti relativi a: Federazioni Sportive Nazionali; Discipline Sportive Associate; Enti di Promozione Sportiva; Associazioni Benemerite; Gruppi Militari e Gruppi Civili. DIREZIONE TERRITORIO, PROMOZIONE SPORT DI BASE E SCUOLA DIREZIONE AFFARI LEGALI E LEGISLATIVI per i contributi e vantaggi a terzi (progetti, borse di studio ...) DIREZIONE INFRASTRUTTURE, SISTEMI E INGEGNERIA DELLO SPORT per "Fondo Sport e Perifierie"
Bilanci	A) Bilanci preventivi e consuntivi con allegati B) Entrate e Spese in formato tabellare	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 INFRASTRUTTURE, SISTEMI E INGEGNERIA DELLO SPORT per le locazioni passive DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI per il patrimonio immobiliare
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Nominativi OIV documenti: 1) attestazioni OIV 2) relazione dei revisori (ora alleg. al bilancio) 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	INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE
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	d.lgs. 33/13: art. 4-bis art. 33	DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI
Altri contenuti	**Prevenzione della Corruzione:** A) PTCP B) Nominativo e recapito RPCT C) Relazione RPCT (entro il 15 dicembre di ogni anno - prorogata al 31 gennaio) D) Atti accertamento violazioni di cui al d.lgs. 39/13 **Accesso civico:** Accesso civico e generalizzato: Nome del RPCT a cui rivolgere la richiesta di accesso civico e nomi Uffici competenti a cui presentare la richiesta, nonché le modalità di esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale Registro degli accessi **Dati Ulteriori:** Questionario sulla trasparenza Link alle pagine dei siti web delle Federazioni Sportive Nazionali ove sono pubblicati i bilanci federali 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 d.lgs. 39/13: art. 18 Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE

10.2 Gli obiettivi della trasparenza

Al fine di rendere la gestione della trasparenza efficace, efficiente e mantenere la conformità alle norme di legge, per il 2020 l'obiettivo è di **strutturare il nuovo sito "Società Trasparente" della Società.**

Allegato - Approfondimenti

Conflitti di interesse

Sport e salute S.p.A. individua e gestisce i conflitti di interesse.

In termini generali, secondo le Linee Guida OCSE "*Managing conflict of interest in the public service*", 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[6].

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.

Il concetto di conflitto di interesse è stato declinato anche nel diritto italiano, dapprima, in termini generali, nel Codice Civile, agli artt. 1394, 1395 e 2373 e, successivamente, con particolare riferimento ai pubblici dipendenti, nell'art. 6-bis della Legge 241/1990 sul procedimento amministrativo (articolo introdotto dall'art. 1, c. 41 della Legge 190/2012, c.d. Legge Anticorruzione).

Codice Civile:

[6] 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.

- 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.

  Gli amministratori non possono votare nelle deliberazioni riguardanti la loro responsabilità. I componenti del consiglio di gestione non possono votare nelle deliberazioni riguardanti la nomina, la revoca o la responsabilità dei consiglieri di sorveglianza.

L'art. 6-bis della Legge 7 agosto 1990, n. 241. Conflitto di interessi:

Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Alla data, Sport e salute S.p.A. fa sottoscrivere apposite dichiarazioni per identificare i conflitti di interesse a:

- consulenti e collaboratori esterni;
- personale interno che opera nelle aree a rischio;
- fornitori e strutture richiedenti per gli affidamenti diretti.

Infine, l'art. 42 del D.lgs. 50/2016, Codice degli Appalti. Conflitto di interessi:

Il conflitto di interesse è la situazione in cui la sussistenza di un interesse personale in capo ad un soggetto che interviene a qualsiasi titolo nella procedura di gara o potrebbe in qualsiasi modo influenzarne l'esito è potenzialmente idonea a minare l'imparzialità e l'indipendenza della stazione appaltante nella procedura di gara. In altre parole, l'interferenza tra la sfera istituzionale e quella personale del funzionario pubblico, si ha

quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico.

Presidio del processo acquisto

Nel PNA 2015 l'ANAC ha effettuato un approfondimento sul processo di acquisto e la gestione dei contratti.

Il processo è stato suddiviso in 6 fasi e per ciascuna sono state individuate le anomalie e le possibili misure di prevenzione.

La tabella successiva mostra in sintesi le anomalie indicate per ciascuna fase.

Fase	Anomalie
Programmazione	-procedure di urgenza - proroghe contrattuali - reiterazione di affidamenti diretti al medesimo fornitore - valore affidamenti diretti per stessa classe merceologica superiore a soglia comunitaria
Progettazione	- mancanza di trasparenza nelle consultazione preliminare di mercato - specifiche tecniche e capitolato approssimativi o discriminatori - procedura di aggiudicazione discriminatoria - assenza degli elementi essenziali del contratto - insufficiente stima del valore - mancanza di limiti di ammissibilità di varianti nell'offerta - requisiti restrittivi di partecipazione - eccessivo ricorso a Offera Economica Più Vantaggiosa
Selezione del contraente	- assenza di pubblicità del bando - proroghe immotivate - annullamento di gara - reclami o ricorsi da parte di offerenti esclusi - ristretto numero di partecipanti/unica offerta - gare aggiudicate con frequenza agli stessi operatori - assenza di criteri nell'attribuzione dei punteggi
Verifica aggiudicazione e stipula del contratto	- denunce/ricorso da parte di concorrenti o aggiudicatario per violazione di legge da parte dell'amministrazione - mancata/inesatta/incompleta/intempestiva comunicazione su: *inviti; *esclusioni; *aggiudicazioni. - ritardo nella formalizzazione del provvedimento di aggiudicazione definitiva.
Esecuzione del contratto	- motivazione illogica dell'adozione di una variante - mancata acquisizione di necessari pareri o autorizzazione - esecuzione dei lavori in variante prima dell'approvazione della perizia - contenzioso tra stazione appaltante e operatori economici - assenza del Piano di Sicurezza e coordinamento - assenza di istruttoria dei dirigenti responsabili prima della revisione del prezzo
Rendicontazione	- incompleta documentazione inviata dal Responsabile del Procedimento (rp) - mancato invio a rp - certificato di regolare esecuzione su prestazioni non effettivamente eseguite - elusione degli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari - mancata acquisizione CIG o smart CIG

Sport e salute S.p.A., tenuto conto di quanto sopra, ha implementato le seguenti misure:

- preventive:

  a) regolamento interno per l'acquisizione in economia di lavori, servizi e forniture e per l'acquisizione di lavori per importi fino a 1.000.000 euro, finalizzato a strutturare e disciplinare, nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria, processi unitari di approvvigionamento necessari al corretto funzionamento delle operazioni di acquisizioni di Sport e salute S.p.A.;

  b) procedura sulla gestione amministrativa degli acquisti di beni, servizi e lavori, finalizzata a descrivere e normare le attività del processo di acquisto di beni, servizi e lavori della Società;

  c) sistema applicativo SAP, implementato con l'adozione di specifici profili autorizzativi e finalizzato alla gestione della contabilità e dei flussi processuali del ciclo attivo e del ciclo passivo, che gestisce la segregazione delle funzioni fra richiesta d'acquisto, ordine d'acquisto ed entrata merci;

  d) procedura DRU 25 "Gestione dei conflitti di interessi": dichiarazioni in materi di conflitto di interesse da compilare e sottoscrivere a cura della struttura richiedente e del fornitore per affidamenti diretti per importi unitari superiori a 5.000 euro.

- *ongoing:*

  e) flussi informativi periodici da parte della direzione acquisti al R.P.T.C. e OdV della Società, in relazione ai seguenti aspetti:

    - numero e importo complessivo dii affidamenti diretti di beni e servizi effettuati nel periodo;
    - procedure negoziali effettuate nel periodo per cui non sono pervenute offerte ovvero aggiudicate ma per cui si è avuta una sola offerta;
    - integrazione e varianti contrattuali;
    - proroghe;
    - annullamento di gara;
    - reclami e ricorsi.

- detective:

  f) survey periodiche sulle procedure negoziali volte a raccogliere la percezione dei fornitori della società in tema di trasparenza e correttezza in queste procedure;

  g) interventi di audit periodici sul ciclo acquisti.