

---

**PIANO TRIENNALE**  
**PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**  
**2020-2022**

---

Roma, li 30/01/20

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

(Dott. Marco Befera)



## Sommario

<b>Premessa</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Contesto normativo</b> .....	<b>3</b>
1.1 Contesto Internazionale.....	3
1.2 Contesto Nazionale.....	5
<b>2. Processo di prevenzione della corruzione</b> .....	<b>7</b>
2.1 Analisi del contesto esterno .....	8
2.2 Analisi del contesto interno .....	15
2.3 Valutazione del rischio .....	17
2.4 Trattamento del rischio .....	20
2.5 Pianificazione e Attuazione.....	23
2.6 Monitoraggio del processo .....	23
2.7 Ruoli e responsabilità.....	24
<b>3. Flussi Informativi</b> .....	<b>25</b>
<b>4. Whistleblowing</b> .....	<b>26</b>
<b>5. Verifica del rispetto delle disposizioni ex D.lgs. 39/2013</b> .....	<b>27</b>
<b>6. Logiche di formazione del personale</b> .....	<b>29</b>
<b>7. Codice Etico</b> .....	<b>29</b>
<b>8. Obiettivi di prevenzione della corruzione</b> .....	<b>29</b>
<b>9. Sistema disciplinare</b> .....	<b>30</b>
<b>10. Programma della Trasparenza</b> .....	<b>31</b>
10.1 Il processo di gestione della trasparenza.....	31
10.2 Gli obiettivi della trasparenza .....	34

## Premessa

ConiNet S.p.A. (Società/ConiNet), costituita nel 30 luglio 2004 è un soggetto di diritto privato partecipato integralmente da Sport e salute S.p.A. che ha per oggetto l'espletamento di attività informatiche e telematiche, lo sviluppo di soluzioni software e di ogni altro servizio connesso o inerente al settore dello sport, della comunicazione digitale e dell'intrattenimento sportivo a favore di Sport e salute S.p.A. e di terzi.

I servizi in favore di terzi sono prevalentemente prestati alle Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate e ad Enti di Promozione sportiva, al fine di favorire la razionalizzazione delle risorse destinate al "mondo sportivo nazionale" anche mediante l'ottimizzazione dello sviluppo tecnologico.

Nell'ambito di tale contesto, ha per oggetto l'espletamento di attività informatiche e telematiche, lo sviluppo di soluzioni software e di ogni altro servizio comunque connesso o inerente al settore dello sport, della comunicazione digitale e dell'intrattenimento sportivo a favore di Sport e salute S.p.A. e di terzi.

In particolare, la Società provvede:

- alla gestione delle attività informatiche di Sport e salute S.p.A. e del Coni mediante la realizzazione e conduzione dei sistemi informatici e dei siti web, dei servizi di telefonia fissa e mobile, office automation, gestione delle postazioni di lavoro, posta elettronica con la fornitura delle relative infrastrutture tecnologiche;
- a sviluppare e realizzare servizi e soluzioni software per il mondo dello sport;
- a sviluppare e realizzare applicazioni informatiche innovative, portali web applications, nonché produrre contenuti multimediali e fornire servizi di supporto all'editoria digitale;
- a sviluppare e realizzare sistemi ed applicazioni informatiche open source.

## 1. Contesto normativo

### 1.1 Contesto Internazionale

La corruzione, nella sua più ampia definizione, consiste nell'offrire, dare, ricevere o sollecitare, direttamente o indirettamente, qualsiasi cosa di valore per influenzare impropriamente le azioni di un'altra parte<sup>1</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> Si veda 'Corruption: a glossary of International Criminal Standards' dell'OCSE, 2007.

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 giudiziari efficaci in favore delle persone che hanno subito un danno risultante da un atto di corruzione;
- la Convenzione di Merida (*United Nations Convention against Corruption*) adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata dall'Italia ai sensi della Legge 116 del 2009 che costituisce il primo strumento messo in atto dalla comunità internazionale nella lotta alla corruzione come fenomeno transnazionale.

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

- *Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance* pubblicato da *United Nations Office on Drugs and Crime* del 2010;
- *Recommendation on Fighting Bid Rigging in Public Procurement* pubblicato dall'OCSE nel 2012;
- *A Strategy for Safeguarding against Corruption in Major Public Events* pubblicato da *United Nations Office on Drugs and Crime*, del 2013;
- *Effective Delivery of Large infrastructure Projects* pubblicato dall'OCSE nel 2015;
- *High-Level Principles for Integrity, Transparency and Effective Control of Major Events and Related Infrastructures* e *Recommendation on Public Procurement* pubblicato dall'OCSE nel 2015;
- *Principles for Leveraging Local Benefits from Global Sporting Events* del 2016 e *Organising Sporting Events* pubblicati dall'OCSE nel 2016;
- *Recommendation on Public Integrity* pubblicato dall'OCSE nel 2017;
- *Manual on corruption surveys: Methodological guidelines on the measurement of bribery and other forms of corruption through sample surveys* pubblicato da *United Nations Office on Drugs and Crime* nel 2018.

## 1.2 Contesto Nazionale

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

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

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

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 recepisce le indicazioni delle 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 (PTTI), prevedendo invece la necessità di individuare le modalità di attuazione della trasparenza non più in un separato atto, ma come parte integrante del PTPC, al cui interno, in una apposita sezione, vanno dunque indicati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, oltre alle soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.

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

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

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

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

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

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

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

- n. 833 del 3 agosto 2016 recante Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nonché attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili ed incompatibili;
- n. 1310 del 28 dicembre 2016 recante "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016";
- n. 1134 dell'8 novembre 2017, recante "Linee guida attuative della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle Società e degli Enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli Enti pubblici economici".

## 2. Processo di prevenzione della corruzione

Il processo di prevenzione della corruzione di ConiNet è strutturato nelle seguenti fasi logiche:

1. Analisi del contesto esterno;

2. Analisi del contesto interno;
3. Valutazione del rischio;
4. Trattamento del rischio;
5. Pianificazione e attuazione;
6. Monitoraggio del processo.

## 2.1 Analisi del contesto esterno

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

I principali interlocutori di ConiNet sono Coni e Sport e salute S.p.A che usufruiscono dei servizi offerti dalla Società. Al momento ConiNet non intende estendere il proprio mercato ad altri settori o segmenti.

I fornitori principalmente legati al mondo *information technology*.

### 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.

Si segnalano in merito 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.

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

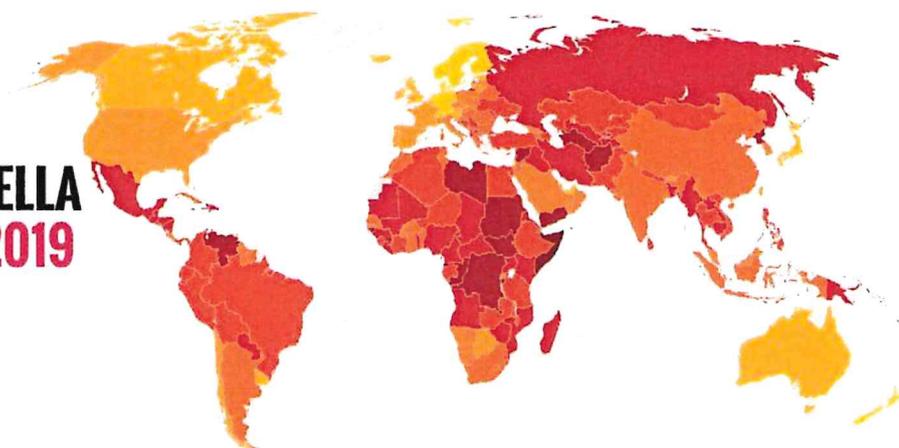
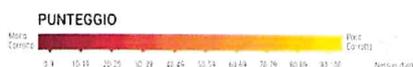
Ad oggi, l'indice più noto e utilizzato è l'**indice di percezione della corruzione** pubblicato da Transparency International (TI-CPI o Corruption Perception Index) che fornisce una misura nazionale per la maggior parte dei paesi mondiali. L'indice misura quantitativamente la corruzione percepita nel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

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



## INDICE DI PERCEZIONE DELLA CORRUZIONE 2019

Il livello di corruzione percepito nel settore pubblico in 180 paesi nel mondo.



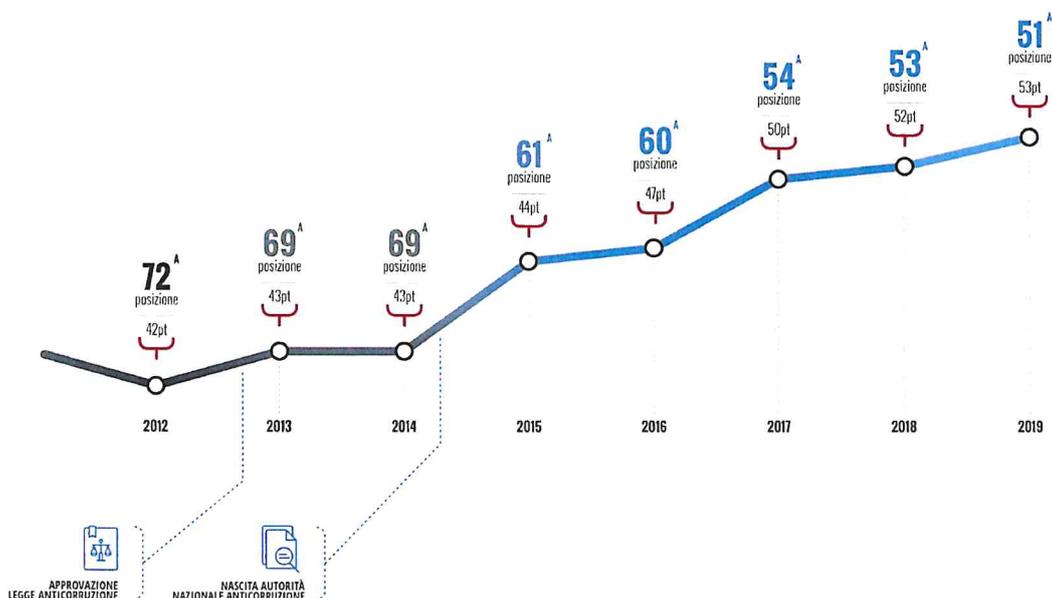
#cpi2019

[www.transparency.it/indice-percezione-corruzione](http://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione)

This work from Transparency International (2020) is licensed under CC BY-ND 4.0

fonte: <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione-2019/>

Nel 2019, l'Indice di Percezione della Corruzione vede l'Italia al 51° posto nel mondo su 180 Paesi, con un punteggio di 53 su 100, con un trend in lenta crescita del nostro Paese nella classifica globale e quella europea, dove l'Italia si allontana dagli ultimi posti.



fonte: <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione-2019/>

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

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

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

#### Dati giudiziari



#### Indici di percezione della corruzione



#### Misure basate sull’esperienza



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

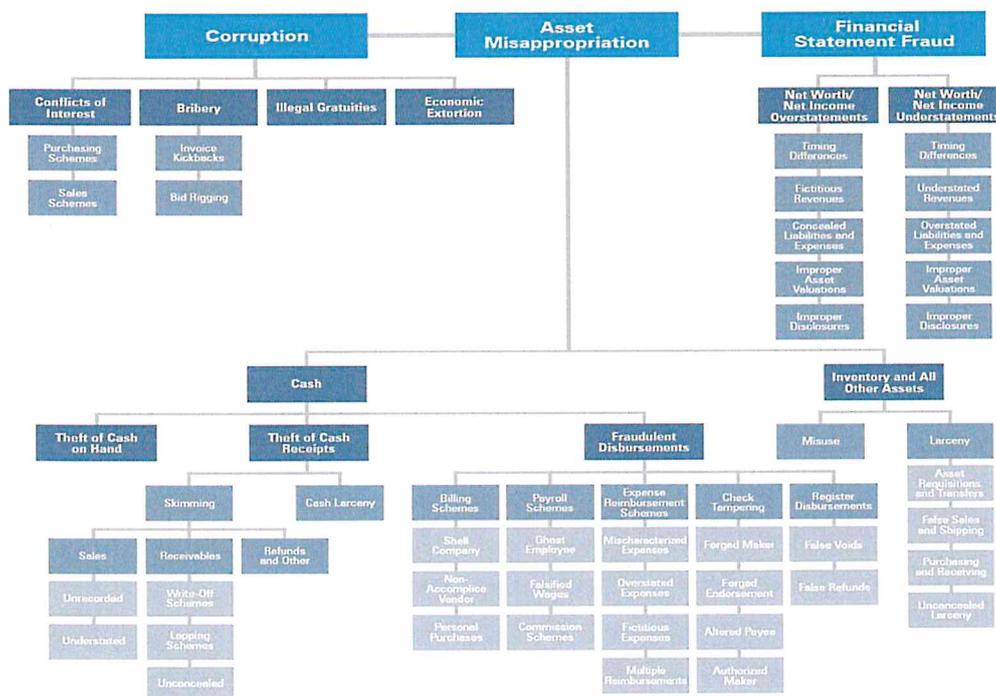
## Recenti studi internazionali e nazionali sulle frodi e sulla corruzione

La definizione legale di frode può variare in base alla giurisdizione. In Italia sono previsti molteplici reati attinenti alla frode<sup>2</sup>, oltre al reato di corruzione.

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

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

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

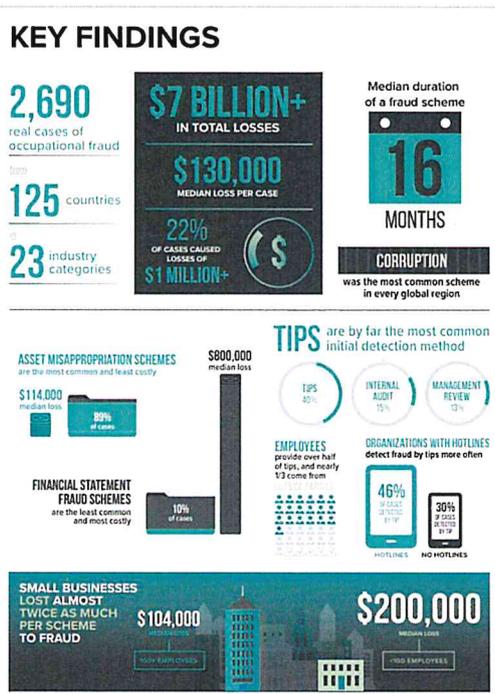


Fonte: “la corruzione – definizione, misurazione e impatti economici” Vol.1 Formez.

<sup>2</sup> A titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- Truffa (art. 640 c.p.)
- Frode informatica (art. 640 ter c.p.)
- Insolvenza fraudolenta (art. 641 c.p.)
- Frode assicurativa (art. 642 c.p.)
- Frode contabile (artt. 2621 - 2621-bis - 2621-ter - 2622 c.c.)
- Appropriazione indebita (art. 646 c.p.)
- Frode nell’esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)

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



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

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

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

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

\*Departments with fewer than ten cases were omitted

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

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

Si rileva, infine, dallo studio dell’ACFE che, nell’ambito degli incarichi dirigenziali e/o manageriali, gli uomini causano in media danni economici più ingenti rispetto alle donne (dovuto anche alla circostanza che gli incarichi di vertice sono spesso ricoperti da uomini): il danno economico mediano provocato dagli uomini ammonta a \$ 1.000k, mentre quello provocato dalle donne ammonta a \$ 295k.

\*\*\*

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

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

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

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

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

\*\*\*

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

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

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

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

Infatti, in riferimento alla prima categoria, si tratta di fattori/eventi, che per la loro eccezionale natura e per i tempi ristretti e tassativi richiesti per la loro realizzazione, possono comportare rischi connessi alla deviazione dalle procedure e dalle regole al fine di ottenere dei risultati, limitando l'efficacia dei sistemi di controllo esistenti. In altri termini, le pressioni che si generano potrebbero creare un ambiente per cui il raggiungimento del risultato è priorità che giustifica la violazione o il aggiramento delle procedure esistenti.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Si veda *A Strategy for Safeguarding against Corruption in Major Public Events*, UNODC, 2013.

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 ConiNet. In tale casistica è riconducibile anche l'ipotesi che a fronte di nuove norme, di cui si richiede la *compliance*, ConiNet 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

Lo Statuto di ConiNet prevede all'art. 14 che la Società sia amministrata da un Consiglio di Amministrazione (di seguito anche CdA) composto da tre membri, nominati dal Socio Unico.

All'art. 20, lo Statuto prevede che il Collegio Sindacale sia costituito da tre Sindaci effettivi ed è previsto altresì che siano nominati altri due Sindaci supplenti.

La società opera secondo la seguente struttura organizzativa:

- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato, al quale fanno riferimento i seguenti uffici:
  - ✓ Amministrazione,
  - ✓ Risorse Umane,
  - ✓ Acquisti,
  - ✓ Logistica e Facility.
- Direttore Generale (che riporta all'Amministratore Delegato), al quale fanno riferimento le seguenti Aree aziendali:
  - ✓ Commerciale (*in staff*);
  - ✓ IT Operations;

- ✓ Digital Communication;
- ✓ Software Development;
- ✓ Supporto Tecnico Post Vendita.

– Controllo di Gestione (che riporta all'Amministratore Delegato).

Le attività riferite agli uffici Amministrazione, Risorse Umane, Acquisti, Logistica e Facility sono fornite da Sport e salute S.p.A. in forza di specifico contratto di servizio.

La società è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001.

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

<b>Codice attività</b>	<b>Attività a rischio</b>	<b>Livello di RISCHIO INERENTE</b>
A.1	Negoziante e stipula dei contratti attivi con FSN, DSA, EPS e terzi operanti nel mondo sportivo	<b>MEDIO</b>
A.2	Gestione dei contratti attivi con FSN, DSA, EPS e terzi operanti nel mondo sportivo	<b>MEDIO</b>
A.3	Gestione dei contratti passivi	<b>MEDIO</b>
A.4	Selezione del personale	<b>MEDIO</b>
A.5	Gestione delle premialità e degli avanzamenti di carriera.	<b>BASSO</b>
A.6	Gestione delle verifiche ispettive	<b>BASSO</b>
A.7	Acquisti tramite carta di credito aziendale	<b>BASSO</b>

Sono escluse dal presente piano le attività sotto elencate svolte da Sport e salute per conto di ConiNet in virtù del contratto di servizio ad oggi in essere:

- Individuazione ed esecuzione della procedura di acquisto;
- Gestione dei rimborsi spese a dipendenti;

- Gestione del personale (presenze, cedolini, etc.);
- Gestione degli adempimenti fiscali;
- Predisposizione dei bilanci, e gestione della contabilità;
- Gestione della Tesoreria (Incassi, pagamenti e crediti);
- Gestione di contenziosi giudiziali, stragiudiziali e procedimenti arbitrali.

## 2.3 Valutazione del rischio

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

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

- Probabilità;
- Impatto potenziale.

### Valutazione della probabilità di accadimento

La probabilità è valutata in relazione alle seguenti variabili:

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

Per ciascuna variabile sono definiti i seguenti tre livelli:

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

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

**Livello di probabilità**

<b>Complessità</b>	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 ConiNet;
- **economico finanziario:** l'impatto economico finanziario è valutato in relazione alla materialità del danno di ConiNet 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
<b>Danno reputazionale</b>	Attenzione da parte dei media nazionali (e internazionali) con danni di lungo termine all'immagine di ConiNet	Attenzione perdurante di media locali con conseguenze sugli stakeholder di ConiNet	Minima attenzione a livello di media locali e con una durata di breve termine
<b>Impatto finanziario</b>	L'impatto finanziario stimabile è maggiore dell'1% del valore della produzione di ConiNet	L'impatto finanziario stimabile è compreso tra il 0,5% ed il 1% del valore della produzione di ConiNet	L'impatto finanziario stimabile è minore del 0,5 % del valore della produzione di ConiNet
<b>Legale sanzionatorio</b>	Costante. Relativo all'avvio di procedimenti giudiziari e amministrativi. Irrogazione di sanzioni		

### Valutazione del rischio inerente

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

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

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

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

**Livello di rischio inerente**

<b>Probabilità</b>	Alto	M	A	A
	Medio	B	M	A
	Basso	B	B	M
		Basso	Medio	Alto

**Impatto potenziale**

### Modalità operative

Il 'R.P.C.T. supporta i Responsabili delle strutture aziendali competenti ad individuare le attività a rischio rilevanti ai fini della L.190/2012 ed effettua la valutazione del rischio inerente per ciascuna attività.

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

## 2.4 Trattamento del rischio

La valutazione del disegno del sistema di controllo a presidio delle attività a rischio è un'attività di responsabilità del R.P.C.T., da effettuare su base periodica, successivamente alla fase di processo *Risk Assessment*, in quanto a questa strettamente connessa e correlata.

Tale valutazione tiene in considerazione l'“adeguatezza del disegno” del sistema di controllo, nonché il livello di rischio inerente connesso a ciascuna attività. Sono stati individuati i seguenti criteri di controllo:

1. Separazione delle funzioni
2. Esistenza di procedure, protocolli o circolari per la regolamentazione dell'attività
3. Formalizzazione dei poteri di firma e poteri autorizzativi
4. Tracciabilità dei dati
5. Trasparenza e pubblicità degli atti, dei documenti e dei dati
6. Flussi informativi
7. Gestione dei conflitti di interesse

Il R.P.C.T. supporta i Responsabili delle strutture aziendali competenti nella individuazione e valutazione delle misure di prevenzione e dei controlli specifici per ciascuna attività mappata nel Piano e in relazione ai criteri suddetti.

In particolare, la valutazione è effettuata sulla base della seguente scala di valori:

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

Alla valutazione dei singoli controlli sono associati i seguenti punteggi:

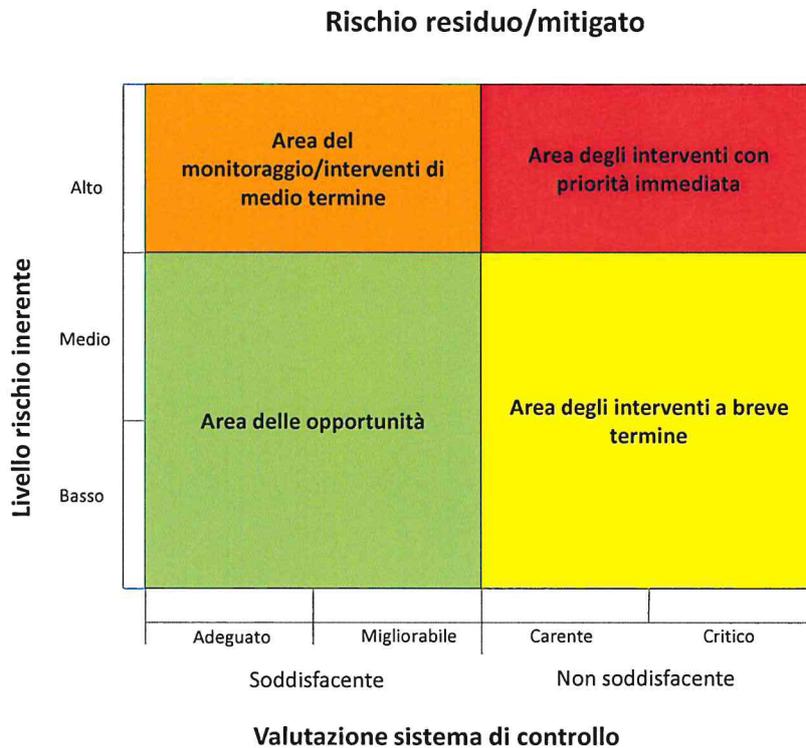
- 1 (Adeguato);
- 0,5 (Parzialmente Adeguato);
- 0 (Non Adeguato).

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

SISTEMA DI CONTROLLO SODDISFACENTE (range 100%-80%)		SISTEMA DI CONTROLLO NON SODDISFACENTE (range 79%-0%)	
Adeguato	Migliorabile	Carente	Critico
Range: 100%-90%	Range:89% -80%	Range: 79% -51	Range:50%-0
Tutti i singoli controlli/misure sono adeguati ovvero un controllo presenta degli aspetti migliorativi volti a ottimizzare il sistema di controllo ritenuto complessivamente soddisfacente.	Un controllo/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) in 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,

tecniche, 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 R.P.C.T. supporta annualmente i Responsabili delle strutture aziendali nella individuazione e nella valutazione di adeguatezza dei controlli e delle misure a presidio di ciascuna attività a rischio individuata nel P.T.P.C.

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

## 2.5 Pianificazione e Attuazione

L’R.P.C.T. supporta i Responsabili delle Strutture Aziendali nella definizione del piano annuale delle azioni e degli interventi da implementare (si veda paragrafo “8. Obiettivi di prevenzione della corruzione”), identificando per ciascuna attività le tempistiche di completamento.

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

## 2.6 Monitoraggio del processo

L’attività di monitoraggio rappresenta l’ultima fase del processo di prevenzione del rischio “corruzione” di ConiNet.

In particolare, è responsabilità dell’R.P.C.T. monitorare l’implementazione:

- delle azioni di adeguamento del disegno delle misure di prevenzione. Nel caso in cui siano ravvisati scostamenti significativi rispetto a quanto pianificato, ovvero venga manifestata l’esigenza motivata di prevedere azioni differenti, il R.P.C.T. analizza le cause che hanno generato tali scostamenti e supporta i responsabili nella definizione delle soluzioni;

- dell'effettiva attuazione delle misure attraverso specifiche verifiche.

Nel caso in cui siano ravvisati comportamenti in violazione delle prescrizioni del Piano, il R.P.C.T. vigila sull'applicazione del sistema disciplinare.

## 2.7 Ruoli e responsabilità

ConiNet ha provveduto a nominare in data 4 ottobre 2016 il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (in seguito anche R.P.C.T.).

**Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:**

- predispone il P.T.P.C.T. trasmettendolo al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- aggiorna periodicamente il P.T.P.C.T. e le attività pianificate per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
- predispone e trasmette annualmente una relazione sulle attività svolte al Consiglio di Amministrazione;
- supporta i Responsabili delle Strutture Aziendali nell'attività di identificazione, valutazione e gestione, dei potenziali rischi di corruzione applicabili alle attività di business;
- monitora la realizzazione degli interventi da parte dei Responsabili delle Strutture Aziendali individuati;
- si relaziona con l'OdV di ConiNet nelle diverse fasi di pianificazione delle attività, gestione e monitoraggio;
- richiede i dati e i documenti necessari al fine di rispondere agli adempimenti di pubblicazione della normativa sulla trasparenza;
- pianifica e monitora la formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità.

**Il Consiglio di Amministrazione** di ConiNet quale organo di indirizzo politico della Società:

- nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- approva il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e riceve la relativa relazione annuale.

L'**Amministratore Delegato** di ConiNet garantisce la messa a disposizione delle risorse necessarie per la gestione del Piano e l'attuazione degli interventi ed è informato delle criticità per le valutazioni di competenza.

**I Responsabili delle Strutture Aziendali** di ConiNet con il supporto metodologico del R.P.C.T.:

- effettuano l'analisi e valutazione dei rischi e della relativa attuazione del processo di gestione dei rischi di corruzione, supervisionando l'attività e la corretta applicazione delle misure di prevenzione da parte dei dipendenti;
- assicurano la puntuale attuazione degli interventi definiti nel P.T.P.C.T.;
- forniscono i dati e le informazioni richiesti dal R.P.C.T. ai fini degli adempimenti della normativa sulla trasparenza;
- effettuano segnalazioni mediante i canali messi a disposizione dal R.P.C.T., anche in relazione a malfunzionamenti del sistema di controllo interno o a comportamenti non in linea con il codice di comportamento di Gruppo.

**Il personale di ConiNet:**

- opera, per le attività di competenza, nel rispetto delle procedure e delle misure di prevenzione predisposte per l'attività a rischio corruzione;
- effettua segnalazioni mediante i canali messi a disposizione dal R.P.C.T., anche in relazione a malfunzionamenti del sistema di controllo interno o a comportamenti non in linea con il codice di comportamento di Gruppo;

garantisce la messa a disposizione dei dati e delle informazioni richieste periodicamente dal R.P.C.T. ai fini degli obblighi di Trasparenza.

### **3. Flussi Informativi**

Ad oggi i flussi informativi verso il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza non sono formalmente strutturati ed avvengono, pertanto, in via informale su specifica richiesta del R.P.C.T.

È in corso la formalizzazione in un documento aziendale dei flussi informativi verso il R.P.C.T. di ConiNet, prevedendo in particolare i contenuti, i canali, le modalità e le tempistiche delle comunicazioni relative ad eventi rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione.

## 4. Whistleblowing

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

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

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

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

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

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

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

La procedura di Sport e salute S.p.A. adottata precisa che nessun atto ritorsivo e nessun pregiudizio consegnerà alla segnalazione che sia stata effettuata in buona fede.

Ai sensi di legge, si rammenta che qualsivoglia atto ritorsivo posto in essere a seguito di una segnalazione interna oppure rivolta direttamente ad ANAC ovvero di una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, sarà ritenuto nullo e, qualora accertato, sanzionato<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> 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

Il R.P.C.T., in ogni caso, agisce in modo da garantire il segnalante contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione, assicurando attraverso i canali dedicati, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

A tale riguardo:

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

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

Il R.P.C.T. annualmente invia a tutti i dipendenti una comunicazione circa la presenza e le modalità di utilizzo del sistema di *whistleblowing*.

Le attività istruttorie per le segnalazioni iniziano dalla funzione *Internal Auditing Corporate Compliance* (IACC) di Sport e salute S.p.A., che verifica la presenza di segnalazioni periodicamente o a seguito di *alert* automatico dell'applicativo. Successivamente, tale ufficio ne dà informazione secondo le rispettive competenze al R.P.C.T. e all'Organismo di Vigilanza, i quali valutano se la segnalazione è in buona fede ed adeguatamente circostanziata, o considerata in malafede.

La gestione di segnalazioni che abbiano trovato riscontro oggettivo ovvero per le quali siano emersi aspetti critici avviene con il supporto delle strutture di Sport e salute S.p.A.

## **5. 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, R.P.T.C. cura che siano rispettate le disposizioni del citato Decreto in materia di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi. In particolare, il R.P.C.T.:

---

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.

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

Nelle ipotesi di cui al punto b) sopra indicato, il R.P.C.T. 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 R.P.C.T. 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 R.P.C.T., ai fini dell'accertamento, può richiedere il supporto della Direzione Affari Legali di Sport e salute S.p.A.

I soggetti interessati sono tenuti a fornire la massima collaborazione e supporto al R.P.C.T. 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 R.P.C.T.: (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 R.P.C.T.: (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, ConiNet garantisce al R.P.C.T. la massima autonomia e indipendenza.

## 6. 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 R.P.C.T. definisce su base pluriennale gli interventi formativi in una logica *risk-based* ovvero dando priorità al personale che opera sui processi che presentano un più elevato grado di rischio e fornendo, tra l'altro, una rappresentazione del contesto esterno e interno, inteso sia normativamente che come fattori di rischio, degli strumenti metodologici volti a far riconoscere i cd *red-flag* o "falsi positivi" di ciascun processo, delle modalità di utilizzo del sistema di *whistleblowing*.

## 7. Codice Etico

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

Il Codice è pubblicato sul sito web della Società.

I destinatari sono chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine di ConiNet. Eventuali condotte contrarie al Codice Etico comportano l'adozione di specifici provvedimenti sanzionatori.

## 8. Obiettivi di prevenzione della corruzione

Il PTCP, in linea con quanto definito dal Piano Nazionale Anti-Corruzione attualmente in vigore, fa propri e conferma i seguenti obiettivi strategici per il triennio 2020-2022:

- ridurre le probabilità di accadimento di fenomeni di corruzione;
- aumentare le capacità di individuare casi di corruzione e migliorare i tempi di risposta;

- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

\*\*\*

Al fine di realizzare gli obiettivi strategici, il R.P.C.T. ha definito i seguenti obiettivi specifici per l'anno 2020 che saranno realizzati col supporto dell'Ufficio *Internal Auditing Corporate Compliance* di Sport e salute S.p.A. e, se necessario, di risorse esterne:

Obiettivo specifico 2020		Obiettivo strategico di riferimento	Tempistica
1	Definizione dei flussi informativi e predisposizione documenti metodologici	Aumentare le capacità di individuare casi di corruzione e migliorare i tempi di risposta.	marzo – maggio

## 9. Sistema disciplinare

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Piano e dalle procedure anticorruzione costituisce adempimento da parte dei dipendenti di ConiNet 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 ConiNet costituisce sempre illecito disciplinare.

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

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

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

Dell'avvio del procedimento disciplinare e della sua conclusione (sia in caso di irrogazione di una sanzione, sia in caso di annullamento) è data tempestiva comunicazione al R.P.C.T.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Piano è oggetto di monitoraggio da parte del R.P.C.T.

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 ConiNet di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Piano e delle procedure.

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

## **10. Programma della Trasparenza**

### **10.1 Il processo di gestione della trasparenza**

La trasparenza è intesa quale elemento sinergico agli scopi del Piano Triennale 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.

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

[responsabiletrasparenza@cert.coni.it](mailto:responsabiletrasparenza@cert.coni.it)

Il processo di gestione della trasparenza riguarda sia la gestione degli obblighi di pubblicazione che la realizzazione di obiettivi specifici. In linea generale il R.P.C.T. richiede alle Aree aziendali i dati di competenza necessari ad adempiere agli obblighi di legge.

Il R.P.C.T. riferisce al CdA 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.

IACC di Sport e salute S.p.A. supporta operativamente il R.P.C.T. nelle richieste alle Direzioni competenti e nella pubblicazione dei dati.

Le Direzioni e gli uffici di ConiNet forniscono i dati e i documenti richiesti garantendo la tempestività e la completezza dei dati, per quanto di competenza.

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

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

OBBLIGHI PUBBLICAZIONE SUCC. AL 23.06.16. Termine recepim: 6 mesi (art. 42, c.1 D.Lgs. 97/16)

ADEMPIMENTO	CONTENUTI	Ri.to normativo	OWNER DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI
Disposizioni generali	1) Piano Triennale prevenzione e corruzione 2) Atti generali 3) Codice Etico	d.lgs.33/13 art.10 art.12	INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE
Organizzazione	1) <b>Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo</b> (salvo gratuiti): I. Presidente II. Cda IV. P.O. con deleghe  Per tutti i soggetti 1): <b>Dati per ciascun componente:</b> - compensi (indennità e gettoni) - importi viaggi  <b>Documenti:</b> - atto di nomina con indicazione della durata - cv - dichiarazione irpef parzialmente oscurata - dichiarazione predisposta secondo modello e contenente: - assenza cause di incompat. e inconferib. (ex D.lgs. 39/2013); - dati relativi all'assunzione di altre cariche e relativi compensi, altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza e relativi compensi (ALL. B - Sez. A); - situazione patrimoniale (ALL.B - Sez.B); - mancato consenso coniuge e parenti (ALL.B - Sez.C) - dichiarazione predisposta secondo modello contenente: invarianza/variazione delle cause incompatibilità e della situazione patrimoniale.  2) Sanzioni per mancata comunicazione dei dati 3) Articolazione degli uffici organigramma con indicazione competenze 4) Telefono e posta elettronica: dati: elenco completo numeri e caselle mail e pec	d.lgs. 33/13 art. 13 art. 14 art. 47  d.lgs. 39/13 art. 20	INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE per i dati e le dichiarazioni relative alle cariche  DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI per i dati relativi agli importi per i viaggi delle cariche
Consulenti e collaboratori	<b>Incarichi consulenti e collaboratori</b> <b>Dati oggetto di pubblicazione per ciascun componente:</b> I) <b>estremi</b> atto di conferimento, durata, compenso e oggetto incarico, ragione dell'incarico II) il tipo di procedura seguita per selezione contraente e numero partecipanti  <b>Documenti oggetto di pubblicazione:</b> III) cv IV) dichiarazione ai sensi dell'art.15-bis	d.lgs.33/13 art. 15-bis	CONTROLLO DI GESTIONE  DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI
Personale	1) <b>Personale:</b> a) CCNL dirigenti b) CCNL non dirigenti c) personale a tempo indeterminato: dato distinto per categoria (tipo contratto, costo annuale, numero risorse in servizio) d) personale non a tempo indeterminato: dato distinto per categoria (tipo contratto, costo annuale, 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. <b>Dati:</b> oggetto, durata e compenso  2) <b>Titolari di incarichi dirigenziali:</b>  Per ciascun titolare di incarico: <b>Dati oggetto di pubblicazione:</b> 1) sintesi dei dati del contratto (quali data della stipula, durata, oggetto dell'incarico) 2) compensi con evidenza delle parti variabili <b>Documenti:</b> 1) cv 2) dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati e relativi compensi a qualsiasi titolo; 3) altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti; 4) dich. insussistenza cause inconferibilità e incompatibilità dich. 39/13;  <b>Per ciascun dirigente l'amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale:</b> Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	d.lgs. 33/13 art.14 art.14 c. 1-ter art.16 art.17 art.18 art.21  d.lgs. 39/13 art. 20	DIREZIONE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E SCUOLA DELLO SPORT
Selezione del personale	Selezione del personale: <b>Criteri e modalità:</b> Provvedimenti/regolamenti/atti generali che stabiliscono criteri e modalità per il reclutamento del personale  <b>Avvisi di selezione:</b> 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. 175/2016 art. 19	CONTROLLO DI GESTIONE

Segue

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

OBBLIGHI PUBBLICAZIONE SUCC. AL 23.06.16. Termine recepim: 6 mesi (art. 42, c.1 D.Lgs. 97/16)

ADEMPIMENTO	CONTENUTI	Ri.to 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	DIREZIONE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E SCUOLA DELLO SPORT
Bandi di gara e contratti	1) <b>Dati oggetto di pubblicazione in tabelle riassuntive per ogni procedura:</b> - 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) <b>Documenti oggetto di pubblicazione per ogni procedura (art. 29 d.lgs. 50/2016):</b> 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) <b>Ulteriori documenti sottoposti a pubblicazione (ex d.lgs. 50/2016):</b> - 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; - <b>Avvisi sul sistema di qualificazione artt. 72, 73 e 127 d.lgs. 50/16</b>		DIREZIONE ACQUISTI
Bilanci	A) Bilanci preventivi e consuntivi con allegati B) Entrate e Spese in formato tabellare	d.lgs. 33/13 art. 29  d.lgs. 175/16 art. 6	CONTROLLO DI GESTIONE
Beni Immobili	<b>Dati:</b> 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	CONTROLLO DI GESTIONE
Pagamenti	<b>Dati sui pagamenti:</b> A) elenco pagamenti per importo, tipologia spesa e beneficiario <b>Indicatore di tempestività dei pagamenti:</b> B) indicatore di tempestività dei pagamenti C) ammontare complessivo dei debiti e numero delle imprese creditrici	d.lgs. 33/13 art. 4-bis art. 33	DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, FINANZIAMENTO AGLI ORGANISMI SPORTIVI
Altri contenuti	<b>Prevenzione della Corruzione:</b> A) PTPC B) Nominativo e recapito RPCT C) Relazione RPCT (entro il 15 dicembre di ogni anno) D) Atti accertamento violazioni di cui al d.lgs. 39/13  <b>Accesso civico:</b> Accesso civico e generalizzato: Norme 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	d.lgs. 33/13 art. 5 art. 7 bis art. 10 art. 43  L. 241/90 art. 2  L. 190/12 art. 1  d.lgs. 39/13 art. 18  linee Guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	INTERNAL AUDITING E CORPORATE COMPLIANCE

## 10.2 Gli obiettivi della trasparenza

Al fine di rendere la gestione della trasparenza efficace, efficiente e mantenere la conformità alle norme di legge, l'obiettivo specifico per il 2020 è quello di **aggiornare la struttura e il funzionamento delle sezioni del sito "Società Trasparente"**.