



PIANO TRIENNALE

PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2022-2024

Roma, lì 22 marzo 2022

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

Dott. Mario Befera

Sommario

Premessa	3
Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.....	3
La Missione di Sport e salute S.p.A.....	5
1. Contesto normativo	6
1.1 Contesto Internazionale	6
1.2 Contesto Nazionale.....	7
2. Processo di prevenzione della corruzione.....	11
2.1 Analisi del contesto esterno	11
2.2 Analisi del contesto interno.....	21
2.3 Valutazione del rischio.....	23
2.4 Trattamento del rischio	26
2.5 Monitoraggio del processo.....	29
2.6 Ruoli e responsabilità	30
3. Nomina, poteri e doveri del RPCT	34
4. Flussi Informativi.....	36
5. Whistleblowing	37
6. Verifica del rispetto delle disposizioni ex D.lgs. 39/2013	39
7. Logiche di formazione del personale	40
8. Divieto di post-employment (<i>pantouflage - revolving doors</i>)	41
9. Obiettivi di prevenzione della corruzione	42
10. Sistema disciplinare	43
11. Programma della Trasparenza	45
11.1 Il processo di gestione della trasparenza	45
11.2 Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante.....	48
11.3 Gli obiettivi della trasparenza.....	48
12. Allegato - Approfondimenti.....	49
12.1 Processo acquisti	49
12.2 Conflitto di interessi	51

Premessa

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

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

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

Sport e salute S.p.A. (di seguito anche *“Società”*) - istituita dal Decreto Legge 8 luglio 2002 n. 138, convertito nella legge 8 agosto 2002 n. 178, poi modificata dalla Legge 30 dicembre 2018, n. 145 - è una società di diritto privato interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF).

In data 23 marzo 2021 il Decreto Legge n. 5², recante misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento del CONI, ha previsto che il personale di Sport e salute S.p.A. - già dipendente del CONI alla data del 2 giugno 2002 e che alla data di entrata in vigore del decreto prestava servizio presso lo stesso ente in regime di avvalimento - sia trasferito nel ruolo del personale del CONI con qualifica corrispondente a quella attuale, fatta salva l'opzione per restare alle dipendenze di Sport e salute S.p.A.

La Legge n.234 del 30 dicembre 2021 (*“Legge di bilancio 2022”*) ha previsto *«al fine di realizzare la piena autonomia organizzativa del Coni»*, la cessione al CONI dei contratti di lavoro del personale dirigente e non dirigente a tempo indeterminato di Sport e salute, già dipendente del CONI alla data del giugno 2002 che, al 30 gennaio 2021, prestava servizio presso il CONI in regime di avvalimento, nonché quelli che prestavano servizio anche senza essere assunti prima del 2 giugno 2002. Sono ceduti, inoltre, i contratti di lavoro del personale dirigente e non dirigente a tempo indeterminato di Sport e salute S.p.A. da individuare tra le risorse impiegate presso il CONI in esecuzione del contratto di servizio alla data del 30 gennaio 2021.

Lo stesso D.L. 5/2021 ha previsto che CONI e Sport e salute S.p.A. possano regolare con appositi contratti di servizio lo svolgimento di specifiche attività o servizi ulteriori rispetto a quelli propri del CONI.

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

² In data 23 marzo 2021 il Decreto è stato convertito nella Legge n.43.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, di cui uno con funzioni di presidente, integrati da un membro designato dal CONI, quale consigliere aggiunto. Il presidente è nominato dall'autorità di Governo competente in materia di sport previo parere delle Commissioni parlamentari competenti, mentre gli altri componenti sono nominati rispettivamente dal Ministro della salute e dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti e gli organi di vertice della Società sono incompatibili con gli organi di vertice del CONI. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce di regola ogni tre mesi e comunque ogni volta che il Presidente lo ritenga opportuno o ne sia fatta richiesta dalla maggioranza dei suoi membri o dal Collegio Sindacale.

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

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione nomina previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale, per un periodo non inferiore alla durata in carica del Consiglio stesso e non superiore a 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 una funzione *Internal Auditing e Corporate Compliance* (IACC), che riferisce amministrativamente al Presidente e funzionalmente al Consiglio di Amministrazione nell'espletamento delle attività di controllo interno.

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

La missione di Sport e salute S.p.A. è promuovere lo sport di tutti e per tutti, valorizzare la funzione sociale dello sport e il ruolo, insostituibile, dell'attività e dell'esercizio fisico per migliorare il benessere psico-fisico e sociale della popolazione italiana. La Società si pone come punto di riferimento per organismi sportivi, associazioni e società sportive, praticanti e semplici appassionati. Un punto di riferimento attivo che si prefigge obiettivi concreti da perseguire adottando misure incisive e immediate per sostenere il sistema sportivo e contrastare la non autosufficienza, il disagio sociale, le malattie croniche e le patologie connesse alla solitudine e ridurre, in tal modo, la spesa del sistema sanitario nazionale.

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. Nel dettaglio, la Società:

- a) in base a specifici accordi, fornisce servizi e prestazioni a supporto delle attività del CONI, delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate, degli Enti di Promozione Sportiva, dei Gruppi Sportivi Militari, dei Corpi civili dello Stato e delle Associazioni benemerite;
- b) 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;
- c) 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 principi dell'ordinamento sportivo internazionale.

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 parte³. È anche definita come "l'illecito utilizzo di influenza al fine di procurare un beneficio a sé stessi od altri, violando i doveri o i diritti di altri".⁴

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

L'Italia ha ratificato una serie di Convenzioni 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.

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

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

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

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

- *Effective Delivery of Large infrastructure Projects* pubblicato dall'OCSE nel 2015;
- *High-Level Principles for Integrity, Transparency and Effective Control of Major Events and Related Infrastructures* e *Recommendation on Public Procurement* pubblicato dall'OCSE nel 2015;
- *Principles for Leveraging Local Benefits from Global Sporting Events* del 2016 e *Organising Sporting Events* pubblicati dall'OCSE nel 2016;
- *Recommendation on Public Integrity* pubblicato dall'OCSE nel 2017;
- *Manual on corruption surveys: Methodological guidelines on the measurement of bribery and other forms of corruption through sample surveys* pubblicato da *United Nations Office on Drugs and Crime* nel 2018;
- *Corruption Risks and Useful Legal References in the context of COVID-19*, pubblicato dal Group of States against Corruption (GRECO) del 15 aprile 2020;
- *Integrating Responsible Business Conduct in Public Procurement* pubblicato dall'OCSE nel 2020.
- *Recommendation of the Council for OECD Legal Instruments Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions* pubblicato dall'OCSE nel 2021.
- *La Prévention des Conflits D'intérêts dans L'entreprise* pubblicato dall'AFA-Agenzia Francese Anticorruzione nel novembre 2021.

1.2 Contesto Nazionale

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

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

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

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

1. nazionale, con l'emanazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA);
2. decentrato, con l'adozione da parte di ogni Pubblica Amministrazione, su proposta del 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 (PTT, prevedendo invece la necessità di individuare le modalità di attuazione della trasparenza non più in un separato atto, ma come parte integrante del PTPC, al cui interno, in una apposita sezione, vanno dunque indicati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, oltre alle soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.

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

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

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

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

In data 2 ottobre 2018 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. 1134 dell'8 novembre 2017, recante "Linee guida attuative della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle Società e degli Enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli Enti pubblici economici";

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

2. Processo di prevenzione della corruzione

Il processo di prevenzione della corruzione di Sport e salute S.p.A., come metodologia utilizzata per la riduzione delle probabilità che tale rischio si verifichi, è strutturato nelle seguenti fasi logiche:

1. analisi del contesto esterno;
2. analisi del contesto interno;
3. valutazione del rischio;
4. trattamento del rischio;
5. implementazione e monitoraggio sul funzionamento del processo.

2.1 Analisi del contesto esterno

Recenti sviluppi sul contrasto della corruzione a livello internazionale

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

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

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

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

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

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

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

Il 23 aprile 2021 è stata lanciata dall'Ufficio delle Nazioni Unite contro la Droga e il Crimine (UNODC) e dal Comitato Olimpico Internazionale (CIO) - sotto gli auspici di IPACS - una nuova task force internazionale volta a migliorare la cooperazione efficace tra le forze dell'ordine, le autorità della giustizia penale e le organizzazioni sportive.

Dal 2 al 4 giugno 2021 si è tenuta a New York una Sessione speciale sulla Corruzione organizzata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite. In tale ambito l'UNODC ha presentato il primo *Global Report on Corruption in Sport*, il quale è stato sviluppato in collaborazione con circa 200 esperti provenienti dalle diverse istituzioni internazionali, dalle organizzazioni sportive, dal settore privato e dalle università di tutto il mondo. Il documento ha lo scopo di analizzare le diverse forme di corruzione nello sport e di presentare alcune importanti raccomandazioni per prevenire la corruzione. Durante la sessione è stata rilasciata una dichiarazione congiunta dai Ministri del G7 (Canada, Francia, Germania, Italia, Giappone, Regno Unito e Stati Uniti d'America) nella quale, tra i vari concetti espressi, è riaffermato il ruolo cruciale della società civile e della libertà di stampa nella lotta alla corruzione e sottolineata l'importanza della "*compliance aziendale nel settore privato per prevenire efficacemente i fenomeni di corruzione*".

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

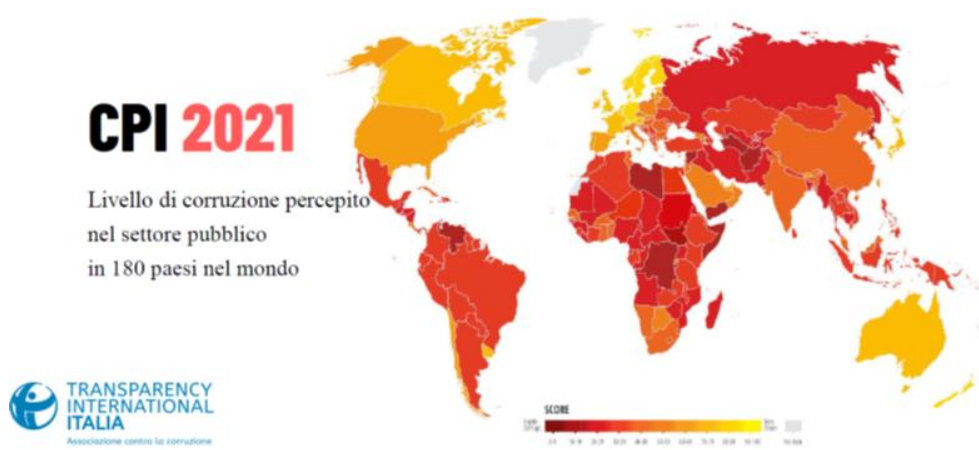
Il 20 e il 21 novembre 2020, durante il summit virtuale del G20 organizzato dall'Arabia Saudita i Leader dei paesi partecipanti hanno confermato il proprio impegno nella promozione della lotta alla corruzione a livello globale e lanciato l'appello "*COVID-19 Call to Action Statement*" il quale delinea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

Dal 29 marzo al 1° aprile 2021 si è tenuto, infine, il primo meeting ACWG a cui ha partecipato anche il Presidente dell'ANAC, Giuseppe Busia. L'ACWG ha promosso l'armonizzazione normativa tra i Paesi del G20 e la valorizzazione delle best practices in tema di prevenzione e contrasto della corruzione. Il Gruppo, inoltre, ha dedicato particolare attenzione alle nuove manifestazioni del fenomeno della corruzione - sempre più legate al crimine organizzato - e allo sviluppo di indicatori affidabili nei settori maggiormente esposti a rischio.

Al termine dei lavori del G20-2021, sono stati presentati il nuovo *Piano d'azione anticorruzione* del G20 per il periodo 2022-2024 - che si pone come obiettivi l'attuazione degli impegni assunti in passato e lo sviluppo di azioni di prevenzione che abbiano un maggior impatto a livello internazionale - il report *Anti-Corruption Accountability* - che riporta i progressi compiuti dai Paesi del G20 rispetto agli impegni assunti in passato - e il documento *High-Level Principles on Tackling Corruption in Sport* - che contiene alcuni importanti principi da adottare nella lotta alla corruzione nello sport.

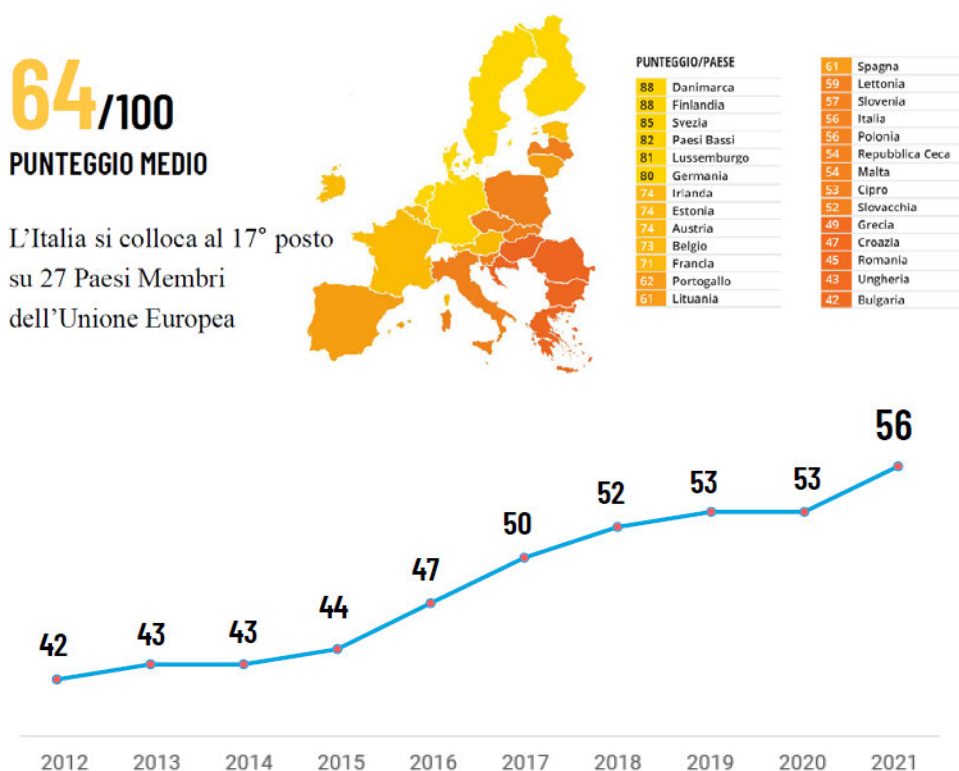
In merito alla misurazione del fenomeno corruttivo, ad oggi, l'indice più noto e utilizzato è l'**indice di percezione della corruzione** pubblicato da Transparency International che fornisce una misura nazionale per la maggior parte dei paesi mondiali. L'indice, elaborato annualmente dalla più importante organizzazione anticorruzione a livello globale classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

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: <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>

Nell'edizione 2021 dell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI2021) l'Italia guadagna 3 punti rispetto al 2020, che le consentono di compiere un balzo in avanti di 10 posizioni nella classifica dei 180 Paesi del mondo. Il CPI2021 posiziona, infatti, l'Italia al 42esimo posto, con un punteggio di 56, confermando il trend positivo dal 2012 ad oggi: +14 punti

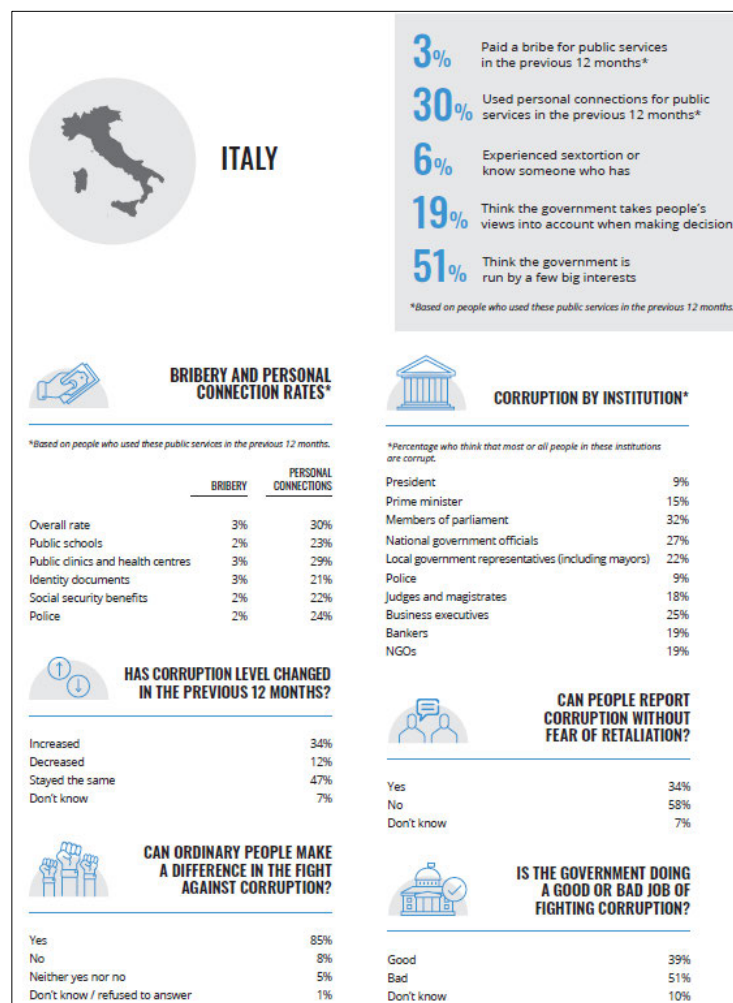


fonte: <https://www.transparency.it/>

Altro strumento utile a comprendere il fenomeno della corruzione è il **Global Corruption Barometer (GCB)**, elaborato sempre da Transparency International, il quale fornisce uno sguardo approfondito sulle opinioni delle persone sul fenomeno della corruzione e sulle eventuali esperienze vissute di corruzione e/o fenomeni di favoritismi. Nel 2021 è stato pubblicato il *Global corruption Barometer European Union 2021* che riporta i

risultati delle interviste svolte a più di 40.000 persone in 27 paesi dell'UE tra ottobre e dicembre 2020. I risultati mostrano che quasi un terzo delle persone intervistate ritiene che il fenomeno della corruzione sia in crescita nel proprio paese e quasi la metà afferma che il governo non sta facendo abbastanza per combattere il fenomeno. Il GCB 2021 ha fatto emergere, inoltre, che circa tre persone intervistate su 10 hanno pagato una tangente o usato una connessione personale per accedere ai servizi pubblici, come l'assistenza sanitaria o l'istruzione (il 30% in Italia). Emerge anche una diffusa preoccupazione sulla relazione tra affari e politica: oltre la metà delle persone intervistate pensano che il loro governo sia gestito per interessi privati.

Il GCB offre anche alcuni spunti positivi: quasi due terzi delle persone intervistate nell'UE (64%) ritiene che la gente comune possa aiutare nella lotta contro la corruzione, dato rilevato soprattutto in Italia, Portogallo e Irlanda. Dalle interviste svolte in Italia, infatti, emerge una bassa fiducia nei confronti della politica e delle istituzioni e una forte consapevolezza del ruolo che i cittadini possono avere nella lotta alla corruzione.



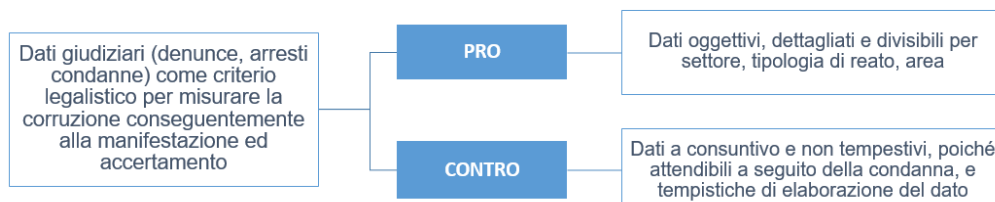
fonte: Global Corruption Barometer – European Union 2021

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

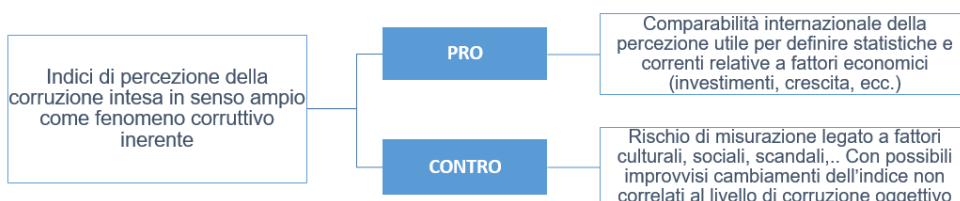
- Dati giudiziari: corruzione misurata con il criterio “legalistico”, relativa a un’esperienza diretta con il fenomeno e riguarda la corruzione che si è già manifestata (denunce, arresti o condanne);
- indici di percezione: corruzione misurata in un’accezione ampia ossia deviazione da regole morali comunemente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

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

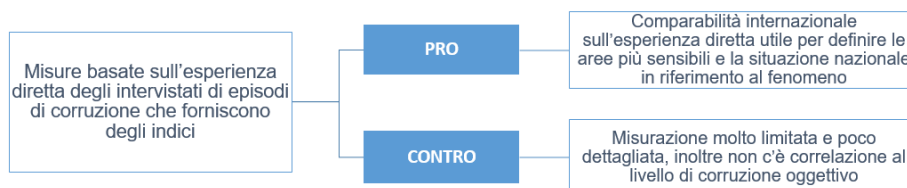
Dati giudiziari



Indici di percezione della corruzione



Misure basate sull’esperienza



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

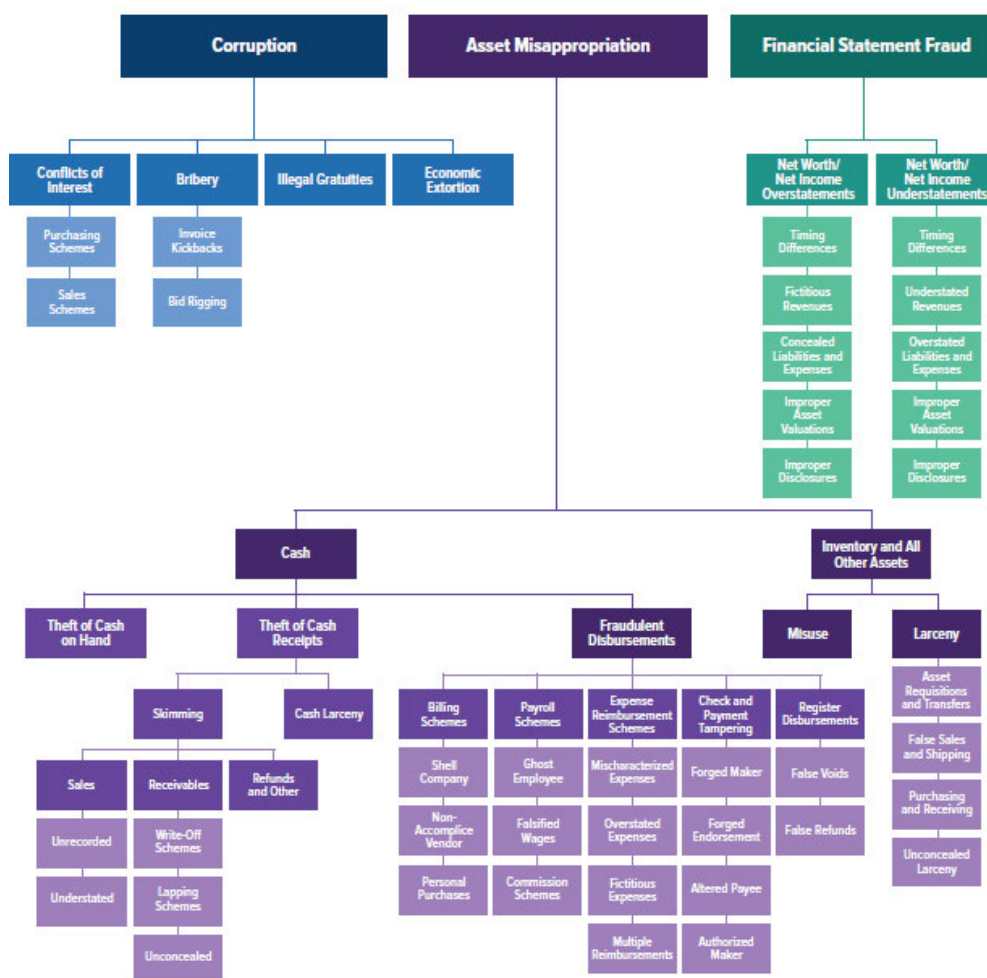
Recenti studi internazionali e nazionali sulle frodi e sulla corruzione

La definizione legale di frode può variare in base alla giurisdizione. In Italia sono previsti molteplici reati attinenti alla frode⁵, oltre al reato di corruzione.

⁵ A titolo esemplificativo, ma non esaustivo: Truffa (art. 640 c.p.), Frode informatica (art. 640 ter c.p.), Insolvenza fraudolenta (art. 641 c.p.), Frode assicurativa (art. 642 c.p.), Frode contabile (artt. 2621 - 2621-bis - 2621-ter - 2622 c.c.), Appropriazione indebita (art. 646 c.p.), Frode nell’esercizio del commercio (art. 515 c.p.) e Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)

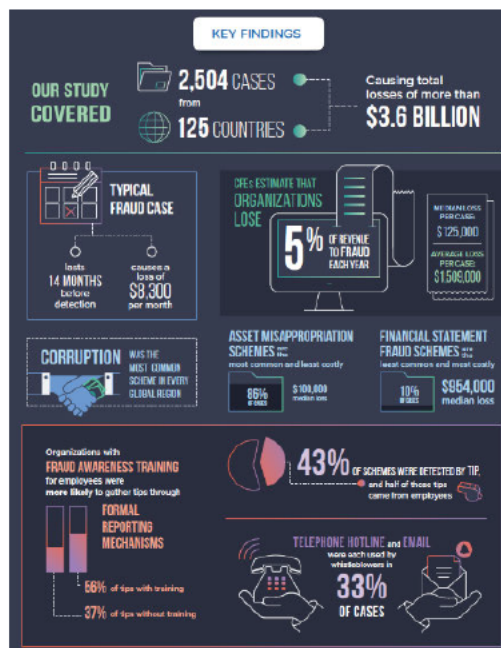
A livello internazionale una definizione che prescinde dai singoli contesti giuridici nazionali è stata formulata dall'ACFE (Association of Certified Fraud Examiners) e dall'AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) ed è la seguente: *“Any intentional act or omission designed to deceive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

L'ACFE ha anche sviluppato lo schema denominato **“Fraud Tree”** che delinea il sistema di classificazione delle varie tipologie di frode, in cui la corruzione rappresenta una delle tre categorie principali, assieme all'appropriazione indebita di asset aziendali e alla frode connessa all'informativa finanziaria. Il “ramo” della corruzione è poi declinato in “conflitto di interesse”, “tangenti”, “regalie e omaggi”, “estorsione”.



Fonte: ACFE “Report to Nations 2020”.

In ultimo, la stessa ACFE elabora ogni due anni il *“Report to Nations”* nel quale vengono riportati i dati relativi a casi di frode aziendale a livello mondiale. L'ultimo è stato rilasciato nel 2020 e si basa sulle risultanze della *“2019 Global Fraud Survey”* mediante la quale sono stati raccolti i dati relativi a n. 2.504 casi di frode avvenuti tra gennaio 2018 e settembre 2019 in 125 Paesi (suddivisi in 8 *regions*) per una perdita stimata di oltre USD 3,6 miliardi. Con riferimento all'area *“Western Europe”*, sono stati analizzati n.128 casi (di cui n.10 in Italia) con una perdita media stimata di 139 mila USD.



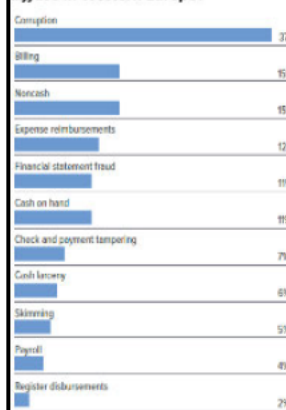
Fonte: ACFE "Report to Nations 2020".

Dallo studio è emerso come in "Western Europe", in linea con quanto è accaduto a livello mondiale, la principale tipologia di frode rilevata è stata la corruzione seguita, dal "billing scheme" (pagamenti fraudolenti, ad es. un dipendente addebita all'azienda acquisti personali) e da furti "noncash" (ad es. furto di rimanenze, furto d'informazioni confidenziali ecc.).

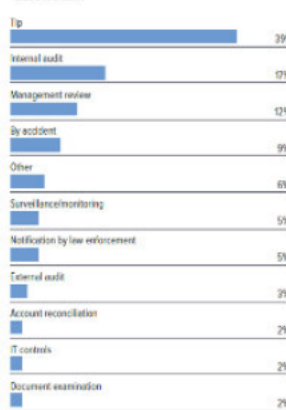
Department*	Number of cases	Percent of cases	Median loss
Operations	288	15%	\$72,000
Accounting	277	14%	\$200,000
Executive/upper management	234	12%	\$596,000
Sales	225	11%	\$94,000
Customer service	175	9%	\$86,000
Administrative support	116	6%	\$76,000
Finance	101	5%	\$100,000
Purchasing	96	5%	\$200,000
Information technology	69	3%	\$200,000
Facilities and maintenance	60	3%	\$100,000
Warehousing/inventory	60	3%	\$85,000
Board of directors	45	2%	\$750,000
Marketing/public relations	40	2%	\$100,000
Manufacturing and production	35	2%	\$275,000
Human resources	27	1%	\$40,000
Research and development	14	1%	\$350,000
Legal	13	1%	\$195,000

*Departments with fewer than 10 cases were omitted

Quali sono le frodi aziendali più diffuse in Western Europe?



Come vengono identificate le frodi aziendali?

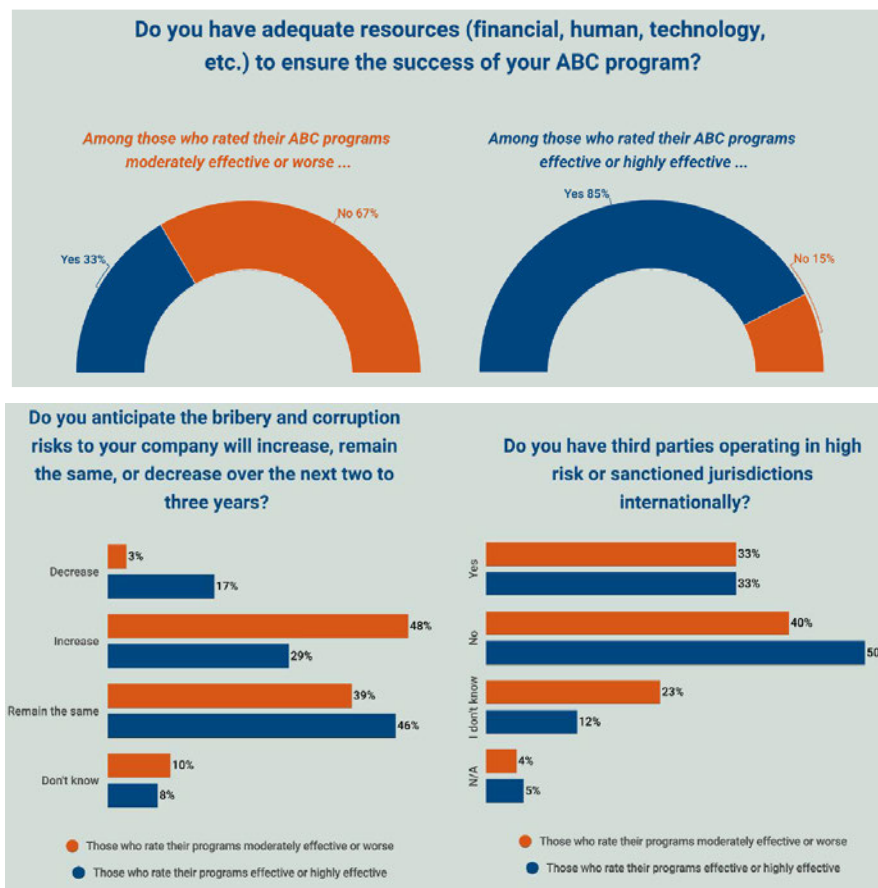


Fonte: Report to the Nations – 2020 Global Study on occupational fraud and abuse (ACFE)

I primi tre dipartimenti aziendali, come riportato anche nel report del 2018, per frequenza dell'evento "frode" sono la contabilità, la produzione e le vendite che nel complesso rappresentano il 40% del totale dei casi di frode rilevati. In tema di "danno economico", il maggior è causato dall'*Executive and Upper Management*, che ha provocato un danno medio pari a \$ 729k, unitamente all'*Information Technology* pari a \$ 225k e alla contabilità pari a \$ 212k. In ultimo, il Report evidenzia come in "Western Europe" la maggior parte dei casi (43%) sia stata identificata tramite "tip" (segnalazioni, ad es. da parte di whistleblower). A tal riguardo, si rileva come sia di fondamentale importanza per le aziende, per ridurre le perdite economiche per frode,

implementare una piattaforma di whistleblowing mediante la quale chiunque possa effettuare segnalazioni su condotte potenzialmente fraudolente. Si rileva, infine, dallo studio dell'ACFE che nell'ambito degli incarichi dirigenziali e/o manageriali gli uomini causano in media danni economici più ingenti rispetto alle donne (dovuto anche alla circostanza che gli incarichi di vertice sono spesso ricoperti da uomini): il danno economico medio provocato dagli uomini ammonta a \$ 150k, mentre quello provocato dalle donne ammonta a \$ 85k.

Altro studio interessante in materia è quello predisposto da Kroll, una divisione di Duff & Phelps - leader globale nell'offerta di servizi e prodotti digitali legati alla governance, alla mitigazione del rischio e alla trasparenza - che nel 2020 ha intervistato oltre 150 professionisti dell'etica e della compliance per raccogliere le loro opinioni sul programma globale anti-concussione e anti-corruzione. I risultati del sondaggio, pubblicati all'interno del *Anti-Bribery and Corruption (ABC) Benchmarking Report 2020*, riportano che la maggioranza delle aziende valuta i propri programmi anticorruzione efficaci (56%), e di queste l'85% ritiene di avere "risorse adeguate"; mentre coloro che hanno valutato i loro programmi "non efficaci" o "moderatamente efficaci" (44%) hanno uniformemente indicato la mancanza di risorse come causa degli scarsi risultati ottenuti. Un altro dato chiave emerso dallo studio è che la maggior parte degli intervistati non ha mai condotto una "due diligence rafforzata", una valutazione approfondita sulle terze parti. Il rapporto evidenzia, infine, le sfide che una funzione di conformità deve affrontare e offre alcune indicazioni per superare tali sfide sulla base delle esperienze di successo raccolte.



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

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

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

Il settore più a rischio si conferma quello legato ai lavori pubblici, in una accezione ampia che comprende anche interventi di riqualificazione e manutenzione (edifici, strade, messa in sicurezza del territorio): 61 gli episodi di corruzione censiti nel triennio, pari al 40% del totale. A seguire, il comparto legato al ciclo dei rifiuti (raccolta, trasporto, gestione, conferimento in discarica) con 33 casi (22%) e quello sanitario con 19 casi (forniture di farmaci, di apparecchiature mediche e strumenti medicali, servizi di lavaggio e pulizia), equivalente al 13%. Nel complesso, dall'esame delle vicende venute alla luce si evince che gli scambi corruttivi avvengono secondo meccanismi stabili di regolazione, che assicurano l'osservanza diffusa di una serie di regole informali e che assumono diversa fisionomia a seconda del ruolo predominante svolto dai diversi centri di potere (politico, burocratico, imprenditoriale). Sotto questo profilo, l'analisi dell'ANAC ha consentito di dare riscontro fattuale al cd. fenomeno della "smaterializzazione" della tangente, che vede una sempre minor ricorrenza della contropartita economica. Il denaro continua a rappresentare il principale strumento dell'accordo illecito, tanto da ricorrere nel 48% delle vicende esaminate, sovente per importi esigui (2.000-3.000 euro ma in alcuni casi anche 50-100 euro appena) e talvolta quale percentuale fissa sul valore degli appalti. In particolare, il posto di lavoro si configura come la nuova frontiera del *pactum sceleris*: soprattutto al Sud l'assunzione di coniugi, congiunti o soggetti comunque legati al corrotto (non di rado da ragioni clientelari) è stata riscontrata nel 13% dei casi. A seguire, a testimonianza del sopravvento di più sofisticate modalità criminali, si colloca l'assegnazione di prestazioni professionali (11%), specialmente sotto forma di consulenze, spesso conferite a persone o realtà giuridiche riconducibili al corrotto o in ogni caso compiacenti. Le regalie sono presenti invece nel 7% degli episodi.

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

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

1. sportivi e socio-culturali (per es. organizzazioni di grandi eventi);

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

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

Infatti, in riferimento alla prima categoria, si tratta di fattori/eventi, che per la loro eccezionale natura e per i tempi ristretti e tassativi richiesti per la loro realizzazione, possono comportare rischi connessi alla deviazione dalle procedure e dalle regole al fine di ottenere dei risultati, limitando l'efficacia dei sistemi di controllo esistenti. In altri termini, le pressioni che si generano potrebbero creare un ambiente per cui il raggiungimento del risultato è priorità che giustifica la violazione o il aggirio delle procedure esistenti.⁶ È noto come tali aspetti si siano storicamente riscontrati sia in fase di partecipazione volta all'aggiudicazione dell'evento sportivo (*event bidding*) che di organizzazione dello stesso. Si tratta di un rischio inerente con un impatto potenziale rilevante in termini di danno economico e reputazionale, la cui probabilità di accadimento può valutarsi anch'essa come elevata per le pressioni connesse all'evento. In ogni caso si tratta di eventi la cui frequenza di accadimento è bassa.

Per quanto riguarda i fattori legali, economici e politici, si tratta di ipotesi riconducibili sostanzialmente all'attività di lobbying al fine di ottenere indebitamente norme a proprio favore, soprattutto in termini di assegnazione di risorse finanziarie e in materie che possono impattare su Sport e salute S.p.A. In tale casistica è riconducibile anche l'ipotesi che a fronte di nuove norme, di cui si richiede la *compliance*, la Società al fine di evitare sanzioni per mancati adempimenti, ponga in essere condotte corruttive a fronte di controlli e verifiche.

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

2.2 Analisi del contesto interno

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

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

Nella mappatura delle attività a rischio svolta per il presente PTPC 2022-2024, tenuto conto dell'evoluzione del contesto normativo della Società (vedi L. 30 dicembre 2018, n. 145), sono state individuate

⁶ Si veda "A Strategy for Safeguarding against Corruption in Major Public Events", UNODC, 2013.

esclusivamente attività che presentano rischi di reato sia ai sensi della L.190/2012 che ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Tali attività sono state, a loro volta, suddivise in due 2 categorie tenendo conto di quelle già presenti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 da Sport e salute S.p.A. ("Modello 231"):

- a) attività per le quali sono state rilevate modalità attuative di reato ex L. 190/2012 oltre a quelle già presenti nel Modello 231 ("a danno" della Società);
- b) attività per le quali non sono state rilevate ulteriori modalità attuative di reato ex L. 190/2012 oltre a quelle già presenti nel Modello 231 ("a vantaggio" della Società).

Tabella a). Attività (n.22) afferenti rischi-reato in comune tra la L.190/2012 e il D.lgs. 231/01 per le quali sono state rilevate ulteriori modalità attuative oltre a quelle già individuate nel Modello 231.

N.	Attività a rischio	Livello di RISCHIO INERENTE
1	Programmazione degli acquisti	ALTO
2	Individuazione delle procedure di affidamento da effettuare	ALTO
3	Esecuzione delle procedure di affidamento e aggiudicazione	ALTO
4	Gestione delle attività di incassi e pagamenti	ALTO
5	Esecuzione del contratto e della prestazione oggetto di affidamento	MEDIO
6	Gestione progetti "sport e periferie"	MEDIO
7	Assunzione del personale	MEDIO
8	Gestione dei rimborsi spese a terzi	MEDIO
9	Assegnazione dei contributi agli organismi sportivi	MEDIO
10	Assegnazione dei contributi per progettualità specifiche agli organismi sportivi	MEDIO
11	Gestione della piccola cassa	MEDIO
12	Assegnazione di incarichi a professionisti esterni	MEDIO
13	Sviluppo sponsorizzazioni, accordi di partnership e collaborazioni	MEDIO
14	Gestione dei progetti di promozione dello sport sul territorio nazionale	MEDIO
15	Valutazione della performance del personale	BASSO
16	Gestione dei rimborsi spese dipendenti	BASSO
17	Gestione e controllo delle spese di rappresentanza	BASSO
18	Gestione e controllo delle carte di credito	BASSO
19	Dismissione cespiti aziendali	BASSO
20	Locazione passiva di immobili	BASSO
21	Gestione pagamenti degli stipendi	BASSO
22	Controllo e approvazione dei Bilanci delle FSN	BASSO

Rispetto alle attività a rischio individuate nel PTPC 2021-2023 si evidenziano le seguenti variazioni:

Nuove attività:

- gestione pagamenti degli stipendi;
- controllo e approvazione dei Bilanci delle FSN;
- locazione passiva di immobili.

Attività a cui è variato il livello di rischio inerente:

- gestione e controllo delle carte di credito da MEDIO a BASSO.

Tabella b). Attività (n.17) afferenti i rischi-reato in comune con il D.lgs. 231/01 per le quali non sono state rilevate ulteriori modalità attuative oltre a quelle già individuate ai fini del D.lgs. 231/2001.

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

2.3 Valutazione del rischio

Per ciascuna attività appartenente alle due tipologie, il RPCT di Sport e salute S.p.A. supporta i Responsabili delle funzioni 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, Basso) viene effettuata attraverso la seguente matrice, che esprime un valore di sintesi delle due variabili precedentemente spiegate.

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

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

Valutazione del livello di impatto potenziale

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

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

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

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

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

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 priorità 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.

		Livello di rischio inerente		
Probabilità	Alto	M	A	A
	Medio	B	M	A
	Basso	B	B	M
		Basso	Medio	Alto
		Impatto potenziale		

Modalità operative

Il RPCT di Sport e salute S.p.A. supporta i Responsabili delle funzioni 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 funzioni 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:

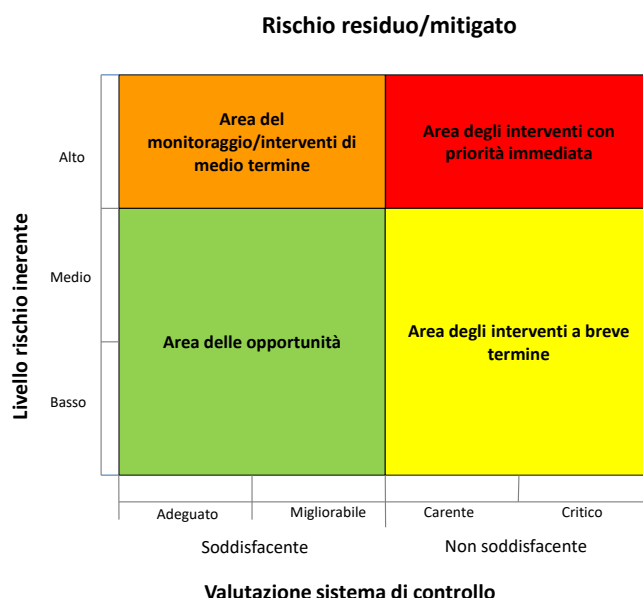
- 1 (Adeguito);
- 0,5 (Parzialmente Adeguato);
- 0 (Non Adeguato).

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

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

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



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

◆ **Area degli interventi a breve termine:** il livello di rischio inerente delle attività è stato valutato “Medio/Basso” e il sistema di controllo appare complessivamente “non soddisfacente” (carente o critico) relazione alla sua capacità di mitigare tale livello di rischio; è pertanto necessario definire interventi correttivi da attuarsi dando priorità agli interventi dell’area precedente, ma mantenendo un livello di attenzione costante su tali attività a rischio.

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

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

Modalità operative

Il RPCT di Sport e salute S.p.A. supporta annualmente i Responsabili delle funzioni aziendali nella individuazione e nella valutazione di adeguatezza dei controlli e delle misure a presidio di ciascuna attività a rischio individuata nel PTPC.

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

2.5 Monitoraggio del processo

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

Il RPCT di Sport e salute S.p.A., entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica nella parte del sito web della Società, nella sezione “Società Trasparente”, e trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione

recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta sulla base dello schema predisposto da ANAC, nonché una relazione interna contenente:

- 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 di 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 funzioni aziendali effettuano gli *assessment* delle attività di competenza – coadiuvati dal RPCT– 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 e, infine, ad effettuare le segnalazioni ritenute opportune o necessarie in caso di non conformità, anche in relazione a malfunzionamenti del sistema di gestione attuato.

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

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

- nomina il RPCT di Sport e salute S.p.A.;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPC;
- approva il PTPC entro le scadenze di legge;
- 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 Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o struttura analoga.

Il Presidente e Amministratore Delegato (PAD):

- approva il PTPC, 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 PTPC in corso d’anno, dandone notizia alla prima riunione utile di CdA.

Il Direttore Generale (DG):

- riceve da parte del RPCT le segnalazioni dei conflitti di interesse rilevati dalle funzioni aziendali e compie le azioni necessarie ed opportune;
- riceve le segnalazioni del RPCT circa i casi di mancato supporto o collaborazione, mancato o ritardato adempimento degli interventi o degli obblighi di pubblicazione;
- comunica alla Funzione Risorse umane, Organizzazione e Scuola dello Sport (DRUOSdS) i casi di mancato supporto e collaborazione con l'RPCT o i casi di comunicazioni mendaci, ai fini dell'attivazione delle azioni più opportune.

Il RPCT:

- predispone e aggiorna il PTPC e lo trasmette al CdA per l'approvazione e ne effettua la pubblicazione;
- partecipa 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;
- definisce le verifiche condividendone, ove possibile, i contenuti con l'OdV;
- 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;
- segnala i casi di mancato supporto o collaborazione, mancato o ritardato adempimento degli interventi o degli obblighi di pubblicazione e ogni altra criticità al DG. 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 funzioni aziendali tramite apposita modulistica e ne riferisce al DG.

I Responsabili delle funzioni 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:

- 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 di quattro anni;
- b) l'incarico può essere prorogato, anche tacitamente, una volta. Rinnovi successivi devono essere adeguatamente motivati e approvati dal CdA col parere favorevole del Collegio sindacale;
- c) può essere revocato solo per giusta causa dal CdA della Società;
- d) la revoca dell'incarico è automatica nel caso in cui nei confronti del RPCT siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva;
- e) nei casi di cui alle precedenti lett. c) e d), così come in caso di risoluzione del contratto di lavoro si applica la disciplina di cui all'art. 15 del D.lgs. 39/2013, che dispone la comunicazione all'ANAC della contestazione affinché questa possa formulare una richiesta di riesame prima che la risoluzione divenga efficace.⁷

Il RPCT di Sport e salute S.p.A. è indipendente ed autonomo riferendo funzionalmente direttamente al CdA della Società.

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

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

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, il RPCT si avvale del supporto della funzione IACC della Società, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione.

Il RPCT può avvalersi della consulenza delle altre 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.

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

⁷ 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.

fase di predisposizione/aggiornamento del PTPC, sia nelle successive fasi di verifica e controllo dell'attuazione delle misure.

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

In ogni caso, ogni informazione è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia privacy e, in particolare, al D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 *"Adeguamento al Regolamento UE 2016/679 per la protezione dei dati personali"*.

Il RPCT deve segnalare le anomalie e i casi di mancato supporto e collaborazione al DG che informa DRUOSdS 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 RPCT si applicano le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL e al Sistema disciplinare vigente. Inoltre, ai sensi degli art. 1, co. 12, della Legge 190/2012, in caso di commissione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT 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 PTPC.

Tale sinergia:

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

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

Sulla scorta di tali flussi informativi, il RPCT e l'OdV possono richiedere specifici approfondimenti, avvalendosi del supporto di IACC della Società, e segnalano al PAD le eventuali criticità negli ambiti di propria competenza.

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

Per ciascuna attività valutata con un rischio “medio” o “alto” sono state individuate delle “*red-flag*”, indicatori di potenziali frodi o condotte illecite/non conformi (sia con riferimento ai reati D.lgs. 231/2001, sia con riferimento ai reati ex L.190/2012). Le *red flag*, in particolare, sono «anomalie», comportamenti non conformi o vietati, eventi o operazioni indicativi di “eccezioni” o “deroghe” rispetto alla normale operatività o alle regole prescritte dalle procedure (es.: richiesta di pagamenti a vista della fattura di un fornitore, utilizzo non corretto delle proroghe, etc.). Tali *red-flag* o *anomalie* devono essere riconosciuti e identificati da parte delle funzioni 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.

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

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

5. Whistleblowing

Sport e salute S.p.A. adotta un sistema di whistleblowing in conformità a quanto previsto dall'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 così come sostituito dall'art. 1 della Legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro.

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

La presentazione e la gestione delle segnalazioni, che possono pervenire sia da soggetti interni sia da soggetti esterni, avvengono tramite sistema informatico che garantisce ai segnalanti la riservatezza sulla loro identità anche nei confronti degli Uffici preposti alla ricezione delle segnalazioni stesse. Il sistema è accessibile sia dall'intranet aziendale sia dal sito web della Società all'indirizzo

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

L'obbligo di effettuare le segnalazioni tramite sistema informatico è in capo a tutte le funzioni 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. In merito, ai sensi di legge e in osservanza alle Linee Guida emanate dall'ANAC in materia⁸, 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, sanzionato⁹. In materia il Parlamento europeo nel 2019 ha approvato la Direttiva n. 1937 che amplia le protezioni per i segnalatori (whistleblower) affinché siano incoraggiati a segnalare le eventuali condotte illecite senza il timore di possibili ripercussioni. Ad oggi non è stata ancora emanata in Italia la relativa normativa di recepimento della Direttiva nonostante sia scaduto lo scorso 17 dicembre 2021 il termine ultimo per introdurre tali nuovi principi nell'ordinamento italiano.

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

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

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

Le attività istruttorie per le segnalazioni iniziano 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.

⁸ "Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)" adottate dall'ANAC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021.

⁹ Art. 54-bis comma 6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(i) trasmette la contestazione al soggetto interessato;

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

(i) trasmette la contestazione al soggetto interessato e in essa concede un termine di 15 giorni entro il quale il soggetto può esercitare l'opzione che comporti il venir meno della causa di incompatibilità;

(ii) dispone la decadenza degli atti di conferimento risultati incompatibili e la risoluzione del relativo contratto ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 39/2013, in casi di mancato esercizio dell'opzione o nel caso in cui l'opzione esercitata non abbia prodotto il venir meno della causa di incompatibilità.

Ai fini delle attività di accertamento, di contestazione e di irrogazione delle sanzioni, 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 gli interventi formativi in una logica ciclica e *risk-based* ovvero dando priorità al personale che opera sui processi che presentano un più elevato grado di rischio.

Gli interventi forniscono al personale interessato, in particolare una rappresentazione del contesto esterno e interno, inteso sia normativamente che come fattori di rischio, gli strumenti metodologici volti a far riconoscere i cd *red-flag* o di ciascun processo, le modalità di utilizzo del sistema di whistleblowing adottato dalla Società. Oltre a tali tematiche, durante le sessioni formative sono illustrati i principali e recenti studi nazionali ed internazionali pubblicati in materia.

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

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. 165/2001¹⁰, ai dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Sport e salute S.p.A. non è consentito – nei tre anni successivi alla cessazione dal servizio – svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione di appartenenza svolta attraverso i medesimi poteri.

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

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

- la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma;
- il divieto, per i soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

L'istituto è stato approfondito da alcuni interventi dell'ANAC al fine di fornire agli operatori del settore, indicazioni in ordine al campo di applicazione della stessa.

In particolare, ANAC ritiene opportuno che il RPCT non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente segnali detta violazione all'ANAC e ai vertici dell'Amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio e, eventualmente, anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

L'ANAC, inoltre, ha chiarito che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce la disposizione, sono *“i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di*

¹⁰ Art. 53, comma 16-ter del D.lgs. 165/2001: *“Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.”*

negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente" (cfr. pareri ANAC AG/8/ del 18 febbraio 2015 e AG/2 del 2015).

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

9. Obiettivi di prevenzione della corruzione

Il PTPC 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 2022-2024:

- 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 2022 che saranno realizzati col supporto di IACC e, se necessario, di risorse esterne:

OBIETTIVO SPECIFICO 2022		OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	TEMPISTICA
1	Effettuazione della due diligence delle terze parti	Aumentare le capacità di individuare casi di corruzione e migliorare i tempi di risposta Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Febbraio - dicembre
2	Effettuazione delle verifiche previste nel Piano di Audit	Ridurre le probabilità di accadimento del fenomeno	Aprile – dicembre

10. Sistema disciplinare

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

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

La violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali del Piano, delle policy e delle procedure da parte dei dipendenti di Sport e salute S.p.A. costituisce illecito disciplinare.

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

Ad ogni notizia di violazione può essere promossa un'azione finalizzata all'accertamento della stessa. In particolare, nella fase di accertamento può essere contestato al dipendente l'addebito e, altresì, garantito il termine di replica previsto dal CCNL in ordine alla sua difesa.

Accertata la violazione, è comminata una sanzione disciplinare proporzionata alla sua gravità ed all'eventuale recidiva.

Dell'avvio del procedimento disciplinare e della sua conclusione (sia in caso di irrogazione di una sanzione, sia in caso di annullamento) è data tempestiva comunicazione al RPCT.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Piano è oggetto di monitoraggio da parte del RPCT.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono applicate anche tenendo conto:

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

È fatto salvo il diritto di Sport e salute S.p.A. di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Piano, delle policy e delle procedure.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Piano e nelle procedure da parte di dirigenti, accertata la responsabilità dell'autore della violazione, si adotta nei confronti del responsabile la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL applicabile ai dirigenti.

Se la violazione determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione può essere individuata nel licenziamento per giusta causa.

11. Programma della Trasparenza

11.1 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.

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.sportesalute.eu

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 Funzioni 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 Funzioni competenti e nella pubblicazione dei dati, ad eccezione dei dati relativi ai bandi di gara e gli appalti che sono pubblicati direttamente dalla Funzione Acquisti. Le Funzioni 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. IACC verifica la conformità dei dati ricevuti e ne cura la pubblicazione attraverso l’invio della richiesta a CONINet che gestisce il sito istituzionale.

Lo schema seguente mostra le competenze delle singole Funzioni per la raccolta e trasmissione dei dati e dei documenti oggetto di pubblicazione.

SCHEMA ADEMPIMENTI "SOCIETA' TRASPARENTE" EX D.LGS.33/13 DI SPORT E SALUTE S.P.A.			
SOCIETA' TRASPARENTE - come da schema allegato alla Delibera ANAC. N. 1134 del 08.11.17			
ADEMPIMENTO	CONTENUTI	RIFERIMENTO NORMATIVO	OWNER DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI
Disposizioni generali	1) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2) Atti generali 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): <u>Dati per ciascun componente:</u> - compensi (indennità e gettoni) - importi viaggi <u>Documenti:</u> - atto di nomina con indicazione della durata - cv - dichiarazione irpef parzialmente oscurata - dichiarazione predisposta secondo modello e contenente: . assenza cause di incompat. e inconf. (ex D.Lgs. 39/2013); . dati relativi all'assunzione di altre cariche e relativi compensi, altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza e relativi compensi (ALL. B - Sez. A); . situazione patrimoniale (ALL. B - Sez. B); . mancato consenso coniuge e parenti (ALL. B - Sez. C) - dichiarazione predisposta secondo modello contenente: invarianza / variazione delle cause 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 FUNZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI per gli importi dei viaggi delle cariche
Consulenti e collaboratori	Incarichi consulenti e collaboratori <u>Dati oggetto di pubblicazione per ciascun componente:</u> 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 <u>Documenti oggetto di pubblicazione:</u> III) cv IV) dichiarazione ai sensi dell'art.15-bis	d.lgs. 33/13: art. 15-bis	TUTTE LE FUNZIONI
Personale	1) <u>Personale:</u> 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. <u>Dati:</u> oggetto, durata e compenso 2) <u>Titolari di incarichi dirigenziali:</u> Per ciascun titolare di incarico: <u>Dati oggetto di pubblicazione:</u> 1) sintesi dei dati del contratto (quali data della stipula, durata, oggetto dell'incarico) 2) compensi con evidenza delle parti variabili <u>Documenti:</u> 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 inconf. 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 3) <u>Incarico di Direttore Generale</u>	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	FUNZIONE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E SCUOLA DELLO SPORT
Selezione del personale	Selezione del personale: <u>Criteri e modalità:</u> Provvedimenti/regolamenti/atti generali che stabiliscono criteri e modalità per il reclutamento del personale <u>Avvisi di selezione:</u> 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	FUNZIONE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E SCUOLA DELLO SPORT

(SEGUE)

SCHEMA ADEMPIMENTI "SOCIETA' TRASPARENTE" EX D.LGS.33/13 DI SPORT E SALUTE S.P.A.			
SOCIETA' TRASPARENTE - come da schema allegato alla Delibera ANAC. N. 1134 del 08.11.17			
ADEMPIMENTO	CONTENUTI	RIFERIMENTO NORMATIVO	OWNER DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI
Performance	Premialità criteri di distribuzione dei premi al personale e ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti	d.lgs. 33/13 art. 20	FUNZIONE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E SCUOLA DELLO SPORT
Enti controllati	<u>Società partecipate:</u> 1) <u>Dati</u> relativi alle Società partecipate (Coninet- Parco Foro Italico) TABELLA - funzioni attribuite; - info relative all'oggetto sociale delle partecipate, ragione sociale, quota di partecipaz., data costituzione, durata impegno, onere gravante sull'ente, risultati di bilancio degli ultimi 3 esercizi finanziari e numero rappresentanti designati da Sport e salute S.p.A.; - emolumenti di rappresentanti di Sport e salute S.p.A. e degli amministratori, dichiarazione sulla insussistenza cause di inconferibilità e incompatibilità (dich. 39/13) (con link al sito dell'ente) 2) rappresentazione grafica 3) link a sito web delle controllate	d.lgs. 33/13 art. 22 d.lgs. 39/13 art. 20	FUNZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI
Bandi di gara e contratti	1) <u>Dati</u> 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) <u>Documenti</u> 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) <u>Ulteriori documenti</u> 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	FUNZIONE ACQUISTI
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.		FUNZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI FUNZIONE AFFARI LEGALI E SOCIETARI per i dati e documenti relativi a Federazioni Sportive Nazionali; Discipline Sportive Associate; Enti di Promozione Sportiva; Associazioni Benemerite; Gruppi Militari e Gruppi Civili; e per i dati relativi alle indennità ai collaboratori sportivi di cui all'art.96 del D.L."Cura Italia" e ss FUNZIONE SPORT E PERIFERIE E SVILUPPO INFRASTRUTTURE SPORTIVE per "Fondo Sport e Periferie"
Bilanci	Bilanci consuntivi con allegati	d.lgs. 33/13 art. 29 d.lgs. 175/16 art. 6	FUNZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI
Beni immobili	<u>Dati:</u> 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	FUNZIONE INFRASTRUTTURE, SISTEMI E INGEGNERIA DELLO SPORT per le locazioni passive FUNZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI per il patrimonio immobiliare

(SEGUE)

SCHEMA ADEMPIMENTI "SOCIETA' TRASPARENTE" EX D.LGS.33/13 DI SPORT E SALUTE S.P.A.			
SOCIETA' TRASPARENTE - come da schema allegato alla Delibera ANAC. N. 1134 del 08.11.17			
ADEMPIMENTO	CONTENUTI	RIFERIMENTO NORMATIVO	OWNER DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI
Controlli e rilievi sull'amministrazione	1) attestazioni dell'Organo di controllo che svolge le funzioni di OIV 2) relazione dei revisori (ora alleg. al bilancio) 3) I rilievi della Corte dei Conti (Tutti, receipti e non receipti, 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 FUNZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI
Pagamenti	<u>Dati sui pagamenti:</u> A) elenco pagamenti per importo, tipologia spesa e beneficiario <u>Indicatore di tempestività dei pagamenti:</u> 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	FUNZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI
Altri contenuti	<u>Prevenzione della Corruzione:</u> A) PTPC 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 <u>Accesso civico:</u> 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 <u>Dati Ulteriori:</u> 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

11.2 Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante

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

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

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

11.3 Gli obiettivi della trasparenza

Al fine di rendere la gestione della trasparenza efficace, efficiente e mantenere la conformità alle norme di legge, per il 2022 l'obiettivo è di **riorganizzare i contenuti la struttura della pagina web "Società Trasparente" della Società** al fine di renderli sempre più fruibili agli utenti e **verificare i termini temporali delle pubblicazioni** anche ai fini della depubblicazione dei contenuti ai sensi di legge.

12. Allegato - Approfondimenti

12.1 Processo acquisti

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 consultazioni preliminari 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 Offerta 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

L'ANAC il 2 febbraio 2022 ha pubblicato il documento *“Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza”* all'interno del quale ha dedicato uno specifico approfondimento al tema del *“ricorso a proroghe e rinnovi non consentiti”*. Nell'ambito dell'attività istituzionale dell'ANAC, infatti, è emerso come le stazioni appaltanti facciano un ampio ricorso al rinnovo o alla proroga dei contratti anche in assenza delle ipotesi riconosciute ammissibili dalla giurisprudenza italiana ed europea. Nel documento si evidenzia, infatti, come la disciplina comunitaria, traendo spunto dalle decisioni della Corte di giustizia, abbia ritenuto ammissibili alcune modifiche contrattuali, soprattutto in contratti di lunga durata, e ha definito alcune ipotesi

tassative di modifica dei contratti. Tra queste ipotesi è stata contemplata anche quella del rinnovo del contratto, ma solo a condizione che la stessa sia stata espressamente prevista nei documenti di gara e che l'importo del rinnovo sia stato considerato ai fini della determinazione dell'importo da porre a base di gara. Talvolta, invece, si rinvencono fattispecie di rinnovo tacito: il rinnovo effettuato senza emanazione di un provvedimento espresso, inammissibile nel nostro ordinamento. Inoltre, il rinnovo tacito dei contratti pubblici costituisce una fattispecie di gravi violazioni legittimante l'emanazione, da parte dell'ANAC, del parere motivato ai sensi dell'art. 211 comma 1-ter del d.lgs. 50/2016. L'utilizzo dello strumento della proroga e del rinnovo avviene per diversi motivi, tra cui *in primis* la carenza di programmazione, nonché i ritardi o gli errori nella predisposizione e pubblicazione degli atti di gara. Appare, quindi, necessario che le stazioni appaltanti, traendo anche spunto dalle misure proposte nel PNA 2015, adottino adeguate misure specifiche per prevenire il ricorso al rinnovo del contratto in assenza dei presupposti di cui alla disciplina comunitaria, svolgendo un adeguato rilievo dei fabbisogni e conseguente programmazione degli acquisti, un controllo periodico e un monitoraggio delle future scadenze contrattuali e una adeguata valutazione della possibilità di ricorrere ad accordi quadro, anche già in essere, per l'acquisizione di servizi e forniture standardizzabili, nonché una appropriata progettazione delle gare includendovi, anche in via precauzionale, l'opzione del rinnovo.

Nel documento *“Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza”* ANAC affronta anche il tema degli *“affidamenti diretti per assenza di concorrenza per motivi tecnici in mancanza di presupposti”* per i quali, richiamando le Linee guida n. 8, l'ANAC con la delibera n. 548 del 13 luglio 2021 ha ribadito che i concetti di infungibilità ed esclusività non sono sinonimi, in quanto un bene o un servizio è da ritenersi infungibile quando è l'unico che può garantire il soddisfacimento di un certo bisogno dell'Amministrazione. Pertanto, anche in presenza di diritti esclusivi, non è detto che il bisogno dell'Amministrazione non possa essere soddisfatto in modo adeguato anche ricorrendo ad altre soluzioni. E', altresì, rilevato che *“neppure un presunto più alto livello qualitativo del servizio ovvero la sua rispondenza a parametri di maggior efficienza può considerarsi sufficiente a giustificare l'infungibilità. Si tratta, infatti, di elementi che, da soli, non possono condurre al ricorso alla procedura negoziata senza bando precludendo, in tal modo, ad altri potenziali concorrenti di presentare offerte qualitativamente equipollenti se non superiori al presunto unico fornitore in grado di soddisfare certi standard”*.

Sport e salute S.p.A., tenuto di quanto sopra, adotta 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 materia 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 funzione acquisti al RPCT e OdV della Società, in relazione ai seguenti aspetti:
 - numero e importo complessivo di 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.

12.2 Conflitto di interessi

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 pubblici¹¹.

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:

- 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

¹¹ 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.

provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Per tale motivo è necessario identificare i dirigenti e i dipendenti esposti al rischio di conflitto di interessi. Essi sono soggetti che, nel corso delle loro funzioni, hanno la capacità di prendere decisioni che creano obblighi per l'organizzazione nei confronti di terzi, o persone che possono avere un'influenza significativa su tali decisioni, e i cui potenziali conflitti di interesse potrebbero essere dannosi per gli interessi dell'organizzazione a causa della loro natura e importanza¹².

Risulta pertanto opportuno concepire misure organizzative che, nel tenere conto delle situazioni oggettive e soggettive che possono comportare un potenziale conflitto di interesse, siano idonee ad eliderne in modo sostanziale il relativo concretizzarsi.

Il documento ANAC *“Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza”*¹³ ha dedicato un approfondimento al tema del conflitto di interessi nell'affidamento dei contratti. Al riguardo, l'ANAC, in aderenza a quanto stabilito dalle direttive comunitarie e al fine di evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici, ribadisce come le stazioni appaltanti siano chiamate ad adottare misure adeguate per prevenire, individuare e porre rimedio in modo efficace a conflitti di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni.

Il conflitto di interessi si verifica quando l'incaricato di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi, che ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione, interviene nello svolgimento della stessa potendone influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato. Nell'ambito dell'attività di vigilanza sui contratti pubblici, l'Autorità ha avuto modo di verificare come anche misure organizzative apparentemente rispondenti alle finalità della disciplina comunitaria possano rivelarsi inadeguate perché limitate a mere formalità insufficienti a tutelare la legittimità nell'adozione degli atti, con il correlato rischio di far incorrere l'operatore economico coinvolto in una causa di esclusione.

Un caso del genere è quello esaminato nella delibera ANAC n. 712 del 27 ottobre 2021, ove la situazione di conflitto di interessi riguardava il responsabile dell'ufficio tecnico di un piccolo comune ed era correlata all'iscrizione nell'elenco dei professionisti, al quale l'ente attingeva per individuare gli affidatari di servizi di ingegneria di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, di parenti del funzionario. È emerso, infatti che, la soluzione individuata dalla stazione appaltante per far fronte al conflitto di interesse, consistita nel disporre, per la singola procedura di aggiudicazione, che fosse un funzionario diverso dal responsabile

¹² Vedi il documento «La prévention des conflits d'intérêts dans l'entreprise» pubblicato nel 2021 dall'Agenzia Francese Anticorruzione.

¹³ Pubblicato da ANAC il 02.02.2022

dell'ufficio tecnico ad adottare i relativi atti, lasciava intatta in capo al responsabile medesimo la prerogativa di consentire/pianificare - proprio attraverso l'assegnazione dell'incarico di RUP ad un sostituto - l'invito del proprio congiunto ad una procedura di aggiudicazione piuttosto che ad un'altra, per possibili ragioni convenienza personale.

A tale scopo, Sport e salute S.p.A. fa sottoscrivere apposite dichiarazioni per identificare i conflitti di interesse ai seguenti soggetti:

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