



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ  
E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2025 - 2027



## SOMMARIO

<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>SEZIONE 1</b> .....	<b>4</b>
<b>Scheda anagrafica dell'Ente e analisi del contesto esterno e interno</b> .....	<b>4</b>
1.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO .....	6
1.2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO .....	6
<b>SEZIONE 2</b> .....	<b>7</b>
<b>Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione</b> .....	<b>7</b>
2.1. VALORE PUBBLICO .....	8
2.1.1. Le priorità politico-istituzionali .....	9
2.1.2. Le linee programmatiche .....	21
2.2. PERFORMANCE .....	23
2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	26
2.3.1. Premessa .....	26
a. Pianificazione .....	27
b. Analisi dei rischi di corruzione nelle aree di competenza dell'Ente .....	28
c. Progettazione del sistema di trattamento del rischio .....	28
d. Stesura della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025-2027 .....	28
2.3.2. Soggetti Coinvolti .....	28
Organo di indirizzo .....	29
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza .....	30
Organismo indipendente di valutazione .....	33
Responsabile della Anagrafe unica della Stazione Appaltante (RASA) .....	33
Personale .....	33
RPD – Responsabile della protezione dei dati (anche DPO - Data protection officer) .....	34
2.3.3. Metodologia e gestione del rischio .....	34
2.3.3.1. <i>Analisi del contesto esterno</i> .....	35
2.3.3.2. <i>Analisi del contesto interno</i> .....	46
2.3.3.3. <i>Valutazione del rischio</i> .....	49
2.3.3.4. <i>Trattamento del rischio</i> .....	52
2.3.3.5. <i>Attività di controllo e monitoraggio</i> .....	62
2.3.3.6. <i>Consultazione e comunicazione</i> .....	63
2.3.4. Sezione per la trasparenza .....	63
<b>SEZIONE 3</b> .....	<b>71</b>
<b>Organizzazione e Capitale Umano</b> .....	<b>71</b>
3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	72
3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	78
IL POLA .....	79
3.3. LE STRATEGIE IN MATERIA DI CAPITALE UMANO .....	86
<b>SEZIONE 4</b> .....	<b>88</b>
<b>Monitoraggio</b> .....	<b>88</b>
4.1. MONITORAGGIO .....	89



## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (d'ora in avanti: PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, allo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione) sono stati individuati gli adempimenti che, per effetto delle nuove disposizioni, risultano assorbiti dal PIAO.

Infine, con D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione) sono stati definiti i contenuti e le modalità semplificate di redazione del PIAO per gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50, nonché la struttura del medesimo in un "Piano-tipo" allegato, in supporto alle amministrazioni obbligate.

Il PIAO, che si dispiega su un arco temporale pari ad un triennio, contempla e mette a sistema gli obiettivi delle varie pianificazioni finora previste per le amministrazioni pubbliche, tra cui quelle relative alla performance, all'anticorruzione e ai fabbisogni. Rispetto ai Piani preesistenti, il PIAO è strutturato quale strumento di riconfigurazione "graduale" ai fini del potenziamento qualitativo dell'organizzazione dell'attività delle amministrazioni pubbliche, anche in virtù delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nell'ambito della Milestone M1C1-56 Riforma 1.9 – Riforma della pubblica amministrazione.

Il PIAO del Comitato Olimpico Nazionale Italiano (d'ora in avanti: "CONI" o "Ente") tiene conto delle finalità istituzionali e dei risultati connessi agli obiettivi e alle strategie dell'Ente, anche alla luce del processo di riorganizzazione radicale delle attività avviato dal decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5 (Misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento del CONI), che ha determinato una significativa ridefinizione della pianta organica, il cui completamento è tuttora in corso.

In ragione di tale circostanza, si è resa necessaria una fase di transizione per ottimizzare e riorganizzare, in modo progressivo, le attività del CONI e le pianificazioni fino ad ora vigenti in una logica sistemica di ottimizzazione del patrimonio organizzativo e di incremento della performance istituzionale dell'Ente.

Nel rispetto dello schema contenuto nel citato DPCM n. 132/2022, il presente PIAO è articolato in quattro sezioni, nell'ambito delle quali sono ricondotte, da un lato, le finalità istituzionali e la mission pubblica e, dall'altro, l'organizzazione e le azioni del CONI, in funzione del soddisfacimento dei bisogni generali e collettivi:

- 1) Scheda anagrafica dell'amministrazione
- 2) Valore Pubblico, performance e anticorruzione
- 3) Organizzazione e capitale umano
- 4) Monitoraggio



## *SEZIONE 1*

# *Scheda anagrafica dell'Ente e analisi del contesto esterno e interno*



<b>TIPOLOGIA P.A.</b>	<b>ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO</b>
<i>CATEGORIA</i>	ENTE PUBBLICO PRODUTTORE DI SERVIZI ASSISTENZIALI, RICREATIVI E CULTURALI
<i>DENOMINAZIONE</i>	COMITATO OLIMPICO NAZIONALE ITALIANO
<i>ACRONIMO</i>	CONI
<i>SEDE ISTITUZIONALE</i>	PIAZZA LAURO DE BOSIS 15, 00135- ROMA
<i>SITO ISTITUZIONALE</i>	<a href="http://WWW.CONI.IT">WWW.CONI.IT</a>
<i>PEC</i>	<a href="mailto:segretariogenerale@cert.coni.it">segretariogenerale@cert.coni.it</a>
<i>CODICE FISCALE</i>	01405170588
<i>PARTITA IVA</i>	00993181007



## 1.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'Ente, nonché della evoluzione dei suoi flussi finanziari ed economici, si rinvia all'analisi del contesto esterno effettuata nella Sezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza" (§ 2.3.3.1).

## 1.2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Per la descrizione del contesto interno si rinvia all'analisi effettuata nella Sezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza" (§ 2.3.3.2).



## *SEZIONE 2*

# *Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*



## 2.1. VALORE PUBBLICO

Come si evince dalle Linee guida n. 1/2017 elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 3, comma 1 del d.P.R. n. 105/2016, il concetto di "Valore Pubblico" rappresenta la chiave di volta nel percorso evolutivo delle pubbliche amministrazioni, avuto particolare riguardo alla loro performance.

È noto, infatti, che la performance organizzativa dell'Ente potrà considerarsi eccellente qualora, attraverso un impiego efficiente ed efficace delle risorse disponibili (*input*) in capo a tutte le sue unità, consenta di erogare servizi di qualità (*output*), in perfetta linea con le performance istituzionali dell'Ente medesimo. Tuttavia, una simile eccellenza rimarrebbe, di fatto, fine a sé stessa ove non ci fossero risvolti positivi per la collettività. In questo senso si parla di Valore Pubblico, inteso quindi come capacità dell'amministrazione di aumentare il livello complessivo di benessere reale della collettività (*outcome*), declinato quale benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e, più in generale, di tutti gli *stakeholder*, rispetto ad un originario livello di partenza o *baseline*. Insomma, il Valore Pubblico rappresenta il riferimento ultimo a cui deve tendere l'ente nell'orientare i suoi obiettivi istituzionali, attraverso un'autentica riscoperta del proprio patrimonio valoriale: dalle capacità organizzative al *network* relazionale, dalla tendenza all'innovazione alla sostenibilità ambientale, passando per l'analisi delle istanze comunitarie, oltre che per l'innalzamento degli standard di trasparenza e semplificazione. In effetti, non basta che l'Ente produca Valore Pubblico, ma è necessario altresì che si adoperi per conservarlo tramite la prevenzione e il contrasto dei fenomeni erosivi, quali l'eccessiva burocratizzazione e i possibili episodi corruttivi.

Lungo il predetto solco, la presente sottosezione "Valore Pubblico" riassume una selezione dei risultati che il CONI, in coerenza con le sue finalità istituzionali, intende conseguire grazie all'attuazione di specifiche linee programmatiche, tenuto conto del contesto in cui opera, delle criticità da superare così come delle opportunità suscettibili di sviluppo. Il tutto con la precisazione, sin da ora, che, in quanto ente pubblico votato alla promozione della cultura e della pratica dello sport in tutte le sue forme, il CONI è per ciò solo in grado di creare Valore Pubblico. Com'è facilmente intuibile, infatti, la *mission* dell'ente, che coincide con la diffusione e la valorizzazione dell'attività sportiva sull'intero territorio nazionale tra tutta la popolazione, porta con sé un automatico innalzamento del livello di benessere della collettività. Basti pensare alle esternalità positive che lo sport è evidentemente in grado di produrre sul piano della salute, ma anche dell'integrazione sociale, oltre che dello sviluppo ambientale, culturale ed economico del territorio.

In questa sede giova altresì evidenziare che, in qualità di Comitato Olimpico Nazionale, il CONI è tenuto ad adottare e rispettare i valori e i principi fondamentali promossi dalla Carta Olimpica e a garantire l'osservanza del Codice Etico del Comitato Olimpico Internazionale (CIO).

Rientrano tra principi fondamentali del Codice Etico del CIO:

- il rispetto dello spirito olimpico (comprensione reciproca, spirito di amicizia, solidarietà e fair play);
- il rispetto del principio di universalità e neutralità politica del Movimento Olimpico;



- il mantenimento di relazioni armoniose con le Autorità statali, nel rispetto del principio di autonomia enunciato nella Carta Olimpica;
- il rispetto per le convenzioni internazionali in materia di protezione dei diritti umani per le attività dei Giochi Olimpici che garantiscono, in particolare: rispetto della dignità umana; rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione, che si tratti di razza, colore, sesso, orientamento sessuale, lingua, religione, opinioni politiche o di altro genere, origine nazionale o sociale, proprietà, nascita o altro status;
- il rifiuto di qualsiasi forma di abuso o molestia;
- la garanzia delle condizioni di sicurezza, benessere e cure mediche dei partecipanti.

Il rispetto dei valori di integrità, trasparenza e responsabilità formano le basi per lo sviluppo di una buona *governance*, assicurando il dialogo e il confronto con i principali *stakeholder* e tutelando la rappresentatività degli attori del sistema sportivo italiano.

### 2.1.1. Le priorità politico-istituzionali

Come anticipato al punto precedente, il CONI rappresenta, sin dalla sua nascita nel 1914, il principale promotore dello sport in Italia. L'Ente pubblico è stato formalmente istituito con la L. 16 febbraio 1942, n. 426, successivamente abrogata dal D. Lgs. 23 luglio 1999, n. 242 recante il "*Riordino del Comitato olimpico nazionale italiano - CONI, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*" (cd. Decreto Melandri). Quest'ultimo è stato a sua volta modificato e integrato dal D.lgs. 8 gennaio 2004, n. 15 (cd. Decreto Pescante) cui oggi viene sostanzialmente demandata, unitamente alla Carta Olimpica, la regolazione del CONI. Al Decreto Pescante ha fatto poi seguito il D.L. legge 8 luglio 2002, n. 138 istitutivo della CONI Servizi S.p.A. e da ultimo la Legge 30 dicembre 2018 n. 145, dalla quale sono scaturite svariate modifiche di *governance* riguardanti proprio la predetta società ridenominata in Sport e Salute S.p.A., nonché i rapporti di essa col CONI. In ultimo, con il D.L. 29 gennaio 2021, n. 5 recante "*Misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento del Comitato olimpico nazionale italiano (CONI)*", convertito dalla L. 24 marzo 2021, n.43 e ss. mm., il Legislatore ha sancito la piena autonomia funzionale e organizzativa del CONI rispetto a Sport e Salute S.p.A.

Il CONI è un soggetto dal triplice volto istituzionale. Precisamente: (i.) ente non economico con personalità giuridica di diritto pubblico posto al vertice dell'ordinamento sportivo interno, sotto la vigilanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dotazione di autonomia e specificità; (ii.) emanazione nazionale del Comitato Internazionale Olimpico (CIO); (iii.) Confederazione delle Federazioni Sportive Nazionali (FSN) e delle Discipline Sportive Associate (DSA), cui si aggiungono gli Enti di Promozione Sportiva Nazionali e le Associazioni Benemerite.

A ricondurre ad unità il polimorfismo dell'Ente provvede la sua finalità istituzionale: «*la disciplina, regolazione e gestione delle attività sportive, intese come elemento essenziale della formazione fisica e morale dell'individuo e parte integrante dell'educazione e della cultura nazionale*» (art. 1, comma 2 dello Statuto). Ed è proprio lo Statuto che, nell'individuare la *mission* del CONI, distingue le sue priorità politico-istituzionali in "funzioni di disciplina e regolazione" e "funzioni di gestione".

In particolare, il CONI, nell'esercitare **funzioni di disciplina e regolazione**, ai sensi dell'**art. 2 dello**

**Statuto:**

- presiede, cura e coordina l'organizzazione delle attività sportive sul territorio nazionale (comma 1);
- detta i principi fondamentali per la disciplina delle attività sportive e per la tutela della salute degli atleti, anche al fine di garantire il regolare e corretto svolgimento delle gare, delle competizioni e dei campionati (comma 2);
- promuove i principi e i valori dell'olimpismo, in armonia con l'ordinamento sportivo internazionale, nonché la massima diffusione della pratica sportiva in ogni fascia di età e di popolazione, con particolare riferimento allo sport giovanile (comma 3);
- nell'ambito dell'ordinamento sportivo, garantisce la parità di genere attraverso le procedure elettorali e detta principi contro l'esclusione, le disuguaglianze, il razzismo e contro le discriminazioni basate sulla nazionalità, il sesso e l'orientamento sessuale e assume e promuove le opportune iniziative contro ogni forma di violenza e discriminazione nello sport (comma 4);
- esercita poteri di vigilanza sui soggetti che riconosce, facenti parte dell'ordinamento sportivo, al fine di assicurare che le relative attività siano svolte in armonia con gli orientamenti e le regole stabilite dal CONI e dal CIO, in conformità del principio di autonomia sportiva previsto dalla legge nazionale (comma 4);
- nell'ambito dell'ordinamento sportivo, detta principi ed emana regolamenti, anche degli atleti minorenni, in tema di tesseramento e utilizzazione degli atleti di provenienza estera al fine di promuovere la competitività delle squadre nazionali, di salvaguardare il patrimonio sportivo nazionale e di tutelare i vivai giovanili (comma 4-bis);
- nell'ambito dell'ordinamento sportivo, detta principi per conciliare la dimensione economica dello sport con la sua inalienabile dimensione popolare, sociale, educativa e culturale (comma 5);
- nell'ambito dell'ordinamento sportivo, detta principi per assicurare che ogni giovane atleta formato da Federazioni sportive nazionali, Discipline sportive associate, società o associazioni sportive ai fini di alta competizione riceva una formazione educativa o professionale complementare alla sua formazione sportiva (comma 6);
- detta principi per prevenire e reprimere l'uso di sostanze o di metodi che alterano le naturali prestazioni fisiche degli atleti nelle attività agonistico-sportive (comma 7);
- garantisce giusti procedimenti per la soluzione delle controversie nell'ordinamento sportivo e ne fissa la disciplina attraverso il proprio Codice di giustizia sportiva da applicare a tutte le Federazioni sportive nazionali e alle Discipline sportive associate, nonché attraverso lo Statuto e propri Regolamenti dedicati (comma 8).

Nell'ambito, invece, delle **funzioni di gestione**, ex **art. 3 dello Statuto**, il CONI:

- promuove la massima diffusione della pratica sportiva, anche al fine di garantire l'integrazione sociale e culturale degli individui e delle comunità residenti sul territorio, tenendo conto delle competenze delle Regioni, delle Province autonome di Trento e Bolzano e degli Enti locali (comma 1);
- previene e reprime l'uso di sostanze o metodi che alterano le naturali prestazioni fisiche degli



- atleti nelle attività agonistico-sportive, anche in collaborazione con le autorità preposte alla vigilanza e al controllo sul doping e per la tutela della salute nelle attività sportive (comma 2);
- cura la preparazione degli atleti, lo svolgimento delle manifestazioni e l'approntamento dei mezzi necessari alla partecipazione della delegazione italiana ai giochi olimpici e ad altre manifestazioni sportive (comma 3);
  - anche in collaborazione con le Federazioni sportive nazionali e le Discipline sportive associate, cura le attività di formazione e aggiornamento dei quadri tecnici e dirigenziali, nonché le attività di ricerca applicata allo sport (comma 4).

Per tale via il CONI rintraccia e gestisce di fatto l'intera rete dei rapporti sportivi a livello nazionale, così come delle attività connesse, nella piena consapevolezza che le sue fila uniscono milioni di persone delle più disparate età, provenienze, formazione, estrazione sociale. Il tutto in perfetta linea con l'evoluzione storica dello sport, che è passato dall'essere un'attività per lo più individuale, praticata soltanto per svago quasi nella sostanziale indifferenza dello Stato, a vero e proprio fenomeno di massa, in grado di coinvolgere molteplici centri di interesse e di impegnare risorse anche a livello professionistico con conseguenti riflessi di tipo economico-patrimoniale non trascurabili, neppure dal punto di vista giuridico. Ne è derivato un autonomo ordinamento sportivo, deputato a regolamentare l'interesse diffuso e trasversale alla tutela e allo sviluppo della pratica sportiva e dell'olimpismo di cui il CONI è, da sempre, custode indiscusso.

Al riguardo, lo studio "Lo Sport: settore chiave per lo sviluppo sociale, educativo ed economico del Paese", elaborato da Deloitte e presentato in collaborazione con il CONI nel 2024, ha documentato come lo sport e la pratica sportiva costituiscano un fenomeno virtuoso, in grado di innescare benefici economici e sociali su larga scala per l'intero Paese a partire da maggiore produttività, occupazione e benessere. In particolare, un aumento continuativo della pratica sportiva del 10% della popolazione comporterebbe, nel medio-lungo termine, un incremento di produttività annua vicina all'1,7%, pari a quasi 34 miliardi in più sul PIL e circa 81 mila occupati in più all'anno. La crescita della pratica sportiva consentirebbe inoltre di avere una popolazione più sana in termini di benessere fisico e mentale, riducendo dell'1,6% la spesa sanitaria.

In effetti, coordinare l'organizzazione delle attività sportive sul territorio nazionale, curare la realizzazione di manifestazioni sportive nostrane e la partecipazione di Delegazioni Italiane a quelle straniere, incentivare la più ampia diffusione della pratica sportiva in ogni fascia di età e di popolazione significa, in sostanza, contribuire alla crescita del Paese.

E ciò, in primo luogo, in termini di individuazione e valorizzazione dei talenti sportivi, visto che tra i praticanti di oggi ci sono i campioni di domani. Emblematico in tal senso il posizionamento dell'Italia nell'ambito dei Giochi olimpici, che storicamente si attesta al 6° posto con ben 799 medaglie complessivamente conquistate e 57 vinte soltanto alle ultime edizioni di Pechino 2022 e Parigi 2024 in 28 sport differenti. Il che significa, per dare solo qualche numero, un incremento della competitività, rispetto al 2013 (Vancouver 2010-Londra 2012), del 78%, un aumento rispettivamente del 240 e del 43% del numero di medaglie olimpiche conquistate. A livello giovanile (considerando EYOF e Giochi Olimpici Giovanili dal 2012) si registra un *trend* in crescita nel numero percentuale di medaglie italiane sul totale di quelle assegnate: 4,8% di media nel

biennio 2012-2013 e 18,5% di media nel biennio 2023-2024.”

## RIO 2016 - TOKYO 2020 – PARIGI 2024

	RIO 2016	TOKYO 2020	PARIGI 2024	INDICE DI INCREMENTO (RIO VS. PARIGI)
GARE (ITA)	165	206	218	32%
GARE A MEDAGLIA (ITA)	26	40	38	46%
ATLETI ITALIANI QUALIFICATI	314	384	404	29%
% QUALIFICATI SU TOTALI	2,8	3,5	3,8	36%
NAZIONI A MEDAGLIA	87	93	91	5%
MEDAGLIE ITALIA	28	40	40	43%
FINALI ITALIA	57	67	79	39%
DISCIPLINE A MEDAGLIA	14	20	20	43%
ATLETI ITALIA A MEDAGLIA	72	66	80	11%
ATLETI ITALIA FINALISTI	173	225	241	39%
FSN a MEDAGLIA	8	14	16	100%

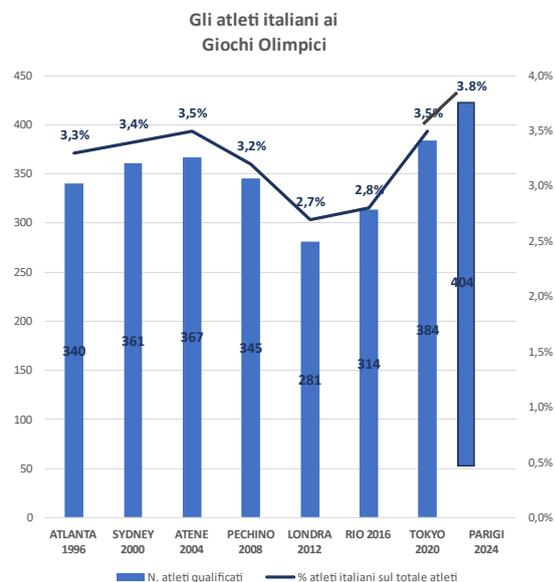
NONOSTANTE LA  
RIDUZIONE DEL **7%**  
DEL NUMERO TOTALE  
DEGLI ATLETI  
PARTECIPANTI AI  
GIOCHI, DA RIO A  
PARIGI L'ITALIA HA  
REGISTRATO UNA  
CRESCITA DEL

**29%**  
DI QUALIFICATI



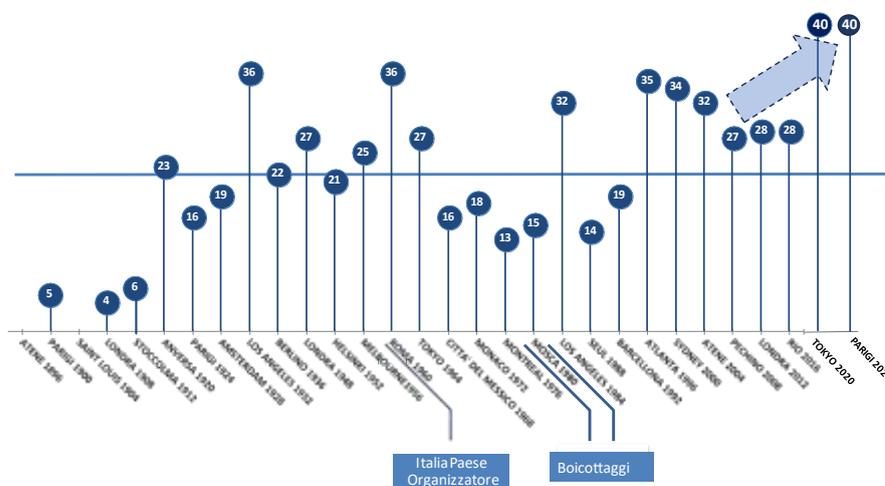
## GLI ATLETI ITALIANI AI G.O. DA ATLANTA 1996 A PARIGI 2024

- **404 atleti italiani qualificati a Parigi 2024.**  
In assoluto è la squadra olimpica più numerosa di sempre.
- **3,8%** è la **quota di atleti italiani a Parigi** sul totale degli atleti partecipanti. E' l'incidenza più alta delle ultime edizioni dei Giochi Olimpici.
- **L'Italia è qualificata a Parigi 2024 nel 79% delle discipline sportive.**





## L'ITALIA AI GIOCHI: LE MEDAGLIE



# 22

IL NUMEROMEDIO DI MEDAGLIE VINTE AD OGGI

# 43%

INCREMENTO PERCENTUALE DA LONDRA 2012 A PARIGI 2024



### Olympic Index – Indice di competitività

**Risultati considerati:**  
Giochi Olimpici  
Campionati del Mondo  
Campionati Continentali  
Coppe del Mondo

Pos.	Nazione	Share
1	Stati Uniti d'America	7,77%
2	Cina	4,89%
3	Germania	4,77%
4	<b>Italia</b>	<b>4,42%</b>
5	Francia	4,39%
6	Giappone	4,28%
7	Canada	3,72%
8	Gran Bretagna	3,69%
9	Olanda	3,59%
10	Australia	3,44%
11	Norvegia	2,94%
12	Svizzera	2,25%
13	Russia	2,17%
14	Corea del Sud	2,07%
15	Svezia	2,04%



Tanto basta a testimoniare il ruolo irrinunciabile che il CONI svolge anzitutto nell'ambito della preparazione atletica e olimpica votata all'eccellenza, per far sì che tecnici e atleti (anche d'élite) realizzino tutto il loro potenziale attraverso lo sport.

Attraverso un'intesa con Gi Group Holding (multinazionale italiana del lavoro), il CONI ha inoltre lanciato il progetto "Match Point", con l'obiettivo di supportare la transizione di carriera delle sportive e degli sportivi accompagnandoli nella costruzione di un nuovo percorso professionale,



oltre la dimensione sportiva. Il progetto abbraccia tutte le Federazioni e le Discipline Associate CONI, istituendo in tal modo un collegamento tra mondo dello sport e mercato del lavoro "tradizionale".

A ciò si aggiunge il contributo – altrettanto importante- fornito nella divulgazione dello sport quale modello educativo capace di salvaguardare la persona, tanto nella sua unità psicofisica quanto nella sua dimensione sociale. A questo proposito, nell'ambito dell'ordinamento sportivo, il CONI sostiene ogni iniziativa utile a garantire il benessere fisico e mentale del soggetto, oltre che il progresso della scienza e della ricerca applicata allo sport.

A titolo esemplificativo, tra i tanti si richiama il più recente protocollo di cooperazione tecnico-sportiva stipulato nel 2024 tra Comitato Olimpico Nazionale Italiano e Comitato Olimpico del Lesotho, avente ad oggetto la promozione delle varie discipline olimpiche, il rispetto dei valori dello sport, l'importanza della socializzazione attraverso l'attività, la pace, la tolleranza e la condivisione morale e concreta tramite l'utilizzo delle strutture.

Al contempo, il CONI si adopera per divulgare il concetto del *fair play* nello sviluppo agonistico, condannando qualsiasi forma di esclusione, discriminazione, violenza fisica e/o verbale. Lo fa – secondo quanto emerge dai cit. artt. 2 e 3 dello Statuto – prestando particolare attenzione alle fasce più giovani, così come ai soggetti affetti da disabilità, in modo da sfruttare le potenzialità pedagogiche della disciplina sportiva, in aggiunta a quelle più tipicamente ludico-ricreative. In tal senso, molteplici sono le iniziative promosse dal CONI tese a declinare lo sport come diritto per tutti, senza alcuna distinzione di razza, sesso, lingua, religione o possibilità economiche, in grado di raggiungere anche le zone più periferiche per contrastare- tra gli altri fenomeni- quello del degrado sociale, del disagio giovanile o delle disparità di genere.

A tal ultimo proposito, non può trascurarsi il fatto che lo sport è una delle piattaforme più potenti per incentivare l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne. Si tratta di valori fondamentali del mondo sportivo che hanno trovato una giusta consacrazione in seno alla Carta Olimpica, storicamente emendata nel 1996 proprio per includere un riferimento esplicito al ruolo che il Movimento Olimpico svolge nel sostenere le donne nello sport. Nella versione così novellata, il capitolo primo, articolo 2, paragrafo 7 della Carta Olimpica assegna al Comitato Internazionale Olimpico (CIO) il compito di promuovere le donne nello sport ad ogni livello e in tutte le strutture, nell'ottica di implementare un'applicazione rigorosa del principio di uguaglianza tra i sessi, anche rispetto alla copertura di posizioni dirigenziali o comunque di *leadership* per la *governance* del mondo sportivo. Dal '96 ad oggi, innumerevoli sono state le iniziative poste in essere in tal senso dal CIO, con risultati indubbiamente incoraggianti. Basti considerare che i Giochi Olimpici sono ormai diventati il più grande evento sportivo di genere al mondo, che dalla prima edizione di Parigi del 1900 - quando hanno gareggiato per la prima volta solo 22 donne, appena il 2,2% dei 997 concorrenti - ha registrato un nuovo record in occasione dei Giochi di Tokyo 2020, con ben il 48% di partecipazione femminile e l'aumento della visibilità delle atlete grazie alla rivoluzionaria possibilità data agli atleti maschi e femmine di portare congiuntamente la loro bandiera. Al record in parola si aggiunge che i Giochi Olimpici di Parigi 2024 sono i primi di una lunga storia ad ottenere la parità numerica di genere, schierando infatti lo stesso numero di atleti di sesso



femminile e maschile che si sono sfidati in 329 discipline.

Tuttavia, l'obiettivo non può essere riduttivamente identificato con il conseguimento della parità statistica, che si sostanzia negli sforzi volti a bilanciare il numero di eventi medagliati al giorno e il totale di ore di competizione per lo sport femminile e per quello maschile. Ciò in quanto il CIO è ben consapevole che ogni *chance* data allo sport femminile e alle atlete nei Giochi olimpici può fungere da volano per una più ampia promozione dell'uguaglianza di genere e delle opportunità riservate alle atlete di tutto il mondo. Pertanto, negli ultimi 25 anni, come leader del Movimento Olimpico ha incoraggiato e lavorato con i Comitati Olimpici Nazionali - ivi incluso appunto il CONI - e le Federazioni Internazionali (IF) allo scopo di aumentare la partecipazione femminile ai Giochi Olimpici. I cambiamenti chiave hanno incluso l'apertura dell'ammissibilità nei vari sport coinvolti; i posti contingentati fissati dal CIO e occupati dalle FI; l'aumento del numero di eventi medagliati per le atlete. Sono stati inoltre aggiunti numerosi nuovi eventi di genere misto per incoraggiare ulteriormente la diversità e l'uguaglianza di genere, oltre che implementate le iniziative tese a incentivare la presenza femminile nei ruoli di vertice del CIO, e non solo. Il tutto in linea con l'Agenda olimpica 2020+5 nell'ambito della quale, tra i 21 obiettivi di uguaglianza di genere e inclusione individuati per il periodo 2021-2024, figura proprio la lotta per una rappresentanza equilibrata di genere nei ruoli di *leadership* all'interno dell'organizzazione sportiva.

È lungo il predetto solco, quindi, che si muove anche il CONI il quale, nell'attuazione della Carta Olimpica e come precisa l'art. 2, comma 4 del suo stesso Statuto, detta principi contro l'esclusione, le disuguaglianze, il razzismo e contro le discriminazioni basate - tra l'altro - sul sesso, e assume tutte le più opportune iniziative contro ogni forma di violenza e discriminazione nello sport. Al riguardo, si evidenzia che con Delibera 25 luglio 2023, n. 255, il CONI:

- in attuazione delle prescrizioni di cui alla riforma dello sport (d.lgs. 36/2021 e d.lgs. 39/2021) ha approvato un modello di regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (cd. Regolamento Safeguarding), disponendo che le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni benemerite emanassero entro il 31 agosto 2023 le Linee guida – con validità quadriennale – per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione degli abusi sui medesimi;
- ha previsto che anche le Associazioni e le Società sportive affiliate dovessero predisporre e adottare modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione degli abusi sui medesimi.

Con la medesima Delibera il CONI ha istituito un proprio "Osservatorio permanente per le politiche di safeguarding" a cui ha conferito, tra le altre funzioni, quella di emanare i principi di ispirazione per la redazione di Linee Guida da parte delle Federazioni sportive.

In esecuzione della predetta Delibera, l'Osservatorio ha emanato il documento "Principi fondamentali per la prevenzione dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione".

Inoltre, nel novembre 2024, l'Osservatorio:



- ha stipulato un protocollo di intesa con la Procura Generale dello Sport presso il CONI per disciplinare le modalità della cooperazione tra gli Uffici in materie di rispettivo o comune interesse, con particolare riferimento alla predisposizione di misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o comunque di misure e procedure a tutela dei tesserati;
- ha stipulato un protocollo d'intesa biennale con l'Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori del Ministero dell'Interno – Dipartimento della Pubblica Sicurezza – Direzione Centrale della Polizia Criminale, al fine di operare congiuntamente per realizzare campagne e iniziative di formazione/informazione volte a incentivare lo sport come strumento di inclusione sociale, richiamando l'attenzione sul rispetto delle regole e del prossimo e monitorando gli episodi degni di attenzione per valutare congiuntamente l'opportunità di realizzare interventi che rendano più efficace l'opera di prevenzione.

Sempre con riferimento al tema del safeguarding, nel luglio 2024 il CONI ha stipulato un protocollo d'intesa con il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC) con il duplice intento di:

- definire uno "schema unitario" di modello organizzativo per le Associazioni e le Società sportive affiliate, inteso quale sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai destinatari dello stesso;
- individuare uno "schema semplificato" di modello di prevenzione degli abusi e delle violenze in ambito sportivo, a beneficio degli enti sportivi di minori dimensioni, con riferimento ai quali, in ragione delle ridotte strutture organizzative e dell'esiguità delle risorse disponibili, risultano del tutto evidenti le difficoltà di adeguamento alle normative in esame.

Alle medesime finalità di tutela da abusi, violenze e discriminazioni sono orientati i numerosi accordi stipulati dal CONI con le Autorità giudiziarie, anche a livello locale. A titolo esemplificativo si evidenziano:

- il protocollo stipulato nel 2023 con la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano, rinnovato nel 2024 per "modificare in via migliorativa" il precedente, che definiva procedure standardizzate di condivisione delle informazioni e della documentazione nella cornice normativa, nazionale e internazionale, sulla protezione delle vittime dei reati di violenza. L'accordo aggiornato precisa ed estende il campo di applicazione del protocollo ad ogni reato di violenza sessuale e/o abusi sessuali, nonché ad atti persecutori e/o di adescamento di minorenni, commessi contro la persona - sia in ambito sportivo che extra sportivo - da soggetti tesserati per una Federazione Sportiva Nazionale o Disciplina Sportiva Associata riconosciuta dal CONI o, comunque, qualora non più tesserati, per reati commessi in costanza di tesseramento;



- il protocollo stipulato nel 2024 con la Procura di Udine, che non si limita a promuovere la collaborazione per la trattazione di vicende legate a reati di violenza contro la persona commessi da tesserati nell'ambito sportivo, ma si estende a tutte le ipotesi di reato commesse da tesserati attraverso la tempestiva condivisione di informazioni: e, nella medesima direzione, i protocolli stipulati nello stesso anno con le Procure di Bologna, Firenze, Potenza e Trento a tutela delle vittime di violenza.

### TROFEO CONI

Il Trofeo CONI è una manifestazione multisportiva rivolta ai ragazzi under 14 tesserati presso le Associazioni Sportive Dilettantistiche e Società Sportive Dilettantistiche (ASD/SSD), iscritte al Registro Nazionale del CONI e affiliate alle FSN e DSA.

La manifestazione, nelle sue edizioni estiva e invernale, viene attuata in collaborazione con gli Organismi Sportivi del CONI e ha l'intento di valorizzare l'attività sportiva, dando risalto a quel 'sano agonismo' che racchiude in sé la vittoria così come la sconfitta quali elementi fondamentali per un percorso di crescita individuale e sportiva.

L'obiettivo primario dell'evento è quello di far fare ai ragazzi l'esperienza della competizione, facendogli acquisire sicurezza in sé stessi e abituandoli a vivere la gara in maniera sana preparandoli a quelle che potranno essere le possibili sfide olimpiche future.

Il progetto si rivela un contenitore per l'attività di sperimentazione delle Federazioni Sportive Nazionali con squadre miste e innovative formule di gioco.

Ogni anno, migliaia di giovani atleti si sfidano nelle diverse competizioni regionali rappresentando la propria Regione alla Finale Nazionale del Trofeo CONI, divertendosi, socializzando con altri giovani che provengono da tutte le regioni d'Italia, conoscendo nuovi luoghi e abitudini, sognando il traguardo olimpico.

#### **Trofeo CONI 2024 – ed. estiva**

Località: Sicilia

Federazioni Sportive: 44

Comitati Regionali: 21

Comunità Italiane all'Estero: Argentina, Australia, Brasile, Venezuela e USA

Primo Classificato: Emilia-Romagna

Partecipanti: 4.500 tra atleti e tecnici

#### **Trofeo CONI 2024 – ed. invernale**

Località: Abruzzo – Altopiano delle Rocche e Roccaraso

Federazioni Sportive Nazionali: 3

Discipline: 8

Comitati Regionali: 20

Primo Classificato: Piemonte

Partecipanti: 800 tra atleti e tecnici



In ultimo, ma solo in ordine di esposizione, il CONI è seriamente impegnato nella lotta alla crisi dello sconvolgimento climatico, della perdita di biodiversità e dell'inquinamento che sta distruggendo il Pianeta. Il recente rapporto dell'IPCC- *Intergovernmental Planet on Climate Change*, pubblicato nell'agosto 2021, è stato infatti inequivocabile: i cambiamenti climatici sono ormai rapidi e diffusi, visto che si stanno intensificando al punto tale che non siamo più in grado di gestirli. È comprensibile, quindi, che l'adozione di misure urgenti e coraggiose volte a ridurre le emissioni e favorire lo sviluppo ecosostenibile rappresenti ormai un dovere per tutte le forze in campo, comprese quelle sportive. In quest'ottica, dunque, le organizzazioni sportive e le loro comunità hanno dato vita all'iniziativa "*Sports for Climate Action*" (S4CA) che mira a sostenere e guidare gli attori sportivi nel percorso di neutralità climatica. L'idea è quella di collaborare per posizionare il settore dello Sport, sulla strada dell'economia a basse emissioni di carbonio, imparando vicendevolmente, diffondendo le *best practice* e sviluppando nuovi modelli di sostenibilità ambientale. Insomma, la *mission* è duplice:

- da un lato, l'individuazione di una chiara traiettoria per la comunità sportiva globale tale da combattere il cambiamento climatico tramite impegni e partnership, nonché secondo standard verificati tra cui la misurazione, la riduzione e la rendicontazione delle emissioni di gas serra, ben al di sotto dei 2 gradi previsti nell'Accordo di Parigi;
- dall'altro lato, l'utilizzo dello sport come strumento unificante per la lotta al *climate change*.

Non a caso, attraverso obiettivi ambiziosi, lo sport può essere d'esempio nelle azioni di contrasto al cambiamento climatico, in ciò promuovendo stili di vita più sostenibili presso i tifosi, gli atleti e la comunità in generale.

È per questo che i firmatari di *Sports for Climate Action*, ivi incluso il CONI, hanno inserito l'azione per il clima nell'agenda dell'industria sportiva con strategie appositamente studiate per la riduzione delle emissioni di gas serra. Molti firmatari hanno già avviato queste strategie, tracciando una mappa delle proprie emissioni di gas serra, fissando obiettivi concreti e sostenendo l'ambizione di 1,5°C su scala globale.

Nell'ambito di un simile impegno, ormai a distanza di tre anni dal lancio del quadro *Sports for Climate Action*, ai firmatari viene adesso richiesto di adoperarsi per raggiungere il dimezzamento delle emissioni entro il 2030 e il loro azzeramento entro il 2040. Il tutto attraverso un processo che si compone di quattro fasi principali:

- in primo luogo, il responsabile dell'organizzazione di volta in volta interessata deve assumere l'impegno ad adottare gli obiettivi di S4CA, compreso quello di raggiungere lo zero (netto) di emissioni entro il 2040;
- in secondo luogo, per contribuire a facilitare l'azione verso gli obiettivi di riduzione delle emissioni, i partecipanti al quadro di riferimento devono presentare un piano circa le modalità attraverso cui intendono raggiungere gli obiettivi intermedi, soprattutto nel breve termine (obiettivo 2030);
- ancora, a tutti i firmatari è richiesto di procedere con l'azione, ossia di agire immediatamente per raggiungere i propri obiettivi climatici, in linea con l'urgenza del fenomeno. In particolare, gli stessi si fanno carico di esplorare i modi per ridurre



sistematicamente gli sprechi di energia e risorse, assicurando l'efficienza energetica anche con il passaggio all'energia rinnovabile, previo attento esame delle emissioni dei propri edifici e della propria organizzazione (trasporti, *policy* delle trasferte, ecc.). Ma alla riduzione rapida delle proprie emissioni i firmatari devono aggiungere anche quelle della loro catena di fornitura, dando priorità, ove possibile, a beni e servizi provenienti da fornitori parimenti attivi nella lotta ai cambiamenti climatici nonché aumentando la domanda di prodotti, servizi e progetti che consentano di ridurre le emissioni o addirittura di eliminare il carbonio dall'atmosfera;

- infine, per garantire la credibilità degli impegni assunti e mantenere lo status di firmatari, questi ultimi sono tenuti, ormai dal 2021, alla presentazione di un rapporto pubblico annuale.

Avendo adottato simili obiettivi in quanto parte integrante dello S4CA, il CONI si è ufficialmente unito a *Race to Zero*, la campagna globale che riunisce le leadership politiche e aziendali per garantire una ripresa sana, resiliente e a zero emissioni di carbonio, idonea a prevenire minacce future e promuovere una crescita inclusiva e sostenibile.

Lo ha fatto ipotizzando diverse iniziative che, pur con tutte le difficoltà del caso, potrebbero rivelarsi fondamentali per la riduzione delle emissioni dell'Ente stesso. Nello specifico, il CONI intende:

- i. avviare la transizione verso le energie e i combustibili rinnovabili per tutti i processi e i siti possibili, con l'obiettivo di raggiungere il 100% il prima possibile;
- ii. migliorare l'efficienza energetica dei suoi edifici;
- iii. ottimizzare l'uso degli spazi degli edifici in tutte le operazioni, anche consentendo ai dipendenti di lavorare da casa, quando possibile, per ridurre le emissioni e i costi;
- iv. passare a un parco veicoli a bassissime emissioni, sia per le auto di proprietà che per quelle in leasing;
- v. ridurre gli sprechi di energia, risorse e materiali in tutte le operazioni;
- vi. definire un piano per ridurre le emissioni derivanti dai viaggi di lavoro, passando a viaggi a basse emissioni di carbonio (ad esempio, una politica "prima il treno" rispetto all'aereo e utilizzando le tecnologie digitali per le riunioni, onde evitare gli spostamenti superflui).

Alle medesime finalità di tutela ambientale è ispirato il protocollo d'intesa stipulato dal CONI con la Sport e Salute S.p.a. e con il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, stipulato nel 2019 e rinnovato nel 2024, con l'obiettivo di valorizzare lo sport come strumento di comunicazione ed educazione ambientale per utilizzare la sua forza mediatica attraverso tutti i canali, anche social, disponibili per raggiungere i diversi target di riferimento al fine di incrementare la consapevolezza e la valorizzazione del legame sport/ambiente.

Sulla scorta delle predette risultanze e come sopra già anticipato, le attività e i progetti posti in essere dal CONI – anche in sinergia con altre realtà istituzionali o partner commerciali – diventano un contributo fondamentale allo sviluppo della comunità in termini di salvaguardia, equilibrio psico-fisico, inclusione, sostenibilità e impegno civico e in quanto tali geneticamente capaci di creare Valore Pubblico.

E ciò ancor più se si considera che lo sport in Italia rappresenta, per cifre e diffusione, la più grande



rete sociale e organizzativa del Paese. I recenti dati rilevati dal CONI e quelli pubblicati nelle banche dati dell'ISTAT e dell'Eurostat, annoverano:

- oltre 107 mila società sportive affiliate ad una o più delle 48 Federazioni Sportive Nazionali (FSN), delle 15 Discipline Sportive Associate (DSA) e dei 14 Enti di Promozione Sportiva (EPS) riconosciuti dal CONI al 31.12.2023;
- 14 milioni 231 mila persone tesserate da una FSN-DSA o iscritte-autodichiarate da un EPS nel 2022;
- oltre 21 milioni di persone di tre anni e più che praticano attività sportiva con continuità o saltuariamente nel proprio tempo libero (pari al 36,9% della popolazione di tre anni e più nell'anno 2023);
- 162 mila lavoratori occupati nello sport (pari ad una quota di persone impiegate nello sport dello 0,69% per l'anno 2023);
- circa 1 milione di volontari impegnati nelle attività sportive.

### **Obiettivi generali e specifici di carattere strategico del CONI**

Alla luce di quanto sopra esposto, sono stati definiti i seguenti obiettivi generali e specifici di carattere strategico del CONI, già in corso di realizzazione:

- tutela del principio di autonomia sportiva e armonizzazione agli orientamenti e regole del CIO e alla legislazione statale, anche con riferimento alla salute, alla dignità della persona e alla parità di genere;
- cura della delegazione nazionale per la partecipazione ai Giochi Olimpici e supporto a tutte le manifestazioni sportive che si svolgono in Italia in cui il CONI viene impegnato;
- diffusione dei valori sportivi mediante attività di studio e formazione, attività giovanile, convegni, accordi e protocolli, in armonia con la Carta Olimpica.

Nell'attuazione delle priorità politico-istituzionali sopra enucleate, il CONI si avvale degli Uffici e dei servizi, specificamente trattenuti nella successiva Sezione 3.

È intenzione del CONI, infine, concentrare l'attenzione sul percorso di transizione digitale dell'Ente, già intrapreso mediante la digitalizzazione dei contratti sottoposti alla disciplina del nuovo Codice Appalti (D.Lgs. n. 36/2023). Tale percorso, da attuare attraverso la reingegnerizzazione e l'integrazione dei processi, ma anche favorendo la diffusione di tecnologie e competenze digitali, ha subito e continua a subire rallentamenti in ragione del processo di riorganizzazione dell'Ente tuttora non completato.

### **Gli stakeholder**

Obiettivo primario del CONI è quello di sapersi confrontare con i propri *stakeholder* al fine di condividere le decisioni nella massima trasparenza e fiducia.

Il costante coinvolgimento degli interlocutori porta a sviluppare una politica di dialogo adeguata alle diverse esigenze e, pertanto, una maggiore condivisione degli obiettivi perseguiti dall'Ente.



Questa visione consente quindi di creare nuove relazioni e scambi sinergici, finalizzati alla creazione di valore per il sistema sportivo.

Il CONI attiva una serie di canali e strumenti di informazione, consultazione, dialogo e partnership per garantire la condivisione degli obiettivi e fornire un costante aggiornamento sulle politiche e sulle strategie adottate.

Per CONI sono *stakeholder* le parti che a vario titolo hanno un interesse nelle attività svolte dall'Ente:



### 2.1.2. Le linee programmatiche

Il CONI adotta un modello strategico di gestione orientato alla sostenibilità, basato sull'ascolto e sul coinvolgimento dei propri *stakeholder* e sulla rendicontazione chiara e trasparente del proprio utilizzo di risorse e dell'impatto delle sue attività sul sistema sportivo e sulla comunità in generale. Il cammino virtuoso del CONI verso la sostenibilità è ulteriormente avvalorato dalla sua adesione ai 10 principi fondamentali del "Global Compact" delle Nazioni Unite e dall'impegno mostrato nel sostenere gli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile promossi dall' "Agenda 2030" dell'ONU (Sustainable Development Goals, SDGs).

Tali scelte hanno voluto evidenziare la vicinanza tra i principi enunciati nei codici valoriali adottati dal CONI e i principi internazionali promossi dalle Nazioni Unite e hanno reso il Comitato Olimpico

Nazionale Italiano un esempio per tutti i Comitati Olimpici internazionali, oltre che per il mondo dello sport nazionale.

Negli ultimi anni, tale impegno in ambito sociale si è rafforzato ulteriormente grazie a un approccio più strutturato, adottato con risorse e strumenti dedicati e a una maggiore focalizzazione su alcuni temi chiave identificati in collaborazione con diversi *stakeholder*.



Alla luce delle priorità istituzionali descritte, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, l'individuazione del Valore Pubblico che il CONI intende sviluppare nel triennio 2025-2027 non può prescindere dalla rappresentazione degli interventi pianificati in base agli obiettivi generali e specifici di carattere strategico, tenendo altresì presente i principali eventi sportivi in calendario.

Al di là degli eventi sportivi, in ragione del pregnante ruolo sociale dello sport, il Valore Pubblico è perseguito – e continuerà ad essere perseguito – attraverso iniziative umanitarie come, ad esempio, quella condotta in collaborazione con AVIS al fine di sensibilizzare le federazioni sportive nazionali sull'importanza di donare sangue e plasma. Il relativo accordo, sottoscritto nel 2024, va a consolidare il binomio sport-donazione, così evidenziando la volontà del CONI di collaborare alla realizzazione di campagne nazionali per promuovere la cultura del volontariato del sangue e coinvolgere gli atleti a prestare la propria immagine come testimonial di questo gesto così importante.



## 2.2. PERFORMANCE

*Se non si misurano i risultati, non è possibile distinguere i successi dai fallimenti.*

*Se non si distinguono i successi, non è possibile premiarli.*

*Se non è possibile riconoscere gli insuccessi, non è possibile correggerli.*

*Se si possono dimostrare i risultati, si può guadagnare il supporto dell'opinione pubblica.*

Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha disciplinato il ciclo della performance.

Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

Il principio fondamentale è la concezione della valutazione individuale come una delle leve più rilevanti per la gestione strategica delle risorse umane. A questo proposito, si sottolinea come una gestione più efficace del processo di valutazione individuale generi un duplice effetto positivo:

- sul piano individuale, consentendo la valorizzazione delle capacità e delle competenze dei singoli anche attraverso la definizione di percorsi di sviluppo e crescita professionale;
- sul piano organizzativo, in quanto il miglioramento della performance dei singoli comporta inevitabilmente anche un miglioramento dell'intera organizzazione e dei servizi da essa erogati; gli esiti della valutazione, inoltre, possono essere utilizzati per ripensare eventualmente la struttura e/o i processi organizzativi, attraverso attività di reingegnerizzazione.

Inoltre, il d.lgs. 150/2009 ha da sempre rimarcato l'importanza della differenziazione delle valutazioni individuali che rappresenta un indicatore della qualità del Sistema. Ciò spiega perché la capacità di "valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi" costituisce una delle dimensioni obbligatorie nella valutazione individuale dei dirigenti, come prevede l'art. 9, comma 1, lett. d).

La performance individuale, oltre che per l'erogazione del trattamento economico accessorio e per l'attribuzione di progressioni economiche e di carriera, deve essere anche impiegata per:

- individuare i gap di competenza e definire percorsi formativi e professionali specifici;
- conferire incarichi di responsabilità.

Vi è inoltre la necessità di mettere in atto meccanismi di confronto sistematico tra valutato e valutatore, in tutte le principali fasi del processo. Nelle linee guida n. 2/2017 si è già sottolineato come i momenti di confronto fra valutato e valutatore siano indispensabili:

- nella fase di programmazione, quando i colloqui hanno lo scopo di assicurare la reale condivisione delle aspettative e dei traguardi da raggiungere e dei comportamenti attesi, laddove la "condivisione" non deve essere necessariamente intesa come un "accordo" fra le parti ma, piuttosto, come una reciproca conoscenza degli elementi che sono oggetto di valutazione;
- nella fase di monitoraggio intermedio, quando il confronto favorisce il coordinamento



organizzativo, permette di analizzare le motivazioni di eventuali scostamenti dalla performance attesa, consente il riallineamento a fronte di cambiamenti sostanziali del contesto di riferimento;

- nella fase di valutazione, infine, quando il colloquio costituisce un momento di chiarificazione sulla prestazione del valutato, ma anche un'occasione di dialogo in cui valutatore e valutato individuano le modalità e le azioni di sviluppo organizzativo e professionale che consentano il futuro miglioramento della prestazione stessa.

In particolare, è stato evidenziato che le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- risultati, riferiti agli obiettivi annuali;
- risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza;
- risultati dell'amministrazione nel suo complesso o dell'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;
- risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati;
- comportamenti.

Occorre quindi ribadire che obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due "entità" distinte:

- gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire;
- gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente o al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura (es. incarichi *ad personam*).

Inoltre, è importante attuare una necessaria e chiara distinzione tra la fase di misurazione e quella di valutazione del raggiungimento di un obiettivo. Sovente, infatti, le due fasi sono gestite come contestuali e sostanzialmente coincidenti mentre, invece, si tratta di due momenti diversi che, come tali, devono essere trattati. In particolare, nella fase di misurazione si provvede a quantificare, nel modo più oggettivo possibile il valore effettivamente raggiunto/conseguito per ciascun indicatore utilizzato e a confrontarlo con il target precedentemente fissato, andando poi a calcolare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Nella fase di valutazione, invece, si attribuisce un significato alla misurazione anche attraverso un'analisi degli scostamenti e delle evidenze rilevabili dell'eventuale mancato o parziale raggiungimento di un obiettivo. Questo significa, ad esempio, che a fronte di una misurazione che evidenzia un raggiungimento non completo di un obiettivo, il valutatore potrebbe successivamente stabilire, sulla base della suddetta analisi, che la valutazione sia comunque pienamente positiva in quanto lo scostamento risulta imputabile a fattori non controllabili dal valutato.

Infine, si potrebbe prevedere di introdurre nel proprio Sistema nuovi metodi di valutazione che coinvolgano ulteriori soggetti valutatori. In particolare, oltre alla valutazione effettuata dal superiore gerarchico, che attualmente rappresenta il modello largamente prevalente, potrebbero essere utilizzate



forme di valutazione tra pari, dal basso e a 360°.

In linea con il contesto e con le priorità poste sul piano strategico nell'ordinamento sportivo nazionale e internazionale, nonché con la normativa statale in materia, il CONI ha fissato degli obiettivi di programma (macro-obiettivi), basati sulle finalità istituzionali dell'Ente, in considerazione dell'attuale assetto strutturale e delle risorse disponibili.

Gli obiettivi generali di carattere strategico posti dal CONI sono:

- tutela del principio di autonomia sportiva e armonizzazione agli orientamenti e regole del CIO e alla legislazione statale, anche con riferimento alla salute, alla dignità della persona e alla parità di genere;
- cura della delegazione nazionale per la partecipazione ai Giochi Olimpici e supporto a tutte le manifestazioni sportive che si svolgono in Italia in cui il CONI viene impegnato;
- diffusione dei valori sportivi mediante attività di studio e formazione, attività giovanile, convegni, accordi e protocolli, in armonia con la Carta Olimpica.

Su questa base vengono poi formulati, a inizio anno, gli obiettivi operativi dei singoli uffici su cui si compie la misurazione e valutazione della performance organizzativa e dei comportamenti attesi.

Tale esito viene raccolto dall'apposita Commissione, nominata dalla Giunta Nazionale del CONI, che predispone lo schema di relazione della performance da sottoporre all'approvazione della Giunta Nazionale stessa.



## 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### 2.3.1. Premessa

L'anno 2024 non è stato interessato da novità normative di particolare impatto sulla gestione del CONI, già impegnato dall'anno precedente nelle attività connesse alla digitalizzazione delle procedure di gara richiesta dal D.lgs. 36/2023 (nuovo Codice dei contratti pubblici), nonché al recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 relativa al *whistleblowing*, entrambe di primaria importanza nella prevenzione della corruzione.

Pertanto, su input del RPCT, il CONI ha ritenuto opportuno confermare i contenuti sostanziali della presente sottosezione con alcune minime modifiche, riservandosi, ove necessario, di apportarne ulteriori anche alla luce dell'attività che sarà svolta.

Il CONI, anche per il triennio 2025-2027, intende proseguire l'attività di conformità alla normativa di riferimento, individuando programmi e attività al fine di garantire il rispetto dei principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte.

Nel perseguimento di tali fini, il CONI applica le norme compatibilmente alla propria funzione, organizzazione e forma di finanziamento, che la differenziano sensibilmente da altri Enti e Pubbliche Amministrazioni.

In tal senso, con delibera Presidenziale n. 244/118 del 31 dicembre 2024, la Giunta Nazionale recepisce e approva gli obiettivi strategici di seguito sintetizzati:

1. ridurre le opportunità o le situazioni che possano favorire all'interno dell'Ente casi di corruzione (in senso ampio) astrattamente configurabili;
2. aumentare la capacità di individuare i casi di corruzione (in senso ampio) e ridurre l'emersione;
3. creare un contesto sfavorevole alla corruzione e alle pratiche scorrette e lesive dell'interesse pubblico, ispirato a principi di trasparenza e integrità, promuovendo valori e comportamenti virtuosi;
4. promuovere la massima trasparenza delle attività svolte.

In attuazione dei predetti obiettivi, in conformità alla normativa anticorruzione, secondo il criterio dell'applicabilità e compatibilità degli obblighi, il CONI perseguirà i seguenti obiettivi:

- promuovere l'integrità, attraverso l'individuazione delle situazioni in cui possono ravvisarsi ipotesi di illecito e di conflitto di interessi nonché ipotesi di mala amministrazione;
- adottare un sistema di monitoraggio continuo, volto alla prevenzione del rischio corruzione e al presidio della trasparenza;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari del PIAO – con particolare riferimento alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" – ad attivarsi in maniera attiva e costante nell'osservanza delle procedure e delle disposizioni interne in materia e nell'attuazione delle misure di contenimento del rischio corruttivo e di presidio della trasparenza;
- attuare i programmi di formazione e di informazione sulla normativa e sullo stato di



attuazione all'interno dell'Ente medesimo.

A tal proposito, la presente sottosezione del PIAO costituisce documento programmatico del CONI e in esso confluiscono le finalità, gli istituti e le linee di indirizzo che il Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha condiviso nella fase dei lavori di predisposizione della sezione medesima.

La presente sottosezione del PIAO - redatta tenendo conto dell'esito delle verifiche e dell'attività di monitoraggio svolta nel corso dell'anno 2024 dal Responsabile per la Prevenzione della corruzione e trasparenza - si completa con l'allegato n. 1, relativo a mappatura, analisi e valutazione del rischio dei processi e misure di prevenzione e l'allegato n. 2 - relativo a dati e informazioni oggetto di pubblicazione e relative tempistiche e referenti nella sezione trasparenza.

Il documento tiene conto dell'approccio metodologico per la gestione del rischio di tipo qualitativo che utilizza informazioni e valutazioni quali indicatori di stima del livello di rischio, come disposto dal PNA 2019, tiene conto, altresì, delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, fornite con delibera ANAC n. 777 del 24 novembre 2021, nonché di quelle contenute nella delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 - Aggiornamento 2023 del PNA 2022. Si precisa che all'atto di redazione della presente sottosezione è in consultazione l'Aggiornamento 2024 del PNA 2022; quest'ultimo, peraltro, reca esclusivamente indicazioni per la predisposizione della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO per i comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti. Di conseguenza, i suoi contenuti non riguardano la valutazione del rischio corruttivo del CONI.

Il documento è stato redatto a seguito di una attenta analisi dell'organizzazione dell'Ente, delle regole ovvero delle prassi di funzionamento in esso presenti, al fine di individuare le aree di rischio, le misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici e definire le modalità per l'applicazione di ciascuna misura di prevenzione.

Nello specifico, la presente sezione è stata predisposta dal RPCT sulla base:

- della verifica fattuale delle attività svolte dal CONI negli anni precedenti;
- dell'attività di controllo e monitoraggio costantemente eseguita;
- dell'efficacia delle misure di prevenzione già predisposte nel Piano precedente;
- delle modifiche organizzative intervenute.

Per la redazione del presente aggiornamento è stato, quindi, predisposto un piano di lavoro articolato in quattro fasi, che ha visto coinvolto l'Organo di indirizzo e il personale dell'Ente, coordinati dal RPCT.

Chiaramente, l'attività è risultata piuttosto complessa alla luce delle conseguenze, tuttora rilevanti, delle modifiche organizzative che hanno caratterizzato il CONI negli ultimi due anni. Di seguito si riportano le quattro fasi succitate:

#### a. Pianificazione

Nella fase di pianificazione sono stati individuati i soggetti da coinvolgere nell'attività di predisposizione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. L'identificazione dei soggetti è avvenuta sulla base delle attività svolte e delle peculiarità della struttura organizzativa.



La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO è stata predisposta a seguito della verifica delle attività attuate dall'Ente, così come delineate a seguito dalle ultime vicende modificative, delle modalità di svolgimento dei processi e della valutazione del rischio di corruzione anche potenzialmente connesso.

In particolare, la predisposizione della presente sottosezione si è basata sull'analisi della documentazione esistente, sulle interviste ai soggetti coinvolti, sulla verifica delle prassi e pratiche correnti, alla luce della normativa vigente. Preliminarmente, è stata effettuata l'analisi del contesto esterno e interno. Conseguentemente all'analisi del contesto interno, in osservanza a quanto disposto dalla Legge n. 190 del 2012 e dal PNA, si è proceduto alla mappatura delle aree, e dei relativi processi, individuate come aree sensibili dall'art. 1, comma 16 della Legge n. 190 del 2012, adattandole alle specifiche attività svolte dal CONI.

Prima di procedere all'analisi dei rischi, si è provveduto a definire il quadro dei processi che caratterizzano le attività svolte, alla luce della vigente normativa e delle procedure e dei regolamenti interni, per tutte le aree individuate a rischio. Per i dettagli si rinvia al par. "Metodologia e Gestione del rischio" e all'allegato 1 della presente sottosezione.

b. Analisi dei rischi di corruzione nelle aree di competenza dell'Ente

In relazione alla presente fase si rinvia al paragrafo "Metodologia e Gestione del rischio" nonché all'allegato 1 della presente sottosezione.

c. Progettazione del sistema di trattamento del rischio

In relazione alla presente fase si rinvia al paragrafo "Metodologia e Gestione del rischio" nonché all'allegato 1 della presente sottosezione presente documento.

d. Stesura della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025-2027

La quarta fase del progetto ha riguardato la stesura della sottosezione.

### 2.3.2. Soggetti Coinvolti

Ai sensi della normativa vigente, anche a seguito delle modifiche introdotte dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, l'elaborazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, spetta al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (d'ora in avanti RPCT).

Tuttavia, nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività, anche privi di qualifica dirigenziale, mantengono 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.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del CONI, ciascuno nell'ambito



delle proprie competenze e delle proprie mansioni e incarichi svolti a qualsiasi titolo per conto dell'Ente, sono, dunque, tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni della presente sottosezione del PIAO, ivi incluso il Codice di Comportamento approvato con Delibera Giunta Nazionale n. 181 del 23 maggio 2023, nonché a evitare comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto delle disposizioni contenute della presente sottosezione e i controlli relativi all'applicazione delle medesime da parte del RPCT.

Con riferimento ai responsabili delle strutture organizzative, questi:

- effettuano gli *assessment* delle attività di competenza coadiuvati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- sono tenuti a monitorare l'adeguatezza e l'efficacia dei controlli e delle misure di prevenzione nelle attività di competenza;
- sono tenuti ad attuare gli eventuali interventi correttivi individuati;
- sono tenuti ad effettuare le segnalazioni ritenute opportune o necessarie in caso di non conformità, anche in relazione a malfunzionamenti del sistema di gestione attuato.

Con riferimento agli organi di vertice, questi 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.

Si riportano di seguito i compiti e le funzioni principali delle figure coinvolte nella predisposizione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e, più in generale, nelle attività di prevenzione.

### Organo di indirizzo

Secondo quanto previsto dalla disciplina di legge e dai chiarimenti forniti dall'Autorità, *"l'organo di indirizzo deve assumere un ruolo proattivo, anche attraverso la creazione sia di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT, sia di condizioni che ne favoriscano l'effettiva autonomia"*.

In particolare, ai sensi della normativa vigente, spettano a tale organo i seguenti compiti:

- nominare il RPCT e assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, co. 7, Legge 190/2012);
- adottare il PIAO e/o la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e i relativi aggiornamenti;
- adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- ricevere, con cadenza annuale, le Relazioni del RPCT;
- adottare le azioni più opportune a seguito delle segnalazioni ricevute dal RPCT;
- partecipare al processo di gestione del rischio corruzione;
- osservare le misure contenute nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO;
- accogliere le segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate nell'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.



Nel pieno rispetto delle succitate disposizioni, la Giunta del CONI (GN) quale organo di indirizzo politico dell'Ente:

- nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del CONI;
- nomina l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- approva il PIAO e/o la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e i relativi aggiornamenti";
- riceve la Relazione annuale del RPCT.

#### Il Presidente del CONI:

- approva il PIAO e/o l'aggiornamento della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" qualora non siano previste riunioni degli Organi a ciò preposti entro le scadenze di legge. In tal caso, il suddetto Piano e/o l'aggiornamento della sottosezione viene ratificato alla prima riunione utile della Giunta Nazionale.
- riceve le segnalazioni del RPCT circa i casi di mancato supporto o collaborazione, mancato o ritardato adempimento degli interventi o degli obblighi di pubblicazione e dei conflitti di interesse;
- può essere delegato ad apportare eventuali modifiche al PIAO in corso d'anno, dandone notizia alla prima riunione utile di GN.

#### Il Segretario del CONI:

- riceve le segnalazioni del RPCT circa i casi di mancato supporto o collaborazione, mancato o ritardato adempimento degli interventi o degli obblighi di pubblicazione e dei conflitti di interesse;
- comunica all'Ufficio del Personale i casi di mancato supporto e collaborazione con il RPCT ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune e/o del procedimento disciplinare;
- compie le azioni necessarie e opportune in caso di segnalazioni di conflitti di interesse segnalati dal RPCT.

#### Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il RPCT è il soggetto a cui compete in via esclusiva il potere di predisporre e proporre la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO all'organo di indirizzo.

Le informazioni relative alla nomina del RPCT devono pervenire all'ANAC mediante l'utilizzo dell'apposita piattaforma.

Il soggetto individuato come RPCT deve essere in possesso dei seguenti requisiti oggettivi:

- indipendenza e autonomia dall'organo di indirizzo;
- imparzialità di giudizio;
- professionalità e onorabilità del soggetto designato.

A seguito di una riorganizzazione degli uffici, nel corso del 2024 il RPCT, avv. Francesca Macioce, ha assunto il ruolo di dirigente dell'Ufficio del personale, conservando al contempo quello di dirigente dell'Ufficio riconoscimenti ai fini sportivi; di conseguenza, a causa dei molteplici impegni e delle



connesse responsabilità, si è resa necessaria l'individuazione di un nuovo RPCT. Alla luce di quanto previsto dalla normativa, l'organo di indirizzo ha quindi provveduto a nominare, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, la Dott.ssa Manuela Vullo. L'atto di nomina del RPCT è pubblicato sul sito internet dell'Ente, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente". Della nomina è stata data comunicazione a tutto il personale.

La nomina del RPCT ha una durata pari al quadriennio olimpico e l'incarico è rinnovabile per un massimo di tre mandati, anche tacitamente.

Si precisa che, qualora i requisiti sottesi alla nomina del RPCT dovessero venir meno nel corso dell'incarico, l'organo di indirizzo procederà alla revoca dell'incarico e alla sua sostituzione. Nello specifico, la revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o in caso di perdita dei requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

La rinuncia all'incarico da parte del RPCT può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Organo di indirizzo per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

Al RPCT sono riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

Il RPCT è indipendente e autonomo e riferisce direttamente alla GN di CONI. A tal fine, il RPCT svolge le attività previste dalla normativa vigente e, in particolare, le seguenti funzioni:

- propone all'Organo di indirizzo la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e i relativi aggiornamenti;
- redige e trasmette all'Organo medesimo la relazione annuale sull'efficacia delle misure adottate e definite nella presente sottosezione, curandone la pubblicazione sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- individua i settori particolarmente esposti al rischio di corruzione, sensibilizzando l'Ufficio del personale sull'esigenza di una formazione mirata alla mitigazione del rischio e all'aumento della trasparenza;
- verifica l'efficace attuazione dei contenuti della presente sottosezione e la loro idoneità;
- propone modifiche della medesima sottosezione anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni e/o quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;
- riferisce all'Organo di indirizzo sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto;
- monitora le possibili rotazioni degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.lgs. n. 39/2013;
- cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento e la sua pubblicazione sul sito istituzionale;
- richiede informazioni in merito all'attuazione e al rispetto del Codice di Comportamento adottato dal CONI, con riferimento esclusivo alle ipotesi di rischio corruttivo;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'istituto del diritto di accesso;



- svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente con cadenza periodica (oltre che "ad evento");
- presenta denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di Polizia Giudiziaria, secondo le modalità previste dalla legge (art 331 c.p.p.), oltre a darne tempestiva comunicazione all'ANAC, in caso di eventuali circostanze riscontrate nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato.

Per l'espletamento dei propri compiti, il RPCT del CONI ha libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni dell'Ente rilevanti per le proprie attività di indagine, analisi e controllo e può richiedere informazioni, rilevanti per le attività di competenza, a qualunque presidio organizzativo che è tenuto a rispondere.

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 previsti nel presente atto.

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

Il RPCT, nonché i soggetti dei quali lo stesso si avvalga, a qualsiasi titolo, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Per quanto concerne il trattamento dei dati personali connesso all'esercizio delle attività del RPCT, ogni informazione è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, con il Regolamento UE 2016/679 e con il D.lgs. n. 196/2003, così come integrato dal D.lgs. n. 101/2018.

Il RPCT deve segnalare le anomalie e i casi di mancato supporto e collaborazione all'organo di indirizzo politico e all'OIV del CONI.

Le funzioni spettanti in capo al RPCT non sono delegabili se non in caso di motivate e straordinarie necessità, riconducibili a situazioni eccezionali. Rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del RPCT, siano stati avviati procedimenti penali per condotte di natura corruttiva. In tali casi, così come in caso di contestazione ai fini della risoluzione del contratto di lavoro del dirigente nominato RPCT, 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.

Per quanto riguarda la responsabilità del RPCT, le modifiche apportate dal D.lgs. 97/2016 precisano che, in caso di ripetute violazioni del PTPCT (da intendersi ora riferite alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO), sussiste la responsabilità dirigenziale per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il RPCT non prova di aver comunicato agli uffici le misure da adottare, le relative



modalità e di aver vigilato sull'osservanza dei contenuti del PTPCT medesimo.

I dirigenti, pertanto, rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Resta immutata, in capo al RPCT, la responsabilità di tipo disciplinare per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione.

Il RPCT del CONI, nella persona della Dott.ssa Manuela Vullo, ha proceduto alla predisposizione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO a seguito della verifica dell'efficacia della versione precedente del PTPCT, confermando i contenuti sostanziali del Piano già adottato e apportando le modifiche ritenute necessarie.

### Organismo indipendente di valutazione

La Giunta Nazionale adotta gli strumenti di pianificazione e controllo per la migliore programmazione degli indirizzi e delle politiche del CONI, tenuto conto del quadriennio Olimpico e operando la distinzione tra funzione di indirizzo politico-amministrativo propria dell'organo politico e gestione finanziaria e tecnico-amministrativa riservata alla struttura.

Pertanto, con delibera di Giunta Nazionale CONI n. 162 del 17.04.2024, a seguito di presentazione della propria manifestazione d'interesse, sono stati nominati il Presidente e i 2 componenti dell'Organismo indipendente di valutazione della performance del CONI.

Le finalità, il contenuto e la gestione degli strumenti di pianificazione e controllo potranno essere definiti annualmente anche in modifica della programmazione quadriennale sulla base delle mutate esigenze e del quadro di riferimento delle attività del CONI, tenuto conto del parere espresso in materia dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica in data 17 marzo 2023.

### Responsabile della Anagrafe unica della Stazione Appaltante (RASA)

Come sottolineato dall'ANAC, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'AUSA (Anagrafe unica della Stazione Appaltante), l'Ente è tenuto a nominare un soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati. Il RASA del CONI è la Dott.ssa Claudia F. Cariati.

### Personale

Al fine di garantire una qualità elevata della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e delle relative misure, è di primaria importanza il coinvolgimento (anche in termini di partecipazione attiva al processo di analisi organizzativa e di mappatura dei processi) di tutto il personale in servizio (ivi inclusi eventuali collaboratori a tempo determinato o soggetti esterni).

Pertanto, tutti i dipendenti, indipendentemente dalla qualifica, e i soggetti esterni coinvolti:



- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nella presente sottosezione e nei documenti ad esso collegati (ad es. Codice di Comportamento, Procedure, Regolamenti, ecc.) evitando comportamenti, anche omissivi, che possano impedirne od ostacolarne l'attuazione e i controlli relativi alla sua applicazione da parte del RPCT;
- devono segnalare eventuali situazioni d'illecito al soggetto preposto ai procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 1, D.lgs. n. 165/2001 (art. 54-*bis*, D.lgs. n.165/2001);
- devono segnalare casi di personale conflitto di interessi (art. 6-*bis*, Legge n. 241/1990);
- sono sottoposti a procedimento disciplinare, ove applicabile, o ad altre misure in funzione del ruolo ricoperto, qualora violino le misure di prevenzione previste dalla presente sottosezione.

### RPD – Responsabile della protezione dei dati (anche DPO - Data protection officer)

In virtù delle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 e dal D.lgs. n. 196/2003, così come integrato dal D.lgs. n. 101/2018, il CONI ha proceduto alla nomina del proprio Responsabile della protezione dei dati, dando pubblicità alla suddetta nomina.

In coerenza con il ruolo assegnato dalla normativa di riferimento e in considerazione di quanto anche espresso dal Garante Privacy e dall'ANAC in tema di separatezza dei ruoli di RPCT e RPD (cfr. Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione"), il Responsabile della protezione dei dati, Avv. Marco Ferrante, fornisce supporto al titolare del trattamento relativamente a tematiche che hanno impatti sulla trasparenza, sulla pubblicazione dei dati e sulle richieste di accesso.

### 2.3.3. Metodologia e gestione del rischio

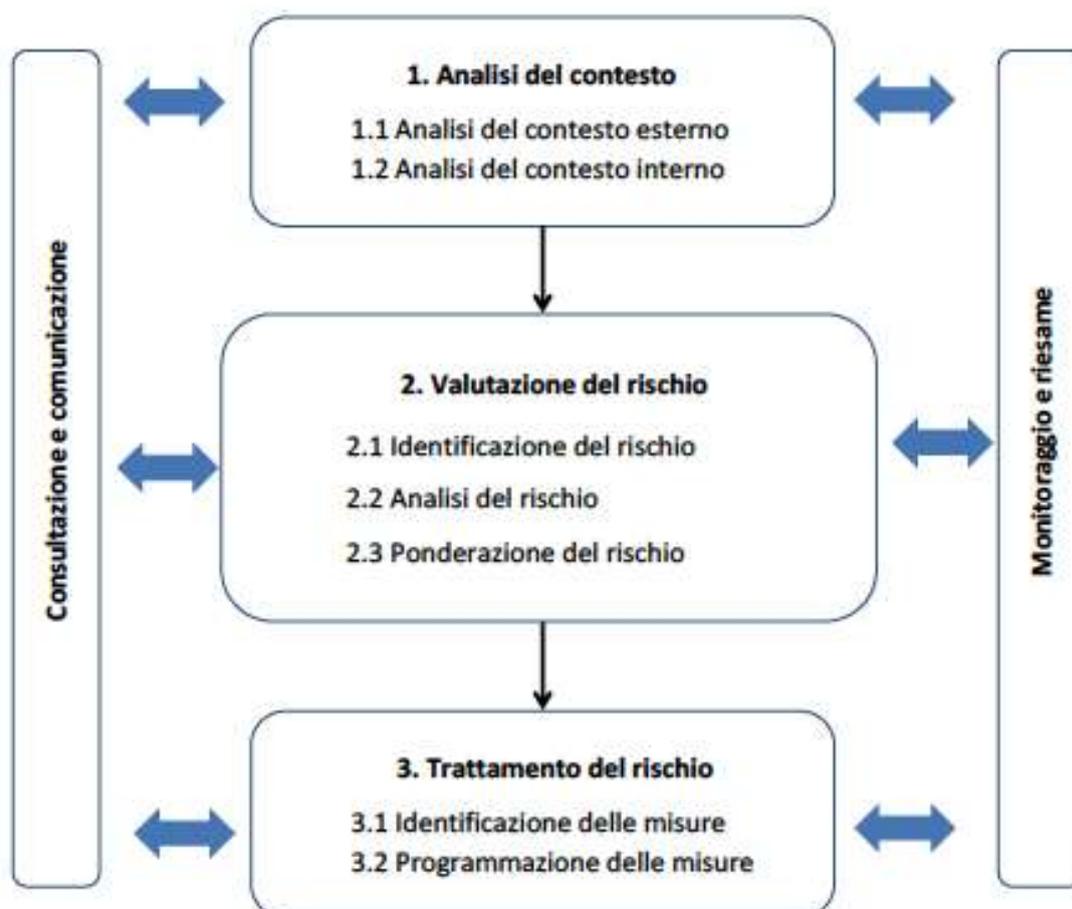
Secondo le indicazioni fornite dall'ANAC, il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato e attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. Difatti, la mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione del rischio, accrescendo il grado di conoscenza dell'amministrazione, consentono di alimentare e migliorare il processo decisionale alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili.

Sulla base di tale premessa, per la gestione del rischio il RPCT ha tenuto conto delle caratteristiche del CONI e ha applicato i principi di proporzionalità, efficienza ed efficacia, avendo riguardo alle dimensioni dell'ente; all'organizzazione interna; alla circostanza che la gestione e l'amministrazione dell'Ente competano sia all'organo di indirizzo politico-amministrativo (GN) sia ai dipendenti impegnati in attività amministrative e gestionali; alla sussistenza di altri potenziali fattori che, con riferimento al caso concreto, possano incidere sulla struttura e sugli obiettivi della sottosezione

“Rischi corruttivi e trasparenza” stessa, in conformità alla normativa vigente.

Il CONI, nelle attività di gestione del rischio, ha recepito le indicazioni fornite dall’ANAC nel PNA 2019, e successivi aggiornamenti, con particolare riferimento all’Allegato 1 che, come sottolineato dalla stessa Autorità, diventa l’unico documento metodologico da seguire.

Il processo di gestione del rischio di corruzione, come sottolineato dall’ANAC nel succitato Allegato 1 al PNA 2019, si articola in 3 fasi riassunte nel grafico che segue:



Tali attività, come già precisato, sono svolte in conformità all’Allegato 1 del PNA 2019 e nel rispetto del criterio della compatibilità di cui all’art. 2-bis, comma 2, del D.lgs. n. 33/2013 e all’art. 1, comma 2-bis, Legge n. 190/2012, come novellati dal D.lgs. n. 97/2016.

Si analizzano di seguito le varie fasi.

#### 2.3.3.1. *Analisi del contesto esterno*

L’analisi del contesto esterno rappresenta il mezzo mediante il quale evidenziare le potenziali correlazioni sussistenti tra le caratteristiche dell’ambiente in cui l’Ente opera e il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Tale verifica va effettuata tenendo presente il territorio di riferimento e le possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possano condizionarne l’attività.



Per quanto riguarda l'ambito sportivo, è doveroso distinguere due ambiti differenti, seppur correlati, che devono essere tenuti in considerazione nella prevenzione e lotta al fenomeno della corruzione. Il primo ambito, definito *on the field*, riguarda tutti gli aspetti connessi alla performance sportiva e allo svolgimento dell'evento sportivo (ad esempio i temi del doping, del safeguarding, della manipolazione delle gare o *match-fixing*, della frode degli arbitri e degli atleti, ecc.).

Il secondo, *off the field*, concerne, invece, gli aspetti connessi all'organizzazione e alla struttura amministrativa degli enti (processi interni relativi alla gestione delle sponsorizzazioni, al *procurement*, alla selezione del personale, ai meccanismi elettivi e agli *event-bidding*).

L'analisi deve essere effettuata in relazione alle seguenti categorie logiche di fattori/eventi:

- sportivi e socio-culturali (per es. organizzazioni di grandi eventi);
- legali, economici e politici (per es. attività di lobbying);
- 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. 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.

Il fenomeno corruttivo in Italia ha sempre rappresentato un elemento di criticità per un reale sviluppo socioeconomico. Per tale ragione l'ANAC ha lavorato a un ambizioso progetto di "*Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza*" finanziato dal Programma Operativo Nazionale "*Governance e Capacità istituzionale 2014-2020*".

Tale progetto ha portato alla creazione della sezione "*Misura la corruzione*" sul sito web ufficiale dell'ANAC. In questa sezione, sono stati sviluppati una serie di indicatori scientifici volti a valutare il rischio di corruzione a livello territoriale. Questa iniziativa ha notevolmente migliorato la disponibilità e l'utilizzo di dati e indicatori territoriali relativi al rischio di corruzione, superando le limitazioni dei dati basati principalmente sulla percezione del fenomeno, spesso non rappresentativi degli eventi corruttivi reali, e calcolati su livelli di aggregazione troppo elevati.

Sono stati elaborati 70 indicatori, presentati nel portale e suddivisi in tre cruscotti: contesto, appalti e



comunali. Gli indicatori di contesto offrono un quadro del contesto sociale ed economico del territorio, utili per valutare la probabilità di manifestazione del rischio di corruzione. Questi comprendono 18 indicatori su base provinciale, raggruppati in quattro domini tematici (istruzione, economia, capitale sociale e criminalità), oltre a ulteriori 25 indicatori di contesto non assegnati a specifici domini.

Gli indicatori di rischio corruttivo negli appalti si basano sui dati della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), principale fonte informativa sugli appalti pubblici. Sono 17 indicatori calcolati a livello provinciale, categorizzati per oggetto (lavori, servizi, forniture), settore (ordinario e speciale) e anno di pubblicazione del bando di gara. Per ciascun indicatore, viene attivata una "red flag" in una provincia se il suo valore supera una percentuale predefinita rispetto alle province con un valore meno rischioso, consentendo all'utente di selezionare liberamente il livello di rischio da evidenziare (varia da 0,75 a 0,99).

Gli indicatori di rischio a livello comunale aggregano variabili e indicatori associati al verificarsi di episodi di corruzione a livello di singola amministrazione. Sono cinque indicatori riferiti ai 745 Comuni con una popolazione di almeno 15.000 abitanti. Questi indicatori derivano dall'analisi delle relazioni tra variabili potenzialmente correlate ai fenomeni corruttivi e gli episodi di corruzione riportati nelle schede delle relazioni dei RPCT.

In tale contesto viene, inoltre, in rilievo il dato statistico registrato dall'Associazione *Transparency International* Italia (di seguito TI-It), con la quale l'ANAC ha stipulato un protocollo d'intesa finalizzato a consolidare un rapporto di collaborazione per promuovere iniziative sui temi della trasparenza, dell'integrità e della lotta alla corruzione.

Tale indagine, effettuata con una metodologia dinamica e in costante aggiornamento, mira a rappresentare graficamente la classifica globale basata sul livello di corruzione percepita nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo, assegnando una valutazione che va da 0 a 100 in una scala di valori in cui il punteggio maggiore equivale a una minore percezione della corruzione. Nell'ultima edizione<sup>1</sup> il punteggio dell'Italia è stabile a 56 punti e, conseguentemente, l'Italia è al 42° posto, confermando un percorso di lento ma costante miglioramento che, dall'approvazione della Legge n. 190 del 2012 e dalla nascita dell'Autorità anticorruzione nel 2015 ad oggi, vede l'Italia avanzare di ben 14 punti facendo ben sperare nell'esito del programma di contrasto alla diffusione di fenomeni corruttivi.

---

<sup>1</sup> Cfr. <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>. Si fa riferimento ai dati relativi al 2023, in quanto quelli riferiti al 2024 saranno presentati in data 11 febbraio 2025 e, di conseguenza, non sono ancora disponibili alla data di redazione del presente documento.



### Recenti sviluppi sul contrasto della corruzione a livello internazionale.

Similmente a quanto accaduto nel settore privato, scandali corruttivi hanno inciso anche nell'ambito sportivo, a partire da quanto avvenuto in riferimento alle Olimpiadi Invernali di Salt Lake City del 2002, evento 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.

Più recentemente, nel corso dei Giochi paralimpici Parigi 2024 (XVII Paralimpiade), l'ODDE (Observatorio del Deporte Ecuador), ente di sorveglianza per il rispetto delle politiche pubbliche nello sport, ha denunciato l'esistenza nel paese latino americano di una rete di corruzione molto vasta indirizzata alla truffa sportiva ed economica; in particolare, diversi atleti senza alcuna disabilità avrebbero partecipato ai Giochi paralimpici, inclusi quelli di Parigi 2024, senza averne alcun diritto.

Numerose iniziative a livello internazionale sono state attivate in risposta a tali fenomeni nel mondo sportivo, tra cui l'IPACS (Partenariato Internazionale contro la Corruzione nello Sport), cui partecipano sia Stati Nazionali, sia organizzazioni internazionali come OCSE, Consiglio d'Europa, CIO (il CONI è l'unico Comitato Olimpico che vi partecipa), con l'obiettivo di identificare standard anticorruzione e di integrità. Si tratta di una piattaforma multilaterale con lo scopo di «riunire le diverse organizzazioni sportive internazionali, governative, intergovernative e altri stakeholder rilevanti per rafforzare e supportare le azioni per contrastare la corruzione la corruzione e promuovere la cultura di good governance nell'ambito sportivo», così come delineato nel primo working group meeting nel giugno 2017. In tal senso, a tale partenariato partecipano sia Stati Nazionali che organizzazioni internazionali come OCSE, Consiglio d'Europa, CIO (il CONI è l'unico Comitato Olimpico che vi partecipa), con l'obiettivo, per l'appunto, di identificare standard anticorruzione e di integrità. IPACS, inoltre, nel 2017 ha istituito tre task force per aiutare a combattere la corruzione nello sport che si concentrano sui seguenti settori prioritari:



- ridurre il rischio di corruzione negli appalti relativi a eventi sportivi e infrastrutture;
- garantire integrità nella selezione dei principali eventi sportivi, con un focus iniziale sulla gestione del conflitto di interessi;
- ottimizzare i processi di conformità ai principi del buon governo per mitigare il rischio di corruzione.

Ogni task force multi-stakeholder ha sviluppato iniziative specifiche come liste di controllo e progetti pilota che sono discussi negli incontri annuali organizzati dall'IPACS a cui partecipano rappresentanti di numerosi Stati, Organizzazioni sportive internazionali ed esperti di tutto il mondo.

Nel novembre 2017 è stata approvata la risoluzione UNCAC 7/8 "*Corruption in Sport*", fortemente voluta dal Coordinamento Anticorruzione del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, contenente misure idonee al contrasto del fenomeno, con particolare riferimento all'organizzazioni di *major events*, soprattutto a livello internazionali (ad es. i Giochi Olimpici). Nel preambolo, la Risoluzione sottolinea sia il ruolo importante dell'UNCAC per l'armonizzazione delle azioni dei governi dedite al contrasto del fenomeno corruttiva, sia le conseguenze negative che questo riversa nel mondo dello sport in quanto ne sminuisce la portata all'interno della società. Si sottolinea il ruolo della società civile, dei media, dell'accademia e del settore privato alla luce dell'approccio multi-stakeholder. Nella parte operativa, invece, si rimarca l'importanza di un robusto apparato legislativo interno insieme con procedure di *law enforcement* per il coordinamento e lo scambio di informazioni. Si incoraggiano gli stati ad elaborare sistemi di denuncia confidenziale insieme con programmi di protezione per i whistleblowers e testimoni. Da ultimo, si incoraggiano le Parti a promuovere pratiche etiche, rafforzare meccanismi di report interni e cooperare nell'investigazione su fenomeni corruttivi anche in senso lato.

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

Il CONI è fortemente impegnato nelle politiche anti-match-fixing e, nell'ambito del programma Erasmus + dell'UE, ha partecipato al progetto AMATI- Anti Match-Fixing Top Training 2017-2019, che propone una formazione specializzata per migliorare la capacità degli organismi sportivi e promuovere un coinvolgimento mediatico qualificato nella lotta contro le partite truccate e l'influenza delle organizzazioni criminali nel mondo dello sport. Il progetto ha visto il coinvolgimento di importanti attori internazionali, tra cui in primis il CONI, la ESSA (European Social Simulation Association), EASG (European Association for the Study of Gambling) per il mondo degli operatori delle scommesse.) La proposta di progetto affronta in modo significativo l'obiettivo di affrontare la minaccia transnazionale all'integrità dello sport, e in particolare le partite truccate, perché propone un'azione specificamente mirata alla ricerca dell'efficacia politica attraverso una buona pratica emergente in Italia.

Nel 2022 il CONI ha aderito alla campagna "*Believe in Sport*" del CIO, che punta alla sensibilizzazione degli atleti contro ogni manipolazione delle competizioni con specifici programmi e attività di



monitoraggio volte a reprimere scommesse illegali, violazioni del Codice di integrità degli sportivi e pratiche di doping. Tale progetto si è concretizzato con la nomina di un Ambassador, proveniente dalla Commissione Atleti del CONI, e con la partecipazione ai *webinar* del CIO sulle linee guida per i NOC.

Sul tema, in data 8 ottobre 2020 il CONI e l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli hanno firmato due importanti protocolli d'intesa. Il primo è volto a contrastare il fenomeno del match fixing attraverso un rapido e circostanziato trasferimento di informazioni in presenza di flussi anomali di giocate. Obiettivo è quello di garantire correttezza e trasparenza sulla raccolta delle scommesse e regolarità delle stesse competizioni sportive. Il secondo protocollo è finalizzato a fornire le informazioni più appropriate e semplificare tutti gli adempimenti previsti per l'introduzione nel territorio unionale dei materiali necessari allo svolgimento di eventi e manifestazioni internazionali con sede in Italia.

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

Dal 16 al 20 dicembre 2019 si è tenuta, infine, ad Abu Dhabi l'ottava Conferenza degli Stati Parte (CoSP) della Conferenza delle Nazioni Unite contro la Corruzione (UNCAC), appuntamento a cadenza biennale che consente di valutare e di orientare l'attuazione della Convenzione, strumento vincolante di portata globale finalizzato alla prevenzione e alla lotta contro la corruzione. L'Italia ha sostenuto la risoluzione presentata dalla Russia sulla salvaguardia dello sport dalla corruzione, per il riconoscimento delle infiltrazioni del crimine organizzato nel mondo dello sport e per un richiamo a rafforzare la cooperazione tra federazioni sportive e Autorità, fatto salvo il principio di autonomia dello sport. L'Italia ha, inoltre, presentato la risoluzione sulla misurazione della corruzione 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.

In ambito sportivo, nel settembre 2020 l'Ufficio delle Nazioni Unite per il controllo della droga e la prevenzione del crimine (UNODC) ha firmato con la FIFA un Memorandum of Understanding per intensificare la loro cooperazione per affrontare le minacce della criminalità allo sport. L'accordo cerca di sfruttare i rispettivi punti di forza delle due organizzazioni per garantire un impatto positivo sulla lotta globale contro la corruzione e la criminalità nello e attraverso lo sport e per rafforzare l'influenza positiva del calcio sui giovani del mondo, rafforzando la loro resilienza alla violenza e criminalità e promozione del fair play, lavoro di squadra, non discriminazione, tolleranza e rispetto. In occasione del summit del G20 del 21 e 22 novembre 2020 organizzato dall'Arabia Saudita - svolto virtualmente a causa della pandemia COVID-19 - 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.

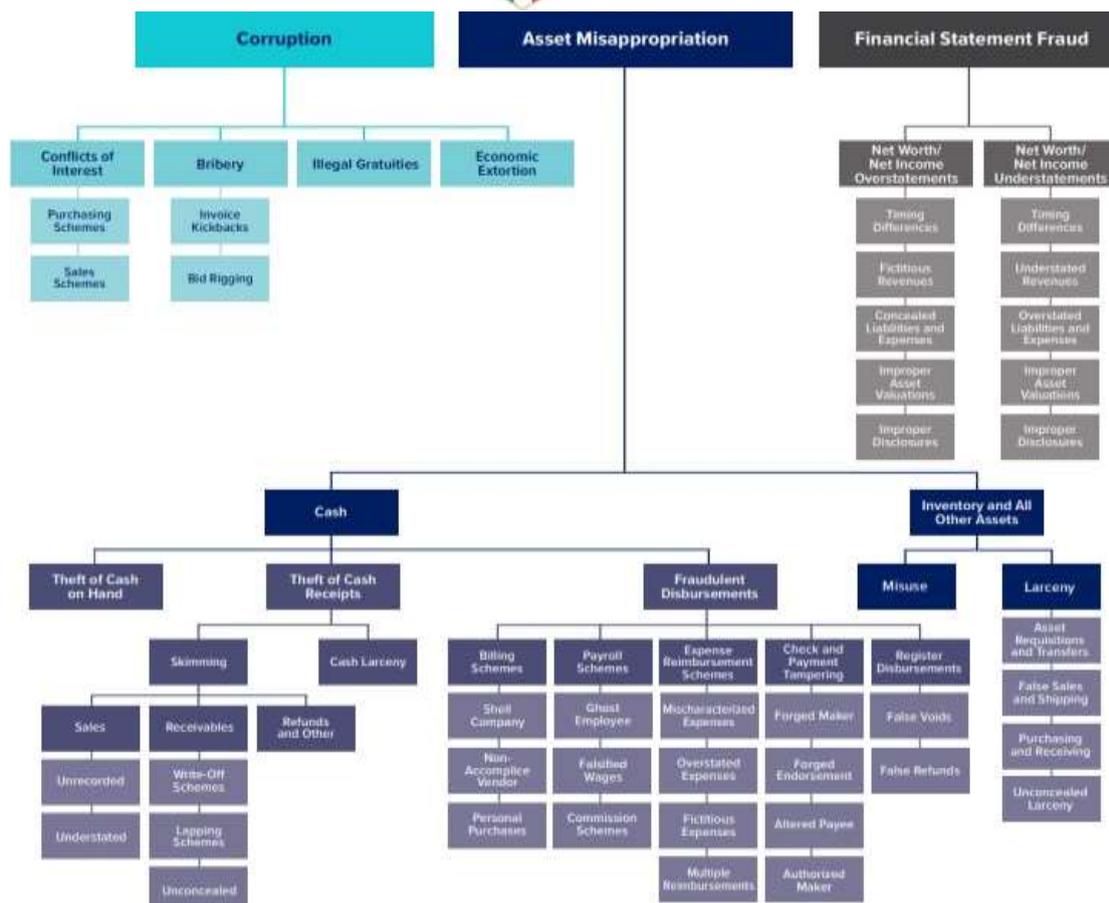
Dal dicembre 2020, fino al novembre 2021, l'Italia ha assunto la presidenza del G20 con particolare responsabilità del Gruppo di Lavoro Anticorruzione al fine di fornire un contributo di alto profilo alla preparazione e alla realizzazione della prima Sessione Speciale dell'Onu sulla corruzione prevista nel 2021.

#### 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>5</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". 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.).



Fonte: ACFE "Report to Nations 2022"

Da un punto di vista scientifico si segnala, ancora, che nel mese di dicembre 2021, l'Ufficio delle Nazioni Unite contro la droga e il crimine (UNODC) ha pubblicato il primo rapporto globale sulla corruzione nello sport, con l'obiettivo di sensibilizzare la lotta alla corruzione nel mondo dello sport attraverso la definizione di interventi di tipo politico.

Il report è stato, altresì, presentato nell'ambito della Conferenza delle Nazioni Unite contro la corruzione tenutasi a Sharm el-Sheikh a fine 2021.

In tale contesto si è, difatti, osservato come nonostante la corruzione nello sport sia un fenomeno antico, risalente addirittura ai tempi degli antichi Giochi Olimpici, negli ultimi tempi si sia registrato un aumento delle attività criminali in questo settore. Molteplici i fattori esterni che ne costituiscono la causa: la crescente globalizzazione, il continuo afflusso di denaro, la rapida crescita delle scommesse sportive legali e illegali, i progressi tecnologici che trasformano il modo in cui lo sport viene giocato. Tutti questi elementi contribuiscono ad attrarre reti criminali che cercano di sfruttare lo sport per profitti illeciti.

Il Global Report<sup>2</sup> analizza dieci temi specifici, tra i quali la manipolazione delle competizioni, il crimine

<sup>2</sup> [https://www.unodc.org/res/safeguardingsport/grcs/22-03221\\_SPORTS\\_CORRUPTION\\_2021\\_Full\\_report.pdf](https://www.unodc.org/res/safeguardingsport/grcs/22-03221_SPORTS_CORRUPTION_2021_Full_report.pdf)



organizzato, le scommesse illegali e la gestione dei grandi eventi sportivi e mira ad offrire delle soluzioni per affrontare efficacemente questi problemi definendo una serie di considerazioni politiche concrete.

In particolare, il documento, redatto con il supporto di più di 200 personalità tra esperti, accademici, esponenti governativi e del settore privato, invita gli Stati partecipanti a:

- rivedere, se necessario, le misure legislative anticorruzione, sulla scorta dei principi fissati nella [Convenzione ONU contro la corruzione](#);
- sviluppare politiche anticorruzione onnicomprensive, basate sulla valutazione dei rischi affrontati e, in particolar modo, di tutto ciò che colpisce negativamente bambini, giovani atleti e gruppi vulnerabili;
- istituire organi indipendenti a livello di organizzazioni internazionali, di governi e organi sportivi, che siano competenti a indagare, intercettare e sanzionare i fenomeni di corruzione.

Sotto il profilo delle iniziative in atto, l'UNODC suggerisce altresì di introdurre standard internazionali di condotta per la regolamentazione degli sport, includendo e non limitando l'interazione con le organizzazioni sportive a livello nazionale e internazionale.

Il report evidenzia, poi, come sia fondamentale agire prevenendo l'insorgere dei fenomeni corruttivi e adoperandosi per segnalare efficacemente gli stessi. A tal fine si suggerisce di sviluppare meccanismi di reporting anonimi che, da un lato, proteggano l'identità e la sicurezza di testimoni e collaboratori e, dall'altro, non pregiudichino l'intervento dei media e del giornalismo investigativo.

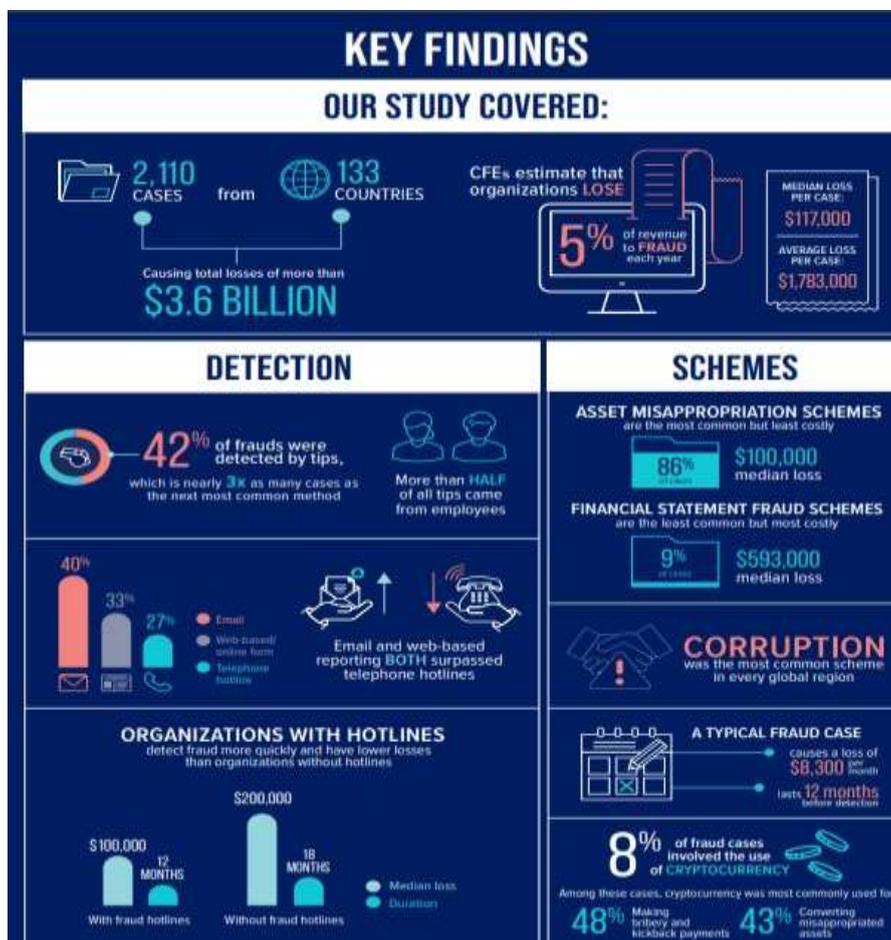
Il report, inoltre, dedica grande attenzione alle questioni di genere e corruzione nello sport evidenziando come siano richiesti maggiori investimenti nello sviluppo di sport femminili; un'implementazione della legislazione contro le violenze sulle donne nello sport; maggior presenza delle donne nei ruoli decisionali all'interno delle organizzazioni sportive; raggiungimento della parità salariale uomo-donna; analisi dei fattori di rischio, delle norme sociali e delle tradizioni culturali che influenzano la partecipazione delle donne.

Particolare attenzione è dedicata anche al tema delle generazioni future, attraverso interventi che puntino all'educazione e all'acquisizione della consapevolezza fra i più piccoli, alla intensificazione delle leggi contro la violenza e lo sfruttamento sessuale dei bambini in tutti i contesti, incluso lo sport, all'introduzione di strumenti che facilitino la segnalazione di abusi e programmi assistenziali per le vittime, nonché al proposito di attivare campagne di sensibilizzazione per accrescere consapevolezza fra i più giovani circa diritti e rischi della corruzione.

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

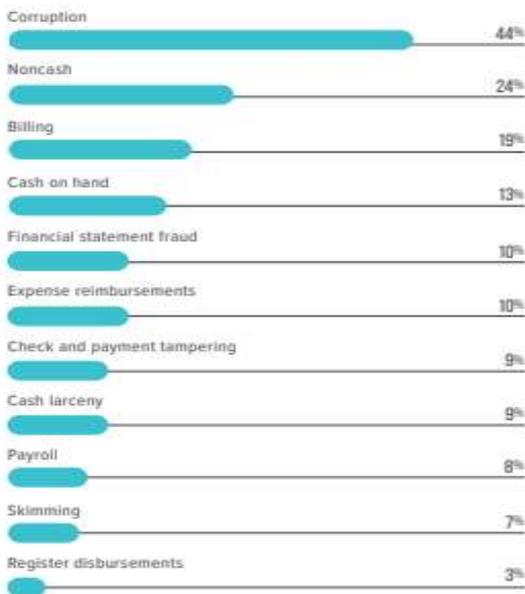
Con riferimento alla *region* "Western Europe", sono stati analizzati n. 145 casi (di cui n. 17 in Italia) con una perdita media stimata di USD 173 mila.



Fonte: ACFE "Report to Nations 2022"

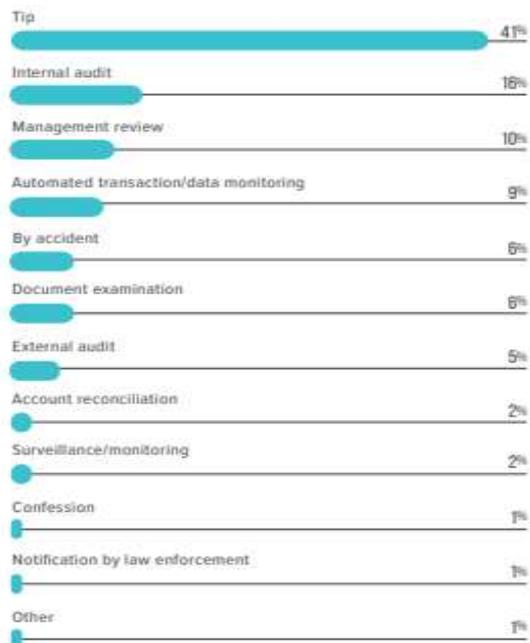
Dallo studio è emerso come in "Western Europe", in linea con quanto è accaduto a livello mondiale, la principale frode rilevata è stata ancora una volta la corruzione seguita, stavolta, da furti "noncash" (ad es. furto di rimanenze, furto d'informazioni confidenziali ecc.) e dal "billing scheme" (pagamenti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

**FIG. 89 WHAT ARE THE MOST COMMON OCCUPATIONAL FRAUD SCHEMES IN WESTERN EUROPE?**



Department*	Number of cases	Percent of cases	Median loss
Operations	273	15%	\$74,000
Accounting	230	12%	\$155,000
Executive/upper management	206	11%	\$500,000
Sales	203	11%	\$100,000
Customer service	140	8%	\$40,000
Purchasing	131	7%	\$129,000
Administrative support	131	7%	\$90,000
Finance	95	5%	\$160,000

**FIG. 90 HOW IS OCCUPATIONAL FRAUD INITIALLY DETECTED IN WESTERN EUROPE?**



Department*	Number of cases	Percent of cases	Median loss
Board of directors	58	3%	\$500,000
Information technology	53	3%	\$150,000
Warehousing/inventory	58	3%	\$116,000
Manufacturing and production	63	3%	\$100,000
Facilities and maintenance	49	3%	\$58,000
Marketing/public relations	35	2%	\$112,000
Human resources	29	2%	\$100,000
Research and development	17	1%	\$75,000

\*Departments with fewer than 10 cases were omitted.

Fonte: ACFE "Report to Nations 2022"

I primi tre dipartimenti, come riportato anche nel report del 2020, per frequenza dell'evento "frode" sono la contabilità, la produzione e le vendite che nel complesso presentano il 38% 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 \$ 500.000, unitamente al Board of Directors.

Il Report evidenzia come in "Western Europe" la maggior parte dei casi (41%) 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, al fine di ridurre le perdite economiche causate da frodi, implementare una piattaforma di whistleblowing mediante la quale chiunque possa effettuare segnalazioni riguardanti condotte potenzialmente fraudolente.

Si rileva, infine, dallo studio dell'ACFE che, nell'ambito degli incarichi dirigenziali e/o manageriali, gli uomini causano in media danni economici più ingenti rispetto alle donne: è cresciuto il tasso di incidenza del danno economico mediano provocato dagli uomini, mentre è sceso quello provocato dalle donne.



Fonte: ACFE "Report to Nations 2022"

Da ultimo, giova evidenziare che nel corso del 2024 il Ministero dell'Interno, Dipartimento della pubblica sicurezza, Direzione centrale della polizia criminale, Servizio analisi criminale, ha diffuso il documento «La corruzione nello sport. Focus», che si propone di fornire un sintetico quadro riferito a particolari iniziative di prevenzione e contrasto della corruzione nel mondo dello sport, sottolineando l'attività svolta nel settore dalle Forze di Polizia.

Al di là dei dati statistici relativi ai crimini commessi in Italia, il CONI è perfettamente consapevole che la corruzione non è riconducibile esclusivamente alla violazione di disposizioni del Codice penale ma va intesa in un'accezione più ampia che coinvolge la "mala gestio", la cattiva amministrazione e il cattivo governo; pertanto, intende adottare tutte le misure necessarie a prevenire ogni possibile cattiva gestione nell'esercizio delle proprie funzioni.

All'evidenza, la trasparenza è uno degli antidoti più efficaci per contrastare la corruzione e l'illegalità, poiché dove vi sono opacità e riservatezza è facile che possano insidiarsi condotte illecite.

In tale ottica, il CONI intende agire nella massima trasparenza anche attraverso la pedissequa regolamentazione e procedimentalizzazione delle proprie attività, adottando tutte le misure necessarie a prevenire ogni possibile cattiva gestione nell'esercizio delle proprie funzioni.

### 2.3.3.2. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno concerne gli aspetti connessi all'organizzazione, rimandando per la performance alla specifica sottosezione del PIAO e alla gestione per processi che influiscono sulla potenziale insorgenza di rischi corruttivi. Per tale ultimo aspetto, l'analisi si rende necessaria al fine di contestualizzare il sistema di prevenzione e renderlo idoneo e adeguato al perseguimento dei suoi obiettivi.

La costituzione del CONI è avvenuta nel 1914 dalla comune volontà dei rappresentanti delle preesistenti



Federazioni e organizzazioni sportive come ente di natura privata avente carattere permanente. Il CONI è, poi, divenuto parte dell'ordinamento giuridico statale con la Legge 16 febbraio 1942, n. 426, che gli ha conferito i poteri e le prerogative di ente con personalità giuridica di diritto pubblico.

L'assetto legislativo dell'ordinamento sportivo, fissato nel 1942, è stato profondamente modificato a seguito dell'entrata in vigore della Legge 1° gennaio 1992, n. 138, recante "Disposizioni urgenti per assicurare la funzionalità del Comitato olimpico nazionale italiano (CONI)", ma soprattutto da alcuni provvedimenti normativi adottati nel solco del più vasto quadro di riforme avviate nel 1993 con il D.lgs. 29/1993, finalizzato a promuovere la trasformazione degli enti pubblici per una maggiore efficienza ed economicità dei servizi. Ci si riferisce, in particolare, al D.lgs. 23 luglio 1999, n. 242 (cd. "decreto Melandri") avente ad oggetto il riordino del CONI - poi modificato e integrato dal D.lgs. 8 gennaio 2004, n. 15 (cd. "decreto Pescante") – e alla costituzione di CONI servizi S.p.A., ai sensi dell'art. 8 del D.L. 8 luglio 2002 n. 138, convertito con modificazioni nella Legge 8 agosto 2002 n. 178.

A partire dal 2002, l'Ente è rimasto quindi del tutto sprovvisto di dipendenti, di patrimonio, di uffici e di mezzi strumentali che sono transitati *ex lege* nella CONI servizi S.p.A, società *in house* interamente partecipata dall'azionista unico MEF, ma con Presidente e Amministratore Delegato designati dal CONI.

In particolare, la Società espletava l'attività strumentale per l'attuazione dei compiti del CONI e:

- è succeduta all'Ente in tutti i rapporti attivi e passivi, compresi quelli di finanziamento con gli Istituti di Credito;
- è succeduta nella titolarità dei beni facenti capo all'Ente Pubblico CONI e ha assunto in carico tutto il personale alle dipendenze CONI.

Pertanto, i rapporti, anche finanziari, tra CONI e CONI servizi S.p.A. erano disciplinati da un contratto di servizio che si configurava come fonte giuridica degli obblighi e adempimenti concreti in ordine al conseguimento degli obiettivi affidati alla Società.

Con la modifica ai sensi dell'art. 1, comma 629 e seguenti, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019), la nuova governance di CONI Servizi S.p.A. (ora Sport e Salute S.p.A.) delineata dalla legge comportava, tra l'altro, che:

- il Consiglio di Amministrazione fosse designato dall'autorità di Governo competente in materia di sport, dal Ministro della Salute e dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e in attuazione della scelta politica sportiva dell'Organo di Governo competente in materia di sport;
- gli organi di vertice dell'Ente pubblico CONI e della Società fossero diversi e incompatibili fra loro;
- il CONI designasse un proprio consigliere aggiunto nel Consiglio di Amministrazione affinché partecipasse alle riunioni e alle decisioni sui finanziamenti degli organismi sportivi erogati dalla Società.

La legge, di converso, non ha modificato in maniera espressa ed esplicita le competenze della Società, che rimaneva strumentale all'Ente CONI, ad eccezione del compito di provvedere al finanziamento degli organismi sportivi riconosciuti dal CONI né ha mutato il perimetro di attività del CONI, che risulta ancora definito dal decreto Melandri.



Con la creazione di Sport e Salute S.p.A., direttamente controllata dal Governo, di fatto, l'intera struttura del CONI, che continuava a non avere personale proprio, è passata sotto il controllo governativo. Pertanto, con la riforma intervenuta nel 2018, il personale che in precedenza operava per il CONI – senza ricevere direttive e indirizzi da un soggetto posto al di fuori dell'ordinamento sportivo e, di fatto, rispondendo al controllo gerarchico e funzionale del CONI - doveva sottostare al potere gerarchico del Presidente e Amministratore delegato della società, che a sua volta riceveva indirizzi e direttive dall'Autorità di Governo vigilante.

Successivamente, il D.L. 29 gennaio 2021, n. 5 e convertito senza modificazioni dalla Legge 24 marzo 2021, n. 43, ha sancito la piena autonomia funzionale e organizzativa del CONI rispetto a Sport e Salute S.p.A.; all'esito del ripetuto intervento legislativo:

- sono stati trasferiti al CONI, oltre al personale dipendente, anche alcuni immobili (l'immobile Villetta Parco Foro Italico, l'impianto Centro di Preparazione Olimpica di Formia, l'impianto Centro di Preparazione Olimpica di Tirrenia e l'impianto Centro di Preparazione Olimpica Giulio Onesti di Roma; all'interno di tale ultimo centro, restano nella disponibilità della società Sport e Salute le sole unità immobiliari destinate alle attività della Scuola dello Sport e della Biblioteca dello Sport, nonché le ulteriori aree che dovessero essere individuate sulla base di un eventuale contratto di servizio, ex art. 1, comma 6, D.L. 5/2021 e ss.mm.ii.)
- in usufrutto la disponibilità del bene Palazzo H Foro Italico (sede legale) è ripartita tra CONI, Sport e Salute S.p.A. e Università del Foro Italico;
- il CONI è oggi del tutto autonomo dalla società Sport e Salute, con la quale può comunque stipulare con appositi contratti di servizio per lo svolgimento di specifiche attività o servizi ulteriori a quelli propri dell'Ente.

Alla luce di quanto sopra esposto, si evidenzia come la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, in continuità con il PTPCT 2022/2024, tenga conto dell'attuale struttura organizzativa del CONI e delle sue peculiarità strutturali derivanti dalle significative modifiche di governance intervenute.

### **La mappatura dei processi**

L'aspetto centrale e più significativo dell'analisi del contesto interno, in aggiunta alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi, svolta attraverso l'identificazione delle aree di rischio, la relativa descrizione e la successiva rappresentazione. Nello specifico, l'identificazione dei processi rappresenta la prima fase della gestione del rischio e ha ad oggetto l'individuazione dei processi decisionali e istruttori che conducono alle decisioni, con l'obiettivo di individuare i possibili rischi di corruzione per ciascun processo o fase di processo esistente.

Nella fase di stesura della presente sottosezione sono state nuovamente analizzate le possibili aree di rischio. A tal proposito, si riportano le aree di rischio individuate alla luce delle disposizioni contenute nel PNA 2019:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e



- immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
  - gestione di contratti pubblici;
  - acquisizione e gestione del personale;
  - gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
  - controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni da parte di Pubbliche Autorità;
  - incarichi e nomine;
  - affari legali e contenzioso.

In attuazione a quanto disposto nel PNA 2019, si è proceduto ad una suddivisione in fasi dei processi individuati. Una più dettagliata descrizione dei processi, ove ritenuto necessario in relazione ai rischi rilevati, sarà eventualmente realizzata negli anni successivi.

Mediante l'identificazione delle aree sono emersi i vari processi in cui sono ipotizzabili rischi, così come riportati nell'allegato 1 alla presente sottosezione, cui si fa integrale rinvio per il dettaglio.

#### 2.3.3.3. *Valutazione del rischio*

##### **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi**

L'identificazione del rischio o, meglio, degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dal CONI, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

Sul tema, nel PNA 2019 l'ANAC ha precisato che, per una corretta identificazione dei rischi è necessario definire, in via preliminare, l'oggetto di analisi, ossia l'unità di riferimento rispetto al quale individuare gli eventi rischiosi. "Tenendo conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili", precisa l'Autorità, "l'oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità e, dunque, di qualità progressivamente crescenti. Oggetto di analisi può essere, infatti, l'intero processo o le singole attività di cui si compone il processo".

Le recenti vicende modificative intervenute non consentono di predisporre un'analisi dettagliata per singole attività. Pertanto, si è ritenuto di procedere a un'analisi per processo.

Anche in ragione delle vicende modificative intervenute e della conseguente, radicale, riorganizzazione dell'Ente che si è resa necessaria, anche per quest'anno si è ritenuto di procedere a un'analisi per processo.

In tal senso, si è provveduto diligentemente ad analizzare i processi che caratterizzano l'attività dell'Ente (come sopra individuati). A tal proposito, le fonti informative utilizzate in sede di identificazione di eventi rischiosi sono le seguenti:

- risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno realizzate nelle fasi precedenti, per le quali valgono le considerazioni già riportate in merito alle caratteristiche peculiari del CONI;
- analisi della documentazione predisposta internamente e costituita dalle procedure, dai regolamenti organizzativi e gestionali, dalle delibere e da ogni altra documentazione utile;



- risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT;
- analisi di altri episodi di cattiva gestione accaduti in passato in altri enti e realtà;
- incontri con coloro che abbiano conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità (personale e consulenti esterni);
- esemplificazioni elaborate dall'ANAC.

Lo svolgimento di questa analisi ha consentito di individuare i rischi inerenti alle attività realizzate dal CONI. Nell'Allegato 1 alla presente sottosezione sono riportati i risultati dell'analisi, intendendosi per tali gli eventi rischiosi relativi ai processi esaminati.

Non è stato ritenuto necessario predisporre un "Registro degli eventi rischiosi" poiché l'analisi per processo, ove è contenuta la descrizione degli eventi rischiosi che sono stati individuati, è riportata nel succitato Allegato 1.

Infine, come suggerito dall'ANAC, ci si riserva, in una logica di miglioramento continuo, di affinare nel tempo la metodologia sopra descritta, passando dal livello minimo di analisi (per processo e fasi) ad un livello via via più dettagliato (per attività), ove ritenuto necessario in funzione del livello di rischio.

### **Analisi del rischio**

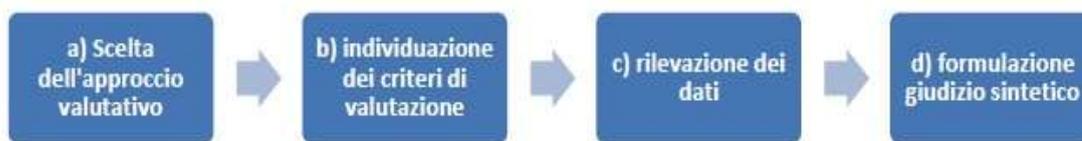
Individuate le aree e i processi, si è proceduto all'analisi e alla valutazione dei rischi, con il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente - attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione - e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

I c.d. "fattori abilitanti" considerati sono:

- mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi è stato verificato se presso l'Ente sono già stati predisposti ed efficacemente attuati strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità.

Tale attività è stata condotta allo scopo di far emergere le aree del CONI maggiormente esposte al rischio di corruzione e malfunzionamenti, da monitorare e presidiare mediante l'implementazione di nuove misure di trattamento del rischio, oltre a quelle già attuate.

Nello schema che segue si riassumono le azioni realizzate per l'analisi del rischio, così come indicate dall'ANAC:



Il RPCT, adottato il criterio di scelta in conformità al suggerimento fornito dall'Autorità, ha utilizzato quali criteri di valutazione per la stima del livello di rischio, ove applicabili, i c.d. *key risk indicator* indicati dall'ANAC e di seguito riportati:

- **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- **grado di discrezionalità del decisore interno alla PA**: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- **manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o nelle altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- **opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- **livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio della presente sottosezione**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

La rilevazione dei dati e delle informazioni necessarie volte a esprimere un giudizio con riferimento ai già menzionati indicatori di rischio è stata coordinata dal RPCT sulla base degli elementi disponibili.

A tal riguardo si specifica che nell'attività di monitoraggio sarà onere del RPCT verificare la possibilità di procedere a una rivalutazione qualora dovessero emergere dati oggettivi successivi.

Al termine di tale attività, il RPCT ha provveduto a misurare il livello di esposizione al rischio come illustrato nell'Allegato 1 privilegiando, come già riportato, l'approccio qualitativo suggerito dall'ANAC in luogo del precedente sistema di attribuzione dei punteggi (*scoring*) adottato in vigenza delle precedenti disposizioni.

In particolare, per ogni processo/attività o evento rischioso oggetto di analisi e tenendo conto dei dati raccolti, si è proceduto alla misurazione di ognuno dei criteri illustrati in precedenza adottando una



scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso).

La medesima scala è stata poi applicata alla valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio del singolo processo, risultante dalla valutazione analitica svolta in precedenza con riferimento ai singoli indicatori.

Nell'effettuare tale complessiva valutazione, in considerazione delle precisazioni fornite dall'ANAC, sono stati adottati i seguenti criteri:

- nei processi in cui siano ipotizzati più eventi rischiosi aventi un diverso livello di rischio, si fa riferimento al valore più alto nella stima dell'esposizione complessiva del rischio;
- la valutazione complessiva del livello di rischio associabile al processo di riferimento non costituisce la media delle valutazioni dei singoli indicatori. È stato, infatti, applicato un giudizio qualitativo per poter esprimere più correttamente il livello di esposizione complessivo al rischio processo;
- ogni misurazione è stata motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

I risultati sono riportati nell'allegato n. 1 che, come già evidenziato, è parte integrante e sostanziale della presente sottosezione.

### **Ponderazione del rischio**

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

In considerazione del basso livello di rischio complessivamente rilevato, delle misure già implementate e dello scarso rischio residuo valutato, in molti casi si è pervenuti alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, limitandosi a mantenere attive le misure già esistenti anche al fine di non appesantire ulteriormente l'attività del CONI, nel rispetto dei principi di sostenibilità economica e organizzativa.

#### *2.3.3.4. Trattamento del rischio*

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee (c.d. Misure di prevenzione) a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

A tal proposito, nel sistema di trattamento dei rischi sono state previste:

- misure di carattere generale o trasversale, che comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi;
- misure specifiche, che riguardano i singoli processi a rischio e sono finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo.



## **Identificazione delle misure**

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione ad essi collegate.

Come indicato dall'ANAC nel PNA 2019, determinate misure possono al contempo essere ritenute di carattere generale e di carattere specifico, in funzione delle esigenze dell'Ente.

Per l'individuazione delle misure di prevenzione in relazione ad ogni singolo processo si rinvia all'allegato n. 1.

In ogni caso, si riportano di seguito le misure considerabili di carattere generale o trasversale, alcune delle quali saranno meglio definite successivamente:

- trasparenza delle attività realizzate dal CONI mediante l'adeguamento al D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. n. 97/2016, con conseguente aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente;
- regolamentazione e gestione delle tre diverse tipologie di accesso;
- regolamentazione e informatizzazione dei processi;
- verifica delle incompatibilità e inconfiribilità;
- codice di comportamento;
- formazione.

Infine, si riportano di seguito alcune misure di particolare rilievo:

## **Flussi informativi**

I flussi informativi sono un'importante misura di prevenzione e sono definiti dal RPCT che vigila sul rispetto della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

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

Sulla scorta di tali flussi informativi, il all'organo di indirizzo politico del CONI eventuali criticità.

I flussi informativi sono stati definiti sulla base della mappatura e dell'assegnazione del profilo di rischio potenziale delle attività di CONI in riferimento alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

Il RPCT ha individuato i flussi informativi e ne ha stabilito la periodicità semestrale, dandone informazione al Segretario Generale.

I presidi organizzativi competenti sono responsabili dei controlli di primo livello, delle segnalazioni delle anomalie e della trasmissione dei flussi informativi a RPCT, secondo le periodicità definite. Inoltre, sono



tenute a fornire gli approfondimenti eventualmente richiesti e a supportare eventuali audizioni o verifiche.

### **Tutela del dipendente segnalante (*whistleblower*)**

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 è stato emanato il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

Il decreto ha ampliato notevolmente, rispetto alla precedente normativa<sup>3</sup>, i soggetti cui, all’interno del settore pubblico, è riconosciuta protezione, anche da ritorsioni, in caso di segnalazione, interna o esterna, divulgazione pubblica e denuncia all’Autorità giudiziaria. Con l’espressione *whistleblower* si fa riferimento alla persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

Il CONI considera il *whistleblowing* quale strumento essenziale per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione.

Nel rispetto delle disposizioni introdotte dal D.lgs. 24/2023, da intendersi in questa sede integralmente richiamate, il CONI ha:

- individuato il canale interno di segnalazione, definendo i presupposti del processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, al fine di incentivarne l’utilizzo,
- definito i casi tassativi di ricorso al canale esterno, nonché
- reso note le tutele e le responsabilità previste dalla normativa.

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

Il sistema è accessibile dal sito web del CONI all’indirizzo: <https://www.coni.it/it/whistleblowing.html>.

L’obbligo di effettuare le segnalazioni tramite sistema informatico è in capo a tutti i presidi organizzativi e finalizzato alla prevenzione e all’accertamento di condotte non in linea con le disposizioni dell’Ente o di legge e di carenze o raggiri delle misure di prevenzione.

Il RPCT dovrà assicurare la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l’anonimato dei segnalanti.

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

---

<sup>3</sup> Legge n. 179/2017 - LLGG ANAC n. 469/2021



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 Legge 241/90. Il CONI gestisce le segnalazioni effettuate, attraverso un applicativo 'whistleblowing', con le modalità definitive nel manuale utente ivi disponibile.

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

Le attività istruttorie per le segnalazioni iniziano all'esito di verifica periodica della presenza di segnalazioni ovvero a seguito di *alert* automatico dell'applicativo.

Successivamente, il RPCT valuta se la segnalazione è in buona fede e adeguatamente circostanziata, o considerata in malafede.

Nel caso in cui la segnalazione abbia trovato riscontro oggettivo ovvero siano emersi aspetti critici, il RPCT informa il Presidente e il Segretario Generale e, se opportuno, richiedono all'Ufficio del Personale l'avvio di un procedimento disciplinare.

Il Segretario Generale, in relazione a quanto comunicato dal RPCT, effettua le necessarie comunicazioni alle Autorità competenti.

Nel caso in cui gli illeciti o le irregolarità siano imputabili a comportamenti o decisioni assunti dal Responsabile stesso, considerata la coincidenza soggettiva, le comunicazioni dovranno essere inoltrate direttamente all'ANAC, utilizzando l'apposito canale esterno.

### **Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi**

Il CONI si attiene a quanto previsto dal D.lgs. n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190", per quanto applicabile.

Il RPCT, all'atto del conferimento dell'incarico, verifica la insussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai soggetti cui si intende attribuire l'incarico stesso, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 39/2013.

Il RPCT opera in conformità ai principi del D.lgs. 39/2013 e delle Linee Guida di ANAC in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi, di cui alla Delibera 833 del 3 agosto 2016.

In particolare, all'interno del CONI è garantita l'esistenza di un sistema di verifica della sussistenza delle eventuali condizioni ostative e/o di incompatibilità previste dalla legge.

A tal fine, il RPCT del CONI cura che siano rispettate le disposizioni del citato decreto 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); raccoglie, altresì, la



dichiarazione di insussistenza di conflitto di interesse a firma della direzione della struttura organizzativa;

- 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 trenta 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 al contenuto della dichiarazione fornita.

Il RPCT, ai fini dell'accertamento, può richiedere il supporto dell'Ufficio affari legali e contenzioso.

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:

- trasmette la contestazione al soggetto interessato;
- dispone la nullità degli atti di conferimento risultati inconferibili e del relativo contratto ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 39/2013;
- 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:

- trasmette la contestazione al soggetto interessato e in essa concedono un termine di 15 giorni entro il quale il soggetto può esercitare l'opzione che comporti il venir meno della causa di incompatibilità;
- 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, CONI garantisce al RPCT la massima autonomia e indipendenza.

Relativamente ai precedenti penali, con riguardo all'applicazione dell'art. 35-*bis* del D.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 3 del D.lgs. 39/2013, il RPCT verifica la insussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei soggetti ai quali l'Ente intende conferire incarichi, con specifico riferimento alle circostanze di costituzione di commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso.

Qualora all'esito della verifica risultino a carico dei soggetti interessati dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'Ente:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del D.lgs. 39/2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Il CONI, ai fini della verifica dell'assenza delle condizioni di cui sopra, acquisisce apposita dichiarazione: all'atto del conferimento di incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3, D.lgs. n. 39/2013; all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-*bis*, D.lgs. n. 165/2001.

### **Divieti post-employment (Pantouflage)**

L'introduzione di misure in materia di post-impiego (*pantouflage*), preordinate a ridurre i rischi connessi all'uscita del dipendente dalla sfera pubblica e al suo passaggio, per qualsivoglia ragione, al settore privato, si colloca in una logica di continuità, nel contrasto a fenomeni corruttivi, con i meccanismi di pre-impiego (le c.d. inconfirabilità) e in corso di impiego (le incompatibilità).

Nello specifico, l'art. 1, co. 42, lett. l), della Legge n. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 il co. 16-*ter*, in virtù del quale è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma sul divieto di *pantouflage* prevede specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto. Inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Come sottolinea l'ANAC, tale disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente che, facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione, potrebbe preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto previsto, inoltre, è finalizzato a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o di incarichi



una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

In virtù delle indicazioni fornite dall'ANAC, per "dipendenti che esercitano poteri autoritativi o negoziali" si intendono anche i dipendenti che, pur non titolari di tali poteri, collaborano all'esercizio degli stessi svolgendo istruttorie che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale. Inoltre, l'ambito dei soggetti privati destinatari dell'attività della Pubblica Amministrazione presso i quali i dipendenti non possono svolgere attività lavorativa o professionale deve essere definito mediante un'interpretazione ampia, ricomprendendo anche i soggetti formalmente privati ma partecipati o in controllo pubblico.

Come osservato da ultimo anche nel PNA 2019 «Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo. Il riferimento ai dipendenti pubblici va, pertanto, inteso nel senso di ricomprendere anche i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del D.lgs. 39/2013».

In merito all'individuazione dei soggetti destinatari del divieto di *pantouflage* ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 39/2013<sup>4</sup>, l'Autorità, nel PNA 2019, specifica che negli enti di diritto privato in controllo, sono sottoposti al divieto in questione gli amministratori e i direttori generali poiché muniti di poteri gestionali, mentre esso non si estende ai dipendenti, né ai dirigenti ordinari salvo che non siano muniti di incarichi autoritativi o negoziali.

Al fine di assicurare il rispetto della normativa in questione, il CONI si adopera affinché:

- negli interpelli o nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa predetta;
- sia resa una dichiarazione di insussistenza della causa ostativa da parte dei soggetti interessati;
- sia garantita una specifica attività di vigilanza.

Infine, si precisa che l'Ente provvederà ad inserire in eventuali bandi di gara o negli atti prodromici all'eventuale affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che il soggetto privato partecipante alla gara non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti, in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nel bando-tipo n. 1/2023, in attuazione del D.lgs. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici), in cui l'Autorità ha inserito tra le altre cause di esclusione la seguente: "Sono esclusi gli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. del 2001 n. 165 a soggetti che hanno esercitato, in qualità di dipendenti, poteri autoritativi o negoziali presso l'amministrazione affidante negli ultimi tre anni".

Giova, tuttavia, specificare che secondo quanto stabilito dall'Autorità con delibera n. 1090 del 16 dicembre 2020, qualora il passaggio avvenga tra l'amministrazione controllante e l'ente di diritto privato

---

<sup>4</sup> L'art. 21 del D.lgs. n. 39/2013 precisa che "sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo".



controllato, verrebbe a mancare il rischio che il dipendente pubblico, durante lo svolgimento dell'incarico precedente, venga distolto dal perseguimento dell'interesse pubblico in vista del futuro incarico, non potendosi identificare un interesse di natura privatistica contrapposto a detto interesse pubblico, in virtù del rapporto di controllo sussistente tra gli enti.

### **Conflitto di interessi**

Quando gli interessi o le attività personali condizionano la capacità di operare nel totale interesse dell'Ente, si ha un conflitto di interessi. Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interessi.

Tutto il personale e i collaboratori, nell'esercizio delle proprie mansioni, devono astenersi dal partecipare alle attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi, intendendosi per tale ogni situazione o rapporto che, anche solo potenzialmente, veda coinvolti interessi personali o di altre persone a esso collegate.

Nell'esclusivo interesse del CONI, il personale e i collaboratori devono garantire decisioni neutre e imparziali e devono rendere noti tutti i conflitti di interessi e discuterne con i responsabili delle aree di appartenenza.

In particolare, i soggetti competenti ad adottare eventuali pareri, valutazioni tecniche, ecc. devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

La misura di gestione del conflitto di interessi, infatti, mira a realizzare la finalità di prevenzione di fenomeni corruttivi attraverso la comunicazione e/o l'astensione dalla partecipazione alla decisione di soggetti in conflitto, anche potenziale, di interessi.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17.01.2023, prevede l'adozione di una specifica misura nell'ambito della gestione del conflitto di interessi, con riferimento allo svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, considerato uno dei settori a maggior rischio corruttivo. In particolare, è richiamato l'art. 22 del Regolamento UE 241/202178 in riferimento all'attuazione del PNRR. Quest'ultimo, al fine di prevenire il conflitto di interessi, impone agli Stati membri, fra l'altro, l'obbligo di fornire alla Commissione i dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell'appaltatore "in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi"<sup>5</sup>.

In Italia tali misure trovano riscontro, oltre che nelle disposizioni normative, anche nelle Linee guida del Ministero dell'economia e delle finanze, Dipartimento RGS, Servizio centrale per il PNRR, allegate alla circolare 11 agosto 2022, n. 30, ove è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Nelle citate Linee guida è previsto non solo l'obbligo per gli operatori economici di

---

<sup>5</sup> Anche il Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale (GAFI), nel rivedere di recente la Raccomandazione n. 24, ha fatto espresso riferimento alla necessità per gli Stati di assicurare la disponibilità di informazioni sul titolare effettivo nell'ambito degli appalti pubblici. Per la definizione e i criteri di individuazione del titolare effettivo si rinvia agli artt. 20-22 del D.lgs. 231/2007.



comunicare i dati del titolare effettivo, ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo titolare effettivo circa l'assenza di conflitto di interessi.

Nell'allegato 1 della presente sottosezione (Mappatura, analisi e valutazione del rischio dei processi e misure di prevenzione), pertanto, sono introdotte le seguenti misure da applicare in caso di utilizzo di fondi PNRR:

- richiesta alle stazioni appaltanti di dichiarare il titolare effettivo;
- previsione di una verifica a campione che la dichiarazione sia stata resa.

Tali misure saranno gradualmente estese alla generalità dei contratti pubblici all'indomani dell'istituzione e dell'effettiva operatività del Registro dei Titolari Effettivi.

Infine, con riferimento alla figura del RUP, considerato l'obbligo di rendere apposita dichiarazione sull'insussistenza di conflitti di interesse per ogni singola gara (cfr. par. 6.3. LL.GG. ANAC n. 15/2019) e dei commissari di gara (cfr. art. 93 D.lgs. 36/2023), si introduce quale misura di prevenzione l'obbligo di rilascio della suddetta dichiarazione per ogni affidamento.

### **Formazione**

Al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità, il CONI assicura specifiche attività formative rivolte al personale in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, pubblicità, integrità e legalità.

Tramite l'attività di formazione il CONI intende assicurare la corretta e piena conoscenza dei principi, delle regole e delle misure contemplate dalla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO da parte di tutto il personale, anche in funzione del livello di coinvolgimento nei processi esposti al rischio di corruzione.

È compito del RPCT pianificare tale attività formativa, prevedendone i contenuti, le tempistiche, i destinatari, nonché l'eventuale programmazione di percorsi formativi aggiuntivi obbligatori per il personale allocato in aree/servizi esposti ad un maggiore rischio di corruzione. In particolare, in sede di aggiornamenti e ogniqualvolta si rendesse necessario, detti interventi formativi saranno finalizzati a far conseguire ai dipendenti una piena conoscenza di quanto previsto dalla presente sottosezione del PIAO. La disciplina relativa alla formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione sarà definita secondo il programma concordato con l'Organo di indirizzo.

Il programma di formazione, gestito e approvato dalla GN su proposta del RPCT, individua i soggetti tenuti a ricevere formazione, i relativi contenuti e gli strumenti di erogazione, quantificando le ore/giornate ad essa dedicate.

La formazione potrà avvenire, direttamente a cura del RPCT e/o d'intesa con l'Ufficio del personale, attraverso corsi di formazione (frontale o in modalità FAD), ma anche mediante la diffusione di aggiornamenti, e-mail e/o note informative interne.

### **Rotazione del personale**



Come indicato dall'ANAC, uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti, per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio la normativa individua quale misura preventiva particolarmente efficace la rotazione.

Attraverso la rotazione si mira a realizzare, nei limiti della applicabilità della misura, il *turnover* di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione.

Tuttavia, tale misura, per quanto auspicabile, non deve tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività a elevato contenuto tecnico.

Al fine di prevenire eventuali inefficienze e ritardi, il CONI adotta tale misura in quelle aree a rischio ove le risorse disponibili e le competenze richieste lo consentano, eventualmente in combinazione o alternativa a una strategia di segregazione delle competenze che consista nell'attribuzione a soggetti diversi di funzioni diverse (istruttorie e accertamenti, adozione decisioni, attuazione decisioni prese, attività di verifica). Ad ogni modo, attesa la recente riorganizzazione degli uffici del CONI e i conseguenti tempi tecnici necessari per l'assestamento degli uffici, la misura *de qua* risulta di difficile attuazione, quanto meno allo stato attuale.

In merito alla c.d. rotazione "straordinaria" (cfr. PNA 2016 § 7.2.3 – PNA 2019) da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi (D.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater – Linee Guida ANAC delibera n. 215/2019), si evidenzia come sia controversa la possibilità di applicare obbligatoriamente tale misura a tutti gli altri soggetti esclusi dall'applicazione diretta del D.lgs. 165/2001.

In ogni caso, è onere del RPCT monitorare le eventuali ipotesi in cui possano verificarsi i presupposti per l'applicazione della misura, ovvero i casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari nei confronti di dipendenti per condotte qualificabili come corruttive ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. l-quater del D.lgs. n. 165/01, al fine di dare concreta attuazione all'istituto. A tal proposito, i dipendenti dovranno comunicare all'Ente l'esistenza di procedimenti penali a loro carico.

### **Codice di comportamento**

In ragione delle recenti modifiche organizzative che hanno determinato la configurazione della pianta organica, al fine di garantire una specifica applicazione delle disposizioni del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 recante il "Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni" e in conformità a quanto previsto dal P.N.A., l'Ente ha adottato un proprio Codice interno di comportamento dei dipendenti e lo ha pubblicato sul sito istituzionale.

La suddetta normativa complessivamente definisce, ai sensi dell'art. 54, co. 5 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti del CONI sono tenuti ad applicare.

Le disposizioni si applicano, per quanto compatibili, a tutti i soggetti coinvolti nelle attività del CONI a qualsiasi titolo.



Il Codice di comportamento costituisce un importante strumento per la prevenzione dei reati di corruzione nonché parte integrante della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO adottato dal CONI.

Si rammenta a tal proposito che eventuali violazioni hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare. L’inosservanza delle disposizioni previste dal Codice di comportamento, pertanto, può dare luogo a misure disciplinari.

Il RPCT cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento e la sua pubblicazione sul sito istituzionale.

### **Programmazione delle misure**

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell’amministrazione.

La programmazione operativa delle misure è realizzata prendendo in considerazione i seguenti elementi:

- fasi di attuazione della misura;
- tempistica di attuazione della misura;
- responsabilità connesse all’attuazione della misura;
- indicatori di monitoraggio e valori attesi.

#### *2.3.3.5. Attività di controllo e monitoraggio*

L’attività di controllo e monitoraggio è fondamentale del processo di gestione del rischio, strumentale al perseguimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione e presidio irrinunciabile al corretto e continuo svolgimento della programmazione. Attraverso l’attività di monitoraggio, infatti, si verifica l’attuazione delle misure adottate e la loro effettiva idoneità.

L’attività di monitoraggio ha un ruolo strategico nell’azione di prevenzione della corruzione, divenendo uno strumento utile per individuare le priorità delle azioni e definire le misure da adottare.

Il RPCT definisce la periodicità del monitoraggio anche in relazione al livello di rischio attribuito ai singoli Uffici e ai relativi processi.

Il RPCT riferisce sull’andamento dell’attività di monitoraggio e controllo all’Organo di indirizzo. In particolare, il RPCT riporta:

- l’esito della verifica dell’attuazione e dell’idoneità delle misure definite nel presente documento e nei suoi allegati;
- l’esito dell’esame delle informazioni e delle modalità di svolgimento dei processi a rischio;
- l’esito dell’analisi e della successiva verifica di eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati di corruzione pervenute tramite il meccanismo del *whistleblowing* o attraverso fonti esterne;
- l’esito della verifica dell’adeguatezza delle misure previste dal presente documento in relazione a eventuali segnalazioni pervenute al Responsabile da parte di soggetti esterni o interni ovvero attraverso gli esiti dell’attività di monitoraggio.



È facoltà del Responsabile acquisire tutta la documentazione e le informazioni che ritenga necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni di vigilanza.

In ogni caso, con cadenza annuale, l'Ente provvederà al riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio.

#### 2.3.3.6. *Consultazione e comunicazione*

La fase di consultazione è afferente a tutte le fasi del processo di gestione del rischio descritte nella presente sottosezione. Essa attiene all'attività di coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni all'Ente nel reperimento di tutte le informazioni possibili per una migliore personalizzazione della strategia di prevenzione al fenomeno corruttivo e viene realizzata attraverso le modalità e gli strumenti diffusamente descritti nel presente documento, ai quali si rinvia.

Il CONI, allo scopo di dare massima diffusione alla presente sottosezione e alle misure in essa contenute, ne promuove la conoscenza, sia all'interno sia all'esterno.

A tal proposito, il PIAO, ivi compresa la presente sottosezione:

- viene divulgato/comunicato ai dipendenti, collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo, nonché ai fornitori, per loro opportuna conoscenza, rispetto e implementazione;
- viene pubblicato sul sito del Dipartimento della funzione pubblica e sul sito istituzionale del CONI, sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Corruzione.

Si prevede, inoltre, che l'esistenza del PIAO venga resa nota ai nuovi dipendenti, con valore di presa conoscenza, all'atto di perfezionamento del rapporto di lavoro, con l'indicazione che lo stesso è parte integrante dell'attività oggetto del contratto di lavoro.

#### **2.3.4. Sezione per la trasparenza**

Il principio di trasparenza rappresenta, ai sensi dell'art. 1 della legge sul procedimento amministrativo, un principio generale dell'azione amministrativa, attraverso il quale si accresce la fiducia dei singoli, coniugando garanzie ed efficienza nello svolgimento dell'azione amministrativa. La trasparenza assume, in tal senso, un valore di congiunzione dei principi giuridici costituzionalmente imposti di buon andamento, imparzialità, legalità e partecipazione democratica. La trasparenza garantisce, infatti, la conoscibilità e la visibilità della politica, dell'amministrazione e del potere nell'ambito del rapporto tra democrazia e società dell'informazione. L'art. 1, co. 2, del D.lgs. n. 33/2013, individua nella trasparenza la *"condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive nonché dei diritti civili, politici e sociali, che va a integrare il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta al servizio del cittadino"*. Essa rappresenta strumento indispensabile e perno su cui si reggono i moderni assetti democratici, garantendo forme di controllo diffuso sull'operato della Pubblica Amministrazione e dei soggetti richiamati dalla legge. La trasparenza assume, pertanto, un valore di principio e di essere della pubblica amministrazione, strumentale a un operato di qualità e, allo stesso tempo, funzione di garanzia per interessi individuali e meta individuali.



Attraverso la valorizzazione del principio di trasparenza si punta a prevenire l'insorgenza di fenomeni corruttivi mediante l'adozione di modelli organizzativi e forme comportamentali trasparenti e, allo stesso tempo, si riavvicina il cittadino alla p.a. La p.a. assume, in tal modo, sempre più i contorni di una «casa di vetro», nell'ambito di una visione più ampia di valori costituzionali che non può prescindere dalla partecipazione ai pubblici poteri (in tali termini Cons. Stato, sez. cons. atti norm., 24 febbraio 2016, n. 525, in sede di parere sul D.lgs. n. 97/2016).

Relativamente agli adempimenti di cui alla normativa sulla trasparenza, il CONI ribadisce anche per il triennio 2025-2027 la propria volontà di ottemperare a tutti gli obblighi previsti dal D.lgs. n. 33/2013, in quanto compatibili. Secondo l'interpretazione resa dalla stessa Autorità, la compatibilità deve essere intesa con riferimento a categorie di enti e tenendo conto dei tratti distintivi che ne caratterizzano la struttura.

A tal proposito, gli obblighi sono assolti mediante l'inserimento dei documenti e dei dati richiesti nella struttura "Amministrazione trasparente" (di cui all'allegato 1 del D.lgs. 33/2013 e alla Delibera ANAC n. 1310/2016) compatibilmente all'attività, dimensione organizzativa e propensione al rischio del CONI.

In via generale, si evidenzia che il ruolo della società civile nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza si manifesta attraverso il diritto e il dovere alla partecipazione. Conseguentemente, il CONI consente le forme di partecipazione previste dalla normativa sulla trasparenza quali l'accesso procedimentale; l'accesso civico; l'accesso civico generalizzato.

La Sezione relativa alla Trasparenza è completata dall'allegato n. 2: "Dati e informazioni da pubblicare, tempistiche e referenti".

Il CONI 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 dall'Ente e per ricevere suggerimenti per ulteriori richieste di pubblicazione relative ad altre categorie di dati, oltre quelli obbligatori.

Al fine di rendere operativi i principi della trasparenza e dell'accessibilità dei dati, nonché di creare un'amministrazione aperta al servizio del cittadino, è stata istituita la seguente casella di posta elettronica certificata: [responsabiletrasparenza@cert.coni.it](mailto:responsabiletrasparenza@cert.coni.it).

### Gli obiettivi strategici e operativi per la trasparenza e la prevenzione alla corruzione

Anche per il triennio 2025-2027, il CONI si pone come obiettivi:

- garantire la massima trasparenza nella propria azione organizzativa e rafforzare la cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale;
- intendere la trasparenza come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e dell'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali;
- garantire regolarità e tempestività dei flussi informativi tra i vari soggetti coinvolti;
- garantire adeguate tempistiche per l'attuazione degli obblighi.

### **Soggetti coinvolti**



Fermo restando quanto già indicato nei paragrafi precedenti con riferimento ai soggetti coinvolti, di seguito si riportano alcune specificità legate alla Trasparenza.

### **RPCT**

Come già indicato nel presente documento, l'incarico di Responsabile è stato affidato alla Dott.ssa Manuela Vullo. Il Responsabile verifica la corretta applicazione della normativa e coordina gli altri soggetti coinvolti; in linea generale il RPCT riceve dagli Uffici (spesso sollecitandoli) i dati di competenza necessari ad adempiere gli obblighi di legge e, previa verifica, li predispone per la pubblicazione, attivando a tal fine l'ufficio URP- Stampa che li trasmette alla società informatica che gestisce il sito istituzionale.

Il RPCT riferisce al Presidente, al Segretario Generale e all'OIV, 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.

L'OIV riceve le segnalazioni del RPCT in merito al mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione e riferisce, su richiesta, all'ANAC sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.

### **Personale**

Tutto il personale in forza, nonché l'Organo di indirizzo, per quanto di competenza, collabora con il RPCT al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nonché l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la facile accessibilità e la conformità dei documenti pubblicati a quelli originali.

### **Organo di indirizzo**

La GN del CONI, per quanto di competenza, è informata dei casi di mancato o tardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dei Responsabili e avvia le azioni necessarie anche in riferimento ad eventuali procedimenti disciplinari.

### **Sezione Amministrazione Trasparente**

La sezione Amministrazione Trasparente è stata creata e alimentata ai sensi della disciplina prevista dal D.lgs. n. 33/2013 – Allegato 1, dalla determinazione ANAC n. 1310/2016, tenuto conto dell'applicabilità e della compatibilità, in coerenza con quanto stabilito dall'ANAC con determinazione n. 1134/2017.

Sul sito istituzionale del CONI, nella sezione "Amministrazione trasparente", vengono pubblicati i dati, le informazioni e i documenti ai sensi della vigente normativa. In merito alle modalità di inserimento dei dati della sezione, in alcune occasioni vengono inseriti collegamenti ipertestuali (*link*) a documenti già presenti sul sito istituzionale, onde evitare inutili duplicazioni, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 del D.lgs. n. 33/2013.

Nell'Allegato "Dati e informazioni da pubblicare, tempistiche e referenti" sono riportati sezione e sottosezione di inserimento, dati, informazioni e atti da pubblicare, il soggetto responsabile, le tempistiche di pubblicazione e il riferimento normativo.



## **Monitoraggio e controllo**

Al fine di garantire gli auspicati livelli di trasparenza, il RPCT attua misure di controllo e di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi, anche in base a quanto stabilito relativamente alle tempistiche, nel presente documento e nell'allegato n. 2, in coerenza con le indicazioni fornite dall'Autorità, cui si rinvia. In particolare, il Responsabile periodicamente provvede a effettuare controlli a campione sul sito istituzionale.

## **Accesso agli atti e accesso civico**

Il diritto d'accesso è uno strumento di partecipazione fondamentale riconosciuto dall'ordinamento. Attraverso il diritto d'accesso, come modificato nel corso del tempo, si valorizza il metodo dialettico come forma di esercizio della funzione amministrativa, secondo un'ideale progressione verso l'attuazione sempre più effettiva e concreta del principio di trasparenza.

Il quadro normativo ci consegna una disciplina sul diritto d'accesso articolata in tre diverse forme di accesso: l'accesso documentale, l'accesso civico e l'accesso civico generalizzato.

Il CONI dà attuazione alle norme in materia di accesso agli atti e documenti amministrativi di cui alla Legge n. 241 del 1990, c.d. accesso documentale, nonché di accesso civico e di accesso civico generalizzato disciplinati dal D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, secondo le modalità di seguito riportate.

Per tutte le ulteriori indicazioni si rinvia alla normativa in vigore.

### **Accesso documentale**

L'accesso agli atti e documenti amministrativi si concretizza nel potere/diritto degli interessati di richiedere, prendere visione e, eventualmente, ottenere copia dei documenti amministrativi. Al fine di assicurare la trasparenza dell'attività amministrativa e di favorirne lo svolgimento imparziale è, infatti, riconosciuto a chiunque vi abbia interesse diretto, concreto e attuale per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti il diritto di accesso ai documenti amministrativi, secondo quanto disposto dall'art. 22 della Legge n. 241/90.

L'accesso ai documenti amministrativi, attese le sue rilevanti finalità di pubblico interesse, costituisce principio generale dell'attività amministrativa. Attraverso il diritto di accesso si favorisce la partecipazione dei privati e si assicura l'imparzialità e la trasparenza dell'azione amministrativa.

Ai sensi dell'art. 22 della Legge n. 241/90, come modificato dalla Legge n. 15/2005, è considerato documento amministrativo ogni rappresentazione grafica, fotocinematografica, elettromagnetica o di qualunque altra specie del contenuto di atti, anche interni o non relativi ad uno specifico procedimento, detenuti da una Pubblica Amministrazione e concernenti attività di pubblico interesse.

È possibile invocare l'accesso agli atti di cui alla Legge n. 241/90:

- per ottenere copia o visionare un atto amministrativo (circolare interna, regolamento, ecc.);
- per avere, in generale, un pronunciamento formale da parte di una Pubblica Amministrazione, fondamentale per poter conoscere i motivi che hanno indotto l'amministrazione a prendere un provvedimento, verificarli ed eventualmente smentirli;



- per sollecitare una risposta da parte dell'amministrazione;
- per acquisire informazioni relative a un procedimento amministrativo;
- per conoscere i presupposti e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'amministrazione;
- per conoscere i criteri di gestione delle pratiche. È molto importante, ad esempio, per conoscere la propria posizione all'interno della lista d'attesa inerente a una determinata prestazione, i criteri utilizzati per la gestione della lista stessa ovvero la data presunta di convocazione per l'erogazione della prestazione richiesta.

L'art. 22, comma 1, lett. b) riconosce il diritto d'accesso a tutti i soggetti privati, compresi quelli portatori di interessi pubblici o diffusi, che abbiano un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso. Non sono, pertanto, ammissibili istanze di accesso preordinate a un controllo generalizzato dell'operato delle pubbliche amministrazioni.

Sono previste due modalità di accesso, secondo quanto prevede il Regolamento che disciplina l'accesso ai documenti amministrativi, d. P. R. 12 aprile 2006, n. 184 e in conformità a quanto stabilito nel capo V della Legge 7 agosto 1990, n. 241. Esse sono:

- Accesso informale: può essere esercitato mediante richiesta, anche verbale, all'ufficio dell'amministrazione competente a formare l'atto conclusivo del procedimento o a detenerlo stabilmente qualora, in base alla natura del documento richiesto, non risulti l'esistenza di controinteressati. Il richiedente deve indicare gli estremi del documento oggetto della richiesta ovvero gli elementi che ne consentano l'individuazione, specificare e, ove occorra, comprovare l'interesse connesso all'oggetto della richiesta, dimostrare la propria identità e, ove occorra, i propri poteri di rappresentanza del soggetto interessato. La richiesta, esaminata immediatamente e senza formalità, è accolta mediante indicazione della pubblicazione contenente le notizie, esibizione del documento, estrazione di copie, ovvero altra modalità idonea. La richiesta, ove provenga da una pubblica amministrazione, è presentata dal titolare dell'ufficio interessato o dal responsabile del procedimento amministrativo ed è trattata ai sensi dell'articolo 22, co. 5, della legge.
- Accesso formale: l'istanza di accesso formale può essere avanzata direttamente tramite A/R alla sede dell'Ente oppure mediante invio all'e-mail istituzionale o PEC compilando il modulo allegato al regolamento. Essa è presentata, inoltre, qualora non sia possibile l'accoglimento immediato della richiesta in via informale, ovvero sorgano dubbi sulla legittimazione del richiedente, sulla sua identità, sui suoi poteri rappresentativi, sulla sussistenza dell'interesse alla stregua delle informazioni e delle documentazioni fornite, sull'accessibilità del documento o sull'esistenza di controinteressati. In ogni caso l'ufficio è tenuto a rilasciare ricevuta.

Come anticipato, il diritto di accesso agli atti può essere esercitato da tutti i soggetti che dimostrino di avere un "interesse giuridicamente rilevante" nei confronti dell'atto oggetto del diritto di accesso, meritevole di tutela. Occorre, in sostanza, un nesso di strumentalità tra l'interesse dell'istante e il documento di cui si chiede l'ostensione, non potendo per converso ammettersi se volto a soddisfare una



mera finalità esplorativa. L'istanza deve essere necessariamente specifica e motivata.

Il Responsabile del procedimento evade la richiesta entro il termine di giorni 30 (trenta) con provvedimento motivato, dandone comunicazione al richiedente. Decorso inutilmente il termine di trenta giorni, la domanda d'accesso si intende respinta. I termini sono calcolati a partire dal momento in cui l'ufficio competente ha ricevuto la domanda (in caso di A/R dal giorno in cui ha firmato per avvenuta ricezione).

Trovano applicazione, per quanto compatibili con l'attività amministrativa realizzata dall'Ente, le disposizioni di cui alla citata Legge n. 241 del 1990.

### **Accesso civico**

Sulla base della delega contenuta nella legge anticorruzione è stato emanato il D.lgs. n. 33/2013, con il quale sono stati introdotti una serie di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni. Per rendere effettivi tali obblighi di pubblicazione il legislatore ha introdotto in capo a chiunque il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale. Tale diritto configura quello che viene comunemente definito accesso civico "semplice" (art. 5, D.lgs. n. 33/2013).

Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali. A differenza di quanto previsto per l'accesso documentale, non è richiesta alcuna limitazione soggettiva in ordine alla proposizione dell'istanza, né è richiesta una motivazione. Con l'accesso civico la trasparenza viene a coincidere con la pubblicità, nell'inedita accezione di "accessibilità totale dei dati e dei documenti allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche" (art. 1 D.lgs. n. 33/2013).

La richiesta di accesso civico deve essere presentata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Le modalità di esercizio di tale diritto e gli indirizzi di posta elettronica cui gli interessati possano inoltrare le relative richieste sono specificate nella Sezione Amministrazione Trasparente "Altri contenuti - Accesso civico" del sito istituzionale del CONI, alle quali si rinvia.

A seguito delle richieste pervenute, entro il termine di 30 giorni (trenta) dalla presentazione dell'istanza, il procedimento di accesso civico c.d. semplice deve concludersi con un provvedimento espresso e motivato. In caso di accoglimento della richiesta, il Responsabile provvede tempestivamente alla pubblicazione sul sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto, ovvero trasmette al richiedente i dati o documenti richiesti, comunicando al richiedente l'avvenuta pubblicazione.

In caso di ritardo od omessa risposta, il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2, co. 9-bis, della Legge 241/90, il quale, dopo aver verificato la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, pubblica tempestivamente il dato/documento/informazione nel sito istituzionale, comunicando l'avvenuta pubblicazione al richiedente.



Nei casi di ritardo o mancata risposta, il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo.

I riferimenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e del titolare del potere sostitutivo sono disponibili nella sottosezione "Accesso Civico" presente sul sito istituzionale del CONI.

### **Accesso civico generalizzato**

Nell'ottica di un più efficace contrasto a fenomeni corruttivi, il D.lgs. 97/2016 ha introdotto modifiche di grande impatto sulla disciplina dell'accesso civico, ispirandosi alla disciplina del *Freedom of Information Act* (F.O.I.A.) propria dei sistemi anglosassoni.

Tra le novità principali vi è l'introduzione del c.d. accesso civico "generalizzato", ovvero il diritto spettante in capo a chiunque di accedere ai dati e ai documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis (art. 5 del D.lgs. n. 33/2013, co. 2).

La peculiarità di tale ulteriore forma di accesso risiede nel prevedere un regime di accesso ancora più ampio, da un punto di vista sia oggettivo sia soggettivo: esteso anche a dati e documenti per i quali non è previsto alcun obbligo di pubblicazione, privo di limitazioni soggettive o relative alla titolarità di posizioni giuridiche rilevanti e non necessitante di alcuna motivazione. La trasparenza va così ad assumere valore di accessibilità totale e il diritto di accesso generalizzato assurge a rango di diritto fondamentale, segnando il passaggio dal "bisogno di conoscere" al "diritto di conoscere" (*from need to right to know*).

Il CONI ottempera alle prescrizioni di legge, prevedendo indicazioni specifiche che garantiscano la possibilità di inoltrare istanze di accesso civico generalizzato.

A tal proposito, è stato introdotto nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente anche il servizio relativo all'Accesso Civico "generalizzato" ex artt. 5, co.2, 5-bis e 5-ter del D.lgs. 33/2013, con l'indicazione delle modalità per la presentazione di eventuali richieste, alle quali si rinvia.

Il procedimento di accesso generalizzato deve concludersi con un provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni (trenta) dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione dell'esito al richiedente e agli eventuali controinteressati. Tali termini sono sospesi (fino ad un massimo di dieci giorni) nel caso di comunicazione della richiesta al controinteressato.

In caso di accoglimento, l'amministrazione provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti. Nel caso in cui l'accesso sia consentito nonostante l'opposizione del controinteressato, i dati o i documenti richiesti possono essere trasmessi al richiedente non prima di quindici giorni dalla ricezione della stessa comunicazione da parte del controinteressato, al fine di consentire a quest'ultimo l'eventuale proposizione di riesame.

In caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato dal comma 6 dell'art. 5, D.lgs. n. 33/2013, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni.

In ogni caso, a fronte del rifiuto espresso, del differimento o dell'inerzia dell'amministrazione, il



richiedente può attivare, come per le altre forme di accesso, la tutela giurisdizionale davanti al giudice amministrativo.

### **Registro degli accessi**

In conformità alle previsioni normative, l'Ente ha istituito il "Registro degli Accessi", consistente nell'elenco delle richieste (in ordine cronologico) secondo le diverse modalità di accesso – civico e generalizzato – con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta, nonché del relativo esito con la data della decisione.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti – Accesso Civico", sono pubblicati i Registri per ogni anno.

### **Allegati alla sottosezione 2.3**

- All. 1: Mappatura, analisi e valutazione del rischio dei processi e misure di prevenzione
- All. 2: Dati e informazioni da pubblicare, tempistiche e referenti



## *SEZIONE 3*

# *Organizzazione e Capitale Umano*



### 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Decreto-legge n. 5 del 29 gennaio 2021, convertito dalla legge 24 marzo 2021, n. 43, ha disposto che, al fine di assicurare la sua piena operatività e la sua autonomia e indipendenza quale componente del Comitato Internazionale Olimpico, e per l'espletamento dei compiti relativi al proprio funzionamento e alle proprie attività istituzionali, il CONI è munito di una propria dotazione organica nella misura di n. 165 unità di personale, delle quali 10 unità di personale dirigenziale di livello non generale.

Per effetto della disciplina introdotta dall'articolo 1, comma 919, della legge 30 dicembre 2021 n. 234, (legge di bilancio 2022) all'interno dell'ente CONI opera un doppio regime di regolazione dei rapporti del personale, che distingue tra il personale ceduto a vario titolo da Sport e Salute S.p.A., che è regolato dalla sola disciplina privatistica e il personale assunto dal CONI ai sensi della normativa sul pubblico impiego, cui si applicano le regole ordinariamente vigenti per il personale dipendente da pubbliche amministrazioni.

Di conseguenza, il CONI è stato autorizzato all'assunzione a tempo indeterminato, secondo le modalità previste dalla normativa vigente in tema di pubblico impiego, delle unità di personale non dirigente sino al completamento della dotazione organica così come stabilita dalla legge, per i posti vacanti all'esito della cessione dei contratti.

A tal fine:

1. è stata compiuta la selezione pubblica per procedura di mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, del d. lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., come di seguito specificato (inquadramento al 31 dicembre 2024):
  - a) n. 8 unità di personale *funzionari* a tempo indeterminato;
  - b) n. 4 unità di personale *assistenti* a tempo indeterminato;
2. sono state svolte procedure di progressione verticale tra le aree per n. 3 unità di personale dipendente da funzionario ad elevata professionalità, n. 1 da funzionario a quadro e n. 1 da assistente a funzionario;
3. è stato completato l'iter di registrazione nel Portale Lavoro Pubblico del Dipartimento della Funzione Pubblica;
4. è stato disposto l'ingresso del CONI nella compagine associativa di Formez spa e sono in corso scambi finalizzati alla sottoscrizione di una convenzione per la gestione delle procedure concorsuali che l'Ente intende bandire entro l'anno 2025;
5. è in corso un lavoro di analisi e valorizzazione del sistema organizzativo del personale del CONI, in ossequio alle raccomandazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione in relazione alla performance organizzativa dell'Ente;
6. sono state avviate le procedure per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Con delibera n. 96 del 1° aprile 2022 e ss.mm.ii. la Giunta Nazionale del CONI ha approvato il "Regolamento degli uffici e dei servizi del CONI" con cui si definisce l'assetto organizzativo dell'Ente. Il Regolamento tiene conto della specificità e della piena autonomia organizzativa dell'Ente pubblico Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI), di cui alla Carta olimpica, in particolare, all'articolo 27,



comma 6, il quale prevede che i Comitati olimpici nazionali devono preservare la loro autonomia e indipendenza, come altresì riconosciuto anche dal Decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5 convertito senza modificazioni dalla Legge 24 marzo 2021, n. 43, e dai commi da 917 a 921 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, nonché della Legge 24 luglio 1985, n. 434, recante "Ratifica ed esecuzione del trattato di Nairobi concernente la protezione del simbolo olimpico, adottato a Nairobi il 26 settembre 1981 e firmato dall'Italia a Ginevra il 15 giugno 1983", e dei Contratti collettivi applicabili al personale e alla dirigenza del CONI.

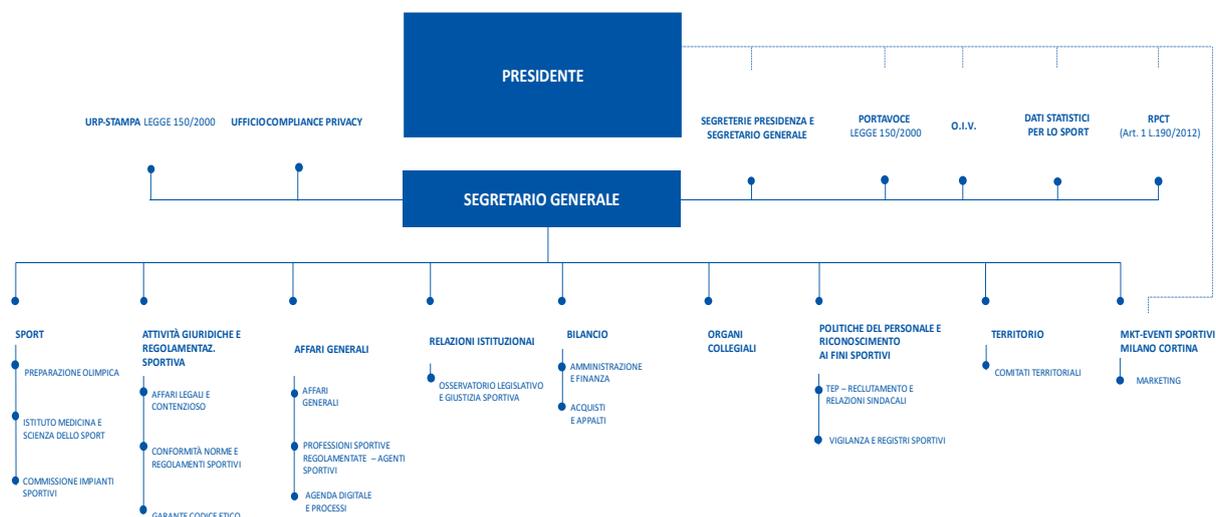
L'organigramma del CONI è stato elaborato nel rispetto dei vincoli previsti dal quadro normativo, dallo Statuto CONI e dai Contratti collettivi attualmente applicabili al personale e alla dirigenza. In particolare:

- il Decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5, recante "Misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento del Comitato olimpico nazionale italiano (CONI) convertito dalla legge 24 marzo 2021, n. 43, e successive modifiche e integrazioni che, in particolare, fissa la dotazione organica del CONI nella misura di 165 unità di personale, delle quali 10 unità di personale dirigenziale di livello non generale (art. 1, comma 1);
- l'articolo 1, della Legge 30 dicembre 2021 n. 234, che al comma 917, ha stabilito la cessione al CONI di alcuni specifici contratti di lavoro e al comma 919 che il personale di cui al comma 917, "mantiene i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi, nazionali, territoriali e aziendali applicati alla data del trasferimento, ivi inclusi l'inquadramento e i trattamenti economici individuali in godimento alla data di entrata in vigore della presente legge, fino alla loro scadenza o comunque fino alla stipula da parte del CONI di nuovi contratti collettivi di settore, regolati dalla sola disciplina privatistica e non dalla normativa generale di cui al Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed è collocato in un contingente speciale ad esaurimento presso il CONI, non alimentabile successivamente. I costi del personale sono interamente riconosciuti dal CONI" (comma 919);
- il Decreto legislativo 23 luglio 1999, n. 242 e s.m.i. recante il "Riordino del Comitato olimpico nazionale italiano - C.O.N.I., a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59", che all'art. 12, comma 2, lett. a) stabilisce che il Segretario Generale "provvede alla gestione amministrativa dell'ente in base agli indirizzi generali della giunta nazionale e cura l'organizzazione generale dei servizi e degli uffici per la funzionalità dell'ente";
- lo Statuto CONI, da ultimo modificato dal Consiglio Nazionale il 21 novembre 2023 con deliberazione n.1754 e approvato con DPCM del 20 dicembre 2023, che in particolare pone il Segretario Generale "a capo dei servizi e degli uffici del CONI e ne coordina l'organizzazione generale" (articolo 9, comma 1, lett. b);
- tenendo in considerazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 3, Decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5, che stabilisce che "Al CONI si applica quanto previsto dall'articolo 4, comma 4, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", e dunque la disposizione che stabilisce che: "*Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente*";



- il Decreto legislativo 23 luglio 1999, n. 242 "Riordino del Comitato olimpico nazionale italiano C.O.N.I., a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59", che all'articolo 8 stabilisce che il Presidente ha la rappresentanza legale dell'ente;
- il medesimo Statuto che all'articolo 8, comma 1, lett. a) affida al Presidente "la rappresentanza legale del CONI, nell'ambito dell'ordinamento sportivo nazionale e internazionale";
- le specifiche disposizioni normative, come la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che delineano un collegamento diretto tra il Responsabile della prevenzione della corruzione e l'organo di indirizzo dell'ente (articolo 1, comma 7 e 14); e il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che prevede che l'OIV riferisca direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- le specifiche prerogative del Presidente CONI in merito alla Missione e ruolo dei NOC previsti dalla Carta Olimpica ovvero nell'ambito della Fondazione Milano Cortina 2026, costituita il 9 dicembre 2019, che, nel rispetto delle disposizioni del Comitato Olimpico Internazionale (CIO) e nell'Accordo firmato a Losanna il 24 giugno 2019 (Host City Contract), svolgerà tutte le attività di organizzazione, promozione e comunicazione degli eventi sportivi e culturali relativi allo svolgimento dei XXV Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali del 2026, ivi comprese le attività connesse all'utilizzo delle proprietà olimpiche, tutelate altresì dalla legge 24 luglio 1985, n. 434, recante "Ratifica ed esecuzione del trattato di Nairobi concernente la protezione del simbolo olimpico, adottato a Nairobi il 26 settembre 1981 e firmato dall'Italia a Ginevra il 15 giugno 1983";
- il 1° contratto collettivo nazionale triennio 2022/24 del personale non dirigente del CONI;
- il 1° contratto collettivo nazionale triennio 2022/24 dei dirigenti e dei quadri del CONI;
- la legge 7 giugno 2000, n. 150, recante "Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni", e relative implicazioni connesse alla cessione da Sport e Salute S.p.A. di un'aliquota di dipendenti il cui regime è disciplinato dal contratto collettivo nazionale giornalistico FIEG-FNSI;
- CCNL Funzioni Centrali 2021/2024.

Tabella – Organigramma del CONI al 22 gennaio 2025



Strutture organizzative poste alle dirette dipendenze del Segretario Generale che nell'adempimento delle attività istituzionali affidate forniscono altresì il supporto all'esercizio della legale rappresentanza dell'Ente, nell'ambito delle organizzazioni sportive nazionali e internazionali, e per lo svolgimento dei compiti previsti dall'ordinamento sportivo nazionale e internazionale, ai sensi dell'articolo 8 del Decreto legislativo n. 242/1999:

### 1. Segreterie Presidenza e Segretario Generale

cura delle attività di segreteria della Presidenza e della segreteria Generale assicurando il coordinamento e l'integrazione reciproca dei relativi adempimenti

### 2. Portavoce (Legge 150/2000)

cura delle attività previste dall'articolo 7 della legge n.150/2000

### 3. OIV (D.lgs. 150/2009)

cura delle attività e degli adempimenti di cui agli articoli 14 e 14 bis del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, al Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n.105 e al Decreto ministeriale 6 agosto 2020

### 4. RPCT (art. 1 L.190/2012)

cura delle attività attribuite dalla legge n.31/2020 al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

### 5. Marketing ed eventi sportivi / Milano-Cortina 2026

#### a. Marketing

cura del marketing nel rispetto di titolarità e tutela delle proprietà olimpiche, anche in sinergia con



gli organismi preposti ai XXV Giochi olimpici invernali «Milano Cortina 2026»

## **6. Dati Statistici per lo Sport**

cura annualmente la realizzazione di statistiche basate su dati acquisiti da fonti amministrative organizzate, nell'ambito del Programma statistico nazionale, con lo scopo di conoscere e studiare le evoluzioni temporali degli organismi sportivi riconosciuti dal CONI.

Strutture organizzative poste alle dirette dipendenze del Segretario Generale:

### **1. URP-Stampa (artt. 8-9 L.190/2012)**

cura delle attività di informazione e di comunicazione che si realizzano attraverso l'ufficio stampa e l'URP previste dagli articoli 8 e 9 della legge n.150/2000

### **2. Ufficio Compliance Privacy (Regolamento UE 2016/679 (GDPR) D.lgs. 196/2003 come modificato e integrato dal D.lgs. 101/2018)**

cura la conformità delle regole interne, di carattere anche organizzativo e funzionale, volte a garantire l'integrità e la riservatezza dei dati, anche in formato elettronico, con riferimento al quadro normativo vigente di settore.

Uffici posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale e relative strutture organizzative:

## **1. Sport**

- a. Preparazione Olimpica
- b. Istituto di medicina e scienza dello sport
- c. Commissione impianti sportivi

cura delle attività a supporto dell'organizzazione e del potenziamento dello sport nazionale, in particolare per la preparazione degli atleti, la gestione dei CPO, e per l'approntamento dei mezzi idonei per la partecipazione dei concorrenti e del personale della squadra alle Olimpiadi e a tutte le altre manifestazioni sportive nazionali o internazionali, ai sensi dell'articolo 2 del Decreto legislativo n.242/1999, nonché cura delle attività in materia di impiantistica sportiva di cui alla legge n. 65/1987

## **2. Attività giuridiche e regolamentazione sportiva**

- a. Affari legali e contenzioso
- b. Conformità norme e regolamenti sportivi
- c. Garante Codice Etico

cura delle attività a supporto degli adempimenti previsti dal Decreto legislativo n.242/1999, dallo Statuto del CONI e dall'ordinamento sportivo nazionale e internazionale, in materia di attività legale, contenzioso e regolamentazione sportiva

## **3. Affari Generali**

- a. Affari Generali
- b. Professioni sportive regolamentate, Agenti sportivi
- c. Agenda Digitale e Processi

cura delle attività di sostegno ai processi legati alle attività istituzionali e agli affari generali dell'ente CONI, con particolare riguardo all'applicazione del D.lgs. n. 242/1999, dei D.lgs. n. 13/2013 e n. 15/2016, del GDPR, anche per il riconoscimento ai fini sportivi, coordinando la gestione dei rapporti con le Autorità nazionali, internazionali ed estere



#### **4. Relazioni Istituzionali**

- a. Osservatorio legislativo e Giustizia sportiva cura il supporto alle relazioni istituzionali, anche attraverso il monitoraggio costante e approfondito di tutti i provvedimenti ad alto impatto sui settori di riferimento (analisi, interpretazione, raccolta e diffusione presso il sistema associativo delle più importanti informazioni di carattere legislativo regionale, nazionale e comunitario), all'amministrazione e alla gestione dei lavori delle segreterie degli Organi di Giustizia sportiva

#### **5. Bilancio**

- a. Amministrazione e finanza
- b. Acquisti e Appalti cura la predisposizione del Bilancio del CONI, gli adempimenti di programmazione economico-finanziaria, acquisti di beni e servizi

#### **6. Organi Collegiali**

cura delle attività di supporto per l'efficace funzionamento degli Organi collegiali centrali (Consiglio nazionale, Giunta nazionale, Collegio dei revisori dei conti)

#### **7. Politiche del Personale e Riconoscimento ai fini sportivi**

- a. TEP, reclutamento e relazioni sindacali cura l'applicazione degli istituti normativi, contrattuali e amministrativi relativi al rapporto d'impiego dei dipendenti dell'Ente CONI;
- b. Vigilanza e Registri sportivi cura delle attività a supporto degli adempimenti previsti dal Decreto legislativo n. 242/1999, dallo Statuto del CONI e dall'ordinamento sportivo nazionale e internazionale, in materia di vigilanza e riconoscimento ai fini sportivi

#### **8. Territorio**

- a. Comitati territoriali cura delle attività a supporto dell'organizzazione periferica del CONI, ai sensi dell'articolo 2 del Decreto legislativo.

La tabella che segue illustra il contingente in servizio a seguito della cessione dei contratti da Sport e salute s.p.a., del reclutamento di personale ai sensi della normativa sul pubblico impiego (e in particolare del D.lgs. n. 165 del 2001), dei pensionamenti, delle procedure per le progressioni verticali contrattate con le organizzazioni sindacali e delle rimodulazioni organizzative deliberate.

Tabella – Consistenza del personale al 22 gennaio 2025

Area	Totale in servizio al 22/1/2025	Dotazione organica (delibera GN n. 475 del 25 ottobre 2024)	Carenza/facoltà assunzionale di unità
Dirigenti	10	10	0
Quadri	17	18	-1
Elevate professionalità	6	9	-3
Funzionari	73	74	-1
Assistenti	42	50	-8
Giornalisti*	3	4	-1
<b>Totale</b>	<b>151</b>	<b>165</b>	<b>-14</b>

\*La cessazione del rapporto di lavoro consentirà al CONI di procedere a reclutamenti di corrispondente personale delle aree (CCNL funzioni centrali - enti pubblici non economici) in applicazione del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

### 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il fenomeno di digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito dei cambiamenti sociali e demografici, nonché la situazione di emergenza vissuta dal Paese negli anni scorsi a causa della pandemia, hanno reso necessario un ripensamento delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in termini di flessibilità.

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) – in fase di perfezionamento in armonia con le Organizzazioni Sindacali – ha la finalità di supportare il CONI nel consolidamento del Lavoro Agile attivato in forma semplificata durante l'emergenza sanitaria.

In linea con il quadro normativo di riferimento, il CONI nel 2024 (delibera di Giunta Nazionale n. 347 dell'11 luglio 2024) ha già adottato una specifica regolamentazione interna approvando il "*Regolamento lavoro a distanza*", che disciplina nel dettaglio sia il Lavoro Agile che il lavoro da remoto, condiviso con le Organizzazioni Sindacali.

#### **Principi cardine del Lavoro Agile e riferimenti normativi**

Per "Lavoro Agile" (o smartworking) si intende una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività. Il Lavoro Agile è stato introdotto ufficialmente dal legislatore con la Legge 22 maggio 2017, n. 81 (articoli 18-24). Il principio più innovativo consiste nello svincolare la prestazione lavorativa:

- da un luogo fisico obbligatorio di svolgimento collettivo della prestazione lavorativa, che corrisponde tradizionalmente ai locali aziendali;



- dal controllo diretto della prestazione da parte del datore di lavoro;
- dal rispetto di un orario di lavoro.

Lo scopo di tale istituto, così come esplicitato all'art. 18, è quello di "incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". Il Lavoro Agile rappresenta una nuova leva strategica per promuovere un cambiamento culturale e organizzativo mediante:

- maggiore flessibilità dei modelli organizzativi;
- autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- responsabilizzazione sui risultati e aumento della produttività;
- aumento della soddisfazione e del benessere dei dipendenti;
- valorizzazione di tecnologie digitali che consentono di creare spazi di lavoro digitali virtuali.

Nel contesto italiano, il legislatore, con la Legge 7 agosto 2015, n. 124, all'art. 14, come successivamente modificato e integrato, ha previsto la possibilità per le amministrazioni pubbliche di adottare il telelavoro e il Lavoro Agile, con l'obiettivo di consentire ai dipendenti di conciliare i tempi di vita e di lavoro, avvalendosi di tali modalità di erogazione della prestazione lavorativa. Il medesimo articolo, così come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, del D.L. n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 27/2020 e, successivamente, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 77/2020, prevede l'obbligo, per le amministrazioni pubbliche, di redazione del POLA, quale sezione del Piano della Performance.

Il Decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in legge n. 113 del 6 agosto 2021, ha previsto, all'articolo 6, che il POLA dovrà confluire nel PIAO (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione).

Dopo un ampio arco temporale decorrente dal marzo 2020 in cui il Lavoro Agile è stato esperito quale modalità ordinaria di lavoro, a causa dello stato emergenziale derivante dalla pandemia, e considerati i risultati positivi prodotti durante il periodo di sperimentazione, il Lavoro Agile è entrato a far parte della vita professionale-amministrativa, consentendo una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in ragione della flessibilità organizzativa nella gestione della prestazione lavorativa, sia in termini di orari che di scelta dei luoghi dove lavorare.

Per tale ragione, il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019 – 2021, così come il 1° CCNL CONI, ha regolamentato il Lavoro Agile, dedicando un intero titolo al "lavoro a distanza": nell'ambito del CCNL è normato il Lavoro Agile, disciplinando nello specifico l'accesso a tale modalità lavorativa, l'accordo individuale, l'articolazione della prestazione in modalità agile e il diritto alla disconnessione, la formazione.

Viene così sancito il superamento dello smart working emergenziale a favore di una modalità di lavoro strutturata, contemperando i diritti dei lavoratori e la garanzia di risposte rapide ed efficienti ai bisogni dei cittadini.

Trova inoltre applicazione la normativa destinata alla tutela dei lavoratori fragili, come disciplinata dall'art. 1, comma 306, della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, da ultimo rivista con la direttiva del 29 dicembre 2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministro per la Pubblica Amministrazione, la quale evidenzia la necessità di garantire ai lavoratori che documentano "gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari" la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, "anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza".

## **IL POLA**



Il POLA, ai sensi dell'articolo 14, comma 1 della citata Legge n. 124/2015, individua le modalità attuative del Lavoro Agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte a distanza, che i dipendenti possano avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In caso di mancata adozione del POLA, il Lavoro Agile si applica ad almeno il 15 per cento dei lavoratori dipendenti dell'Ente.

### ***I Destinatari***

La possibilità di attivazione della modalità di Lavoro Agile, alla data di adozione del presente Piano, è prevista per tutto il personale dipendente, in servizio presso l'Ente, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale, nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, la cui prestazione può essere resa a distanza (c.d. attività telelavorabili), utilizzando gli strumenti e le tecnologie disponibili.

### ***Livello di attuazione e di sviluppo del Lavoro Agile***

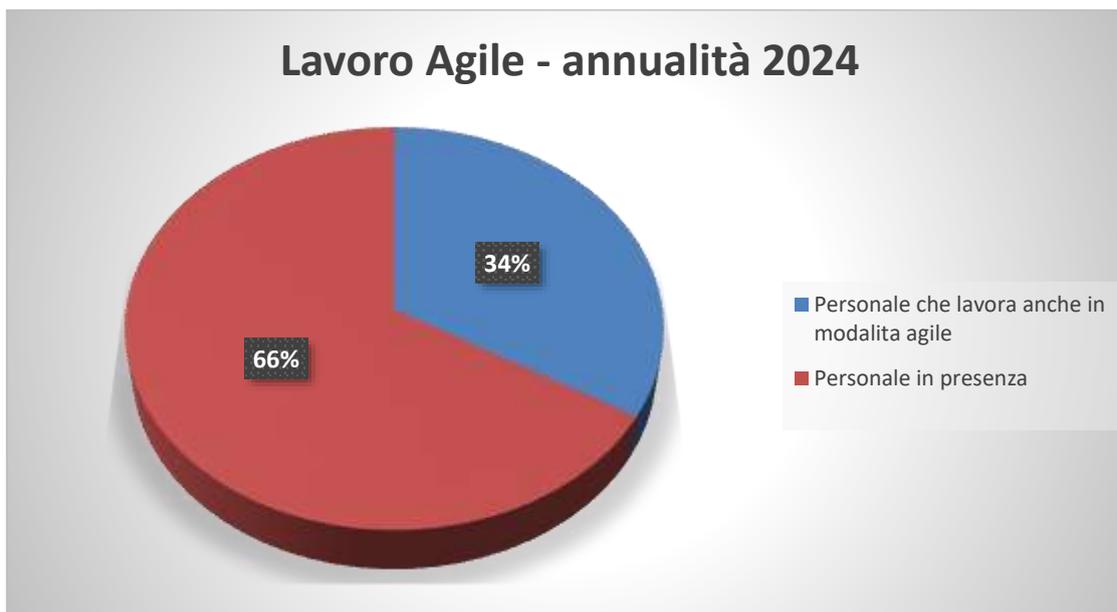
Il CONI, già a partire dalla situazione emergenziale connessa alla pandemia, aveva attivato il Lavoro Agile per i propri dipendenti, consentendo agli stessi di fruire in modo flessibile dello smart working, nei limiti sanciti dalla disciplina in materia, emanata in relazione all'evolversi della situazione epidemiologica.

L'Ente ha, inoltre, predisposto appositi percorsi di rendicontazione del lavoro svolto, a cura del dipendente, da sottoporre al Responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Un ruolo chiave nell'attivazione e nello sviluppo del Lavoro Agile è stato ricoperto dalla presenza di strumenti digitali a supporto, dei quali il personale dell'Ente continua tuttora ad avvalersi (Office 365, Microsoft Teams e VPN).

L'Ente, ove necessario, provvede ad aggiornare le proprie procedure, anche al fine di ottimizzare i risultati attesi in linea con la "mission" dell'Amministrazione, nonché a diramare al proprio personale indicazioni applicative in materia di Lavoro Agile, basandole sulla programmazione e garantendo la prevalenza del lavoro in presenza, anche su base plurimensile.

Con l'approvazione del "*Regolamento lavoro a distanza*" sono stati attivati 51 contratti individuali secondo l'aggiornata disciplina condivisa con le organizzazioni sindacali. Di seguito la rappresentazione grafica delle percentuali di lavoratori che fruiscono del Lavoro Agile e di quelli che lavorano in presenza al 31 dicembre 2024.



(nella percentuale del personale in presenza è compreso anche quello che parzialmente può svolgere lavoro da remoto)

La pianificazione delle attività di smart working, ai sensi del Regolamento, è effettuata dal Segretario Generale, d'intesa con il Dirigente/Responsabile di Ufficio, in relazione all'analisi dello specifico contesto organizzativo, tenuto conto della tipologia di attività svolta dal dipendente e delle funzioni dell'ufficio, garantendo in ciascun ufficio una significativa attività in presenza per ciascun giorno della settimana e un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione in modalità agile, anche in considerazione della programmazione delle ferie, coerentemente con le esigenze e le prerogative dei singoli uffici.

Al contempo, occorre considerare che il rapporto di lavoro con i dipendenti che intendono avvalersi dello smart working, coerentemente a quanto previsto dagli articoli 19 e 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e s.m.i., è disciplinato mediante sottoscrizione di appositi Accordi individuali.

Nel garantire l'attuazione del Lavoro Agile a livello organizzativo, l'Ente persegue le seguenti finalità:

- ✓ agevolare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, introducendo una maggiore flessibilità in un'ottica di miglioramento delle attività lavorative e dei servizi erogati;
- ✓ promuovere la mobilità sostenibile attraverso la riduzione degli spostamenti, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano;
- ✓ introdurre soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura lavorativa orientata allo svolgimento della prestazione di lavoro per fasi cicli e obiettivi;
- ✓ valorizzare il ricorso a nuove tecnologie e razionalizzare gli spazi lavorativi, realizzando economie di spesa e di gestione;
- ✓ contemperare le esigenze di mobilità territoriale del personale con la necessità di assicurare la continuità dell'attività amministrativa degli uffici.

Le prospettive del Lavoro Agile, nel triennio di riferimento (nonché le ulteriori forme di lavoro a distanza previste dalla contrattazione, come, ad esempio, il lavoro da remoto), consentiranno l'ottimizzazione di tale modalità organizzativa, che potrà essere ulteriormente perfezionata, alla luce della normativa in materia, al fine di contemperare efficienza e produttività dell'Amministrazione e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Tali obiettivi potranno essere conseguiti attraverso la valorizzazione e responsabilizzazione delle risorse



umane, la promozione dell'uso delle tecnologie digitali innovative, il sistema di misurazione e valutazione delle performance, il rispetto dell'equilibrio di genere, la promozione di politiche di sicurezza nella gestione dei dati e delle infrastrutture informatiche.

Con riferimento alle condizioni di attuabilità del Lavoro Agile nell'Ente, è stato verificato che potenzialmente, ad eccezione del personale che svolge attività richiedenti l'uso costante di strumentazioni non "telelaborabili", del personale turnante, nonché del personale soggetto a periodo di prova, tutti i dipendenti svolgono attività che, possono essere rese in modalità agile, in quanto ricorrono le seguenti condizioni minime:

- ✓ è possibile svolgere in smart working almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- ✓ è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- ✓ è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- ✓ è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- ✓ non è pregiudicata la funzionalità dell'Ufficio di appartenenza.

Nel seguito del paragrafo vengono sintetizzate le scelte organizzative operate dall'amministrazione per consentire il ricorso al Lavoro Agile, dando anche evidenza di alcuni elementi fondamentali per la sua organizzazione e in linea con la disciplina del Lavoro Agile come definita dalle disposizioni della legge n. 81/2017, e dalle norme contrattuali sopra richiamati, con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

- Definizione degli accordi;
- Organizzazione del lavoro;
- Spazi di lavoro;
- Dotazione tecnologica;
- Formazione e competenze;
- Monitoraggio del Lavoro Agile.

### ***Definizione degli accordi***

Come previsto dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati al personale CONI, l'attivazione del Lavoro Agile avviene mediante accordo individuale, finalizzato alla disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, secondo quanto richiesto dalla normativa, assicurando che il lavoratore non subisca alcuna penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di Lavoro Agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo paritario a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Amministrazione. Poiché la prestazione lavorativa in modalità agile comporta unicamente una diversa modalità di organizzazione di tutta o parte dell'attività lavorativa, non vi sono mutamenti di mansioni, che restano quelle fissate nel contratto individuale di lavoro. L'Ente e il dipendente ridefiniscono, quindi, in maniera flessibile le modalità di lavoro, focalizzandosi sul raggiungimento di obiettivi e risultati.

La normativa vigente prescrive che l'accordo relativo alla modalità agile di lavoro deve essere stipulato per iscritto, ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e deve disciplinare e individuare



l'esecuzione della prestazione lavorativa con riguardo a:

- strumenti usati dal lavoratore;
- giorni lavorativi in modalità agile;
- tempi di riposo;
- misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- modalità e tempi di esecuzione della prestazione;
- fasce orarie di contattabilità.

Il Regolamento CONI, difatti, precisa che al Lavoro Agile si accede mediante accordo individuale stipulato per iscritto con il datore di lavoro, il quale deve contenere alcuni elementi essenziali, così come indicato nell'articolo 7.

Si prevede altresì che la prestazione lavorativa venga effettuata garantendo la contattabilità in una determinata fascia oraria, fermo restando il diritto alla disconnessione.

Inoltre, così come dettato all'art. 21 della citata legge n. 81/2017, nonché dai CCNL citati, l'accordo deve disciplinare anche l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Ente, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della Legge n. 300 del 1970 e s.m.i.

Gli obiettivi connessi alla prestazione di lavoro del lavoratore vengono individuati attraverso una mappatura delle linee di attività della struttura organizzativa cui afferisce il dipendente e inserite nella Scheda obiettivi prevista dal Regolamento.

L'attuazione del Lavoro Agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro, derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Nelle giornate di Lavoro Agile non è configurabile il lavoro straordinario.

Durante le fasce di prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in possesso, al fine di permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi.

Il Dirigente/Responsabile dell'Ufficio, per specifiche esigenze, si riserva di chiedere la presenza in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio.

### ***L'organizzazione del lavoro***

L'organizzazione del Lavoro Agile è affidata al Dirigente/Responsabile dell'Ufficio, il quale assume un ruolo determinante, secondo la normativa vigente, provvedendo alle seguenti attività:

- organizzare il proprio ufficio su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, consentendo che il personale preposto alle attività possa svolgerle in modalità agile;
- adottare soluzioni adatte per garantire lo svolgimento delle attività formative a tutto il personale;
- favorire la rotazione del personale, per garantire un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Lavoro Agile e in presenza, anche al fine di tenere vivo il senso di appartenenza ad una comunità di lavoro e di non indebolire i legami sociali tra le persone.

Il Regolamento del Lavoro Agile del CONI disciplina altresì le fasce orarie di *contattabilità* e di *inoperatività* del personale, nel rispetto di quanto previsto nella normativa di riferimento.

### ***Gli spazi di lavoro***



Il dipendente avrà cura di svolgere la propria attività professionale in un luogo che possa garantire la propria incolumità personale, la sicurezza delle informazioni e la qualità del proprio lavoro, evitando quindi postazioni non a norma con le disposizioni antinfortunistiche o che possano creare situazioni di pericolo. All'atto della sottoscrizione degli accordi individuali, difatti, è stata fornita l'informativa sulla salute e sicurezza nel Lavoro Agile, ai sensi dell'art. 22, comma 1, della Legge n. 81 del 2017.

In qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche presso il suo luogo di prestazione fuori sede, il lavoratore deve, inoltre, osservare tutte le disposizioni in materia di privacy previste dal GDPR, dal D. Lgs. n. 196 del 2003 e successive modifiche e integrazioni, nonché dal disciplinare tecnico in materia di privacy aziendale. Il dipendente dovrà, ancora, individuare un luogo che consenta la dovuta concentrazione per assicurare l'impegno professionale e il raggiungimento dei risultati e adottare ogni provvedimento idoneo a garantire la più completa riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali in suo possesso e/o accessibili tramite gli strumenti di cui dispone.

L'individuazione di uno o più luoghi prevalenti può essere dettata da esigenze connesse alla prestazione lavorativa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

### ***Dotazione tecnologica***

Come previsto dall'art. 12 del "Regolamento lavoro a distanza" CONI, ai dipendenti dell'Ente, che abbiano sottoscritto un accordo individuale in materia di Lavoro Agile è data la possibilità di espletare la propria attività lavorativa avvalendosi di supporti tecnologici che ne garantiscano la connessione voce e dati con la sede di servizio, quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Ente, anche di sua proprietà/disponibilità/in dotazione, nei limiti delle politiche di sicurezza.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile o l'inefficienza degli strumenti informatici/tecnologici in dotazione dovranno essere tempestivamente comunicati ai fini della risoluzione delle problematiche riscontrate, eventualmente indicando al dipendente le modalità di completamento della prestazione; qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, il Dirigente/Responsabile del Ufficio può richiamare il dipendente al lavoro in presenza; in tal caso il lavoratore è tenuto a completare la prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

### ***Formazione e competenze***

Il Lavoro Agile presuppone lo sviluppo di un set di competenze (soft, manageriali, tecniche e digitali) in aggiunta alle competenze già possedute dai dipendenti in quanto necessarie per svolgere le rispettive attività quotidiane. A tal proposito il CONI continuerà a garantire la formazione necessaria ad incrementare le competenze e migliorare l'attuazione di comportamenti utili a svolgere le proprie attività svolte in modalità agile.

### ***Monitoraggio del Lavoro Agile***

Il "Regolamento lavoro a distanza" del CONI, ai sensi dell'articolo 15, prevede un sistema di monitoraggio sul Lavoro Agile finalizzato a rilevare periodicamente l'attività svolta, nonché eventuali problematiche applicative riscontrate, le possibili necessità di aggiornamento, e di suggerimenti per l'individuazione di modelli organizzativi utili alla razionalizzazione dei processi lavorativi e al contenimento dei costi.

Il monitoraggio si concretizza nella programmazione delle priorità e degli obiettivi di breve e medio periodo predeterminati dal Dirigente/Responsabile del Servizio e nella stesura di reportistica periodica da



parte del personale che svolge attività di Lavoro Agile, anche attraverso momenti di confronto mediante l'utilizzo di strumenti informatici e/o tecnologici con acquisizione di elementi utili al monitoraggio e alla verifica del conseguimento dei target assegnati con gli obiettivi connessi all'attività dell'ufficio. Il contratto individuale deve prevedere la periodicità della reportistica.

I controlli sono attuati secondo il rispetto degli specifici target e indicatori previsti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

### **Soggetti**

Il Dirigente/Responsabile: ci si riferisce a chi impiega direttamente il personale ed è chiamato, peraltro, a garantire il raggiungimento degli obiettivi e il mantenimento dell'efficienza della struttura mediante un'ottimale organizzazione del lavoro.

I Dirigenti/Responsabili: sono responsabili dell'individuazione e reingegnerizzazione dei processi di lavoro dell'ufficio di propria responsabilità. I principali ambiti di responsabilità sono:

- individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile, definendo per ciascun dipendente le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione;
- promozione di percorsi informativi e formativi, assicurando che nessun dipendente sia escluso dal contesto lavorativo, dai processi di innovazione e dalle opportunità di crescita professionale;
- monitoraggio in modo mirato e costante, in itinere ed ex-post, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica del riflesso sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa.

Il Lavoratore Agile: ci si riferisce al personale dipendente che sottoscrive l'accordo individuale di Lavoro Agile ed è tenuto a garantire il raggiungimento degli obiettivi e il mantenimento dell'efficienza della struttura a cui è assegnato mediante una adeguata prestazione dell'attività lavorativa.

Inoltre, nel processo di definizione dei Regolamenti e del POLA sono sentite le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.).

### **Processi**

Il processo con il quale si configura l'accesso al Lavoro Agile per i dipendenti si articola in tre fasi principali. La prima fase, "Attivazione", ricomprende quanto necessario alla mappatura delle attività suscettibili di erogazione in modalità Lavoro Agile, preparazione, organizzazione e regolamentazione del Lavoro Agile, nonché tutte le attività di accompagnamento al cambiamento.

La seconda, "Esecuzione", ricomprende tutte le attività previste durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in tale modalità, come ad esempio la rendicontazione delle attività svolte a favore del monitoraggio da parte dei Responsabili d'ufficio.

L'ultima fase, "Monitoraggio", ricomprende tutte le attività di raccolta dei feedback e della rendicontazione delle attività svolte anche a fini di valutazione della performance.

### **Lavoro da remoto**

Il lavoro da remoto è una delle modalità ordinarie della prestazione di lavoro subordinato stabilita mediante accordo individuale, prevista dall'art. 41 del CCNL 2019/2021 CCNL (ora CCNL Funzioni Centrali 2021/2024) e dall'art. 51 del 1° CCNL CONI del personale delle Aree.



Tale istituto, preordinato ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevede il rispetto del vincolo di tempo e degli obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro. Per garantire l'osservanza delle predette disposizioni in materia di orario di lavoro, è necessario l'ausilio di sistemi tecnologici e informativi che, ai sensi dell'art. 20 del "Regolamento lavoro a distanza" approvato, sono messi a disposizione dal CONI e tali da consentire affidabili controlli automatizzati paragonabili a quelli della rilevazione della presenza in sede di lavoro (badge).

Il lavoro da remoto, realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dal CONI, può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del/della dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite (CONI Provinciali).

Nel lavoro da remoto, con vincolo di tempo di cui al citato articolo 20, il lavoratore/la lavoratrice è soggetto/a ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'Ente, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto in presenza, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari, trattamento economico e buono pasto, diritti sindacali, turnazione, eventuali straordinari.

Attualmente tale forma di lavoro a distanza è adottata, limitatamente e funzionalmente, al personale delle sedi territoriali del CONI.

### 3.3. LE STRATEGIE IN MATERIA DI CAPITALE UMANO

Nella presente sezione sono riportate le azioni formative e di sviluppo del personale per l'anno 2025, finalizzate all'accrescimento delle competenze professionali, in coerenza con i fabbisogni formativi del CONI e in recepimento delle indicazioni normative, emanate, da ultimo, con Direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che sollecita la valorizzazione delle persone e la produzione di valore pubblico attraverso la formazione.

Vengono predisposti percorsi di formazione di indirizzo collettivo rivolti a tutti i dipendenti dell'Ente, ma possono essere considerate anche esigenze specifiche delle strutture organizzative, in ogni caso con particolare riferimento alle competenze sui valori e principi del Movimento Olimpico nonché su etica e transizione digitale.

In particolare, nel 2024 sono stati svolti dei corsi mirati di lingua inglese, in previsione dei Giochi Olimpici Estivi di Parigi, e nel corso del 2025 l'offerta del British Council verrà rivolta a tutto il personale dell'Ente che vorrà aderire.

Inoltre, nell'ambito della formazione obbligatoria, sono stati svolti nel 2024 corsi online specifici in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

Per incrementare le capacità di interagire con un'utenza sempre più diversificata, ma anche di perseguire il miglioramento delle conoscenze linguistiche, come richiesto nello specifico contesto internazionale del Movimento Olimpico, il CONI – come noto – ha sottoscritto specifici protocolli d'intesa, con i seguenti stakeholder internazionali:



- British Council, l'organizzazione culturale britannica membro dell'European Union National Institutes for Culture - Istituti di Cultura Nazionali dell'Unione Europea (EUNIC) che fa riferimento al Foreign and Commonwealth Office, per i corsi di lingua inglese;
- Institut Français Centre Saint-Louis, l'istituto culturale francese membro dell'EUNIC dipendente dal Ministero dell'Europa e degli Affari esteri e dall'Ambasciata di Francia presso la Santa Sede, per i corsi di lingua francese;
- Instituto Cervantes, l'istituzione culturale pubblica membro dell'EUNIC dipendente dal Ministero degli affari esteri spagnolo, per i corsi di lingua spagnola.

A seguito di precipuo accreditamento, resta la possibilità di partecipare ai piani formativi offerti da SNA e alle iniziative del Dipartimento della Funzione pubblica definite nell'ambito del piano strategico per la valorizzazione del capitale umano nella pubblica amministrazione ("Ri-formare la PA"), con particolare riferimento alla formazione digitale (Syllabus "Competenze digitali per la PA").



## *SEZIONE 4*

### *Monitoraggio*



#### 4.1. MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e performance avviene secondo le modalità stabilite dal quadro normativo vigente, tenuto conto del parere espresso in materia dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica in data 17 marzo 2023.

Nello specifico, il CONI predisporrà entro il 30 giugno la Relazione annuale sulla performance, approvata dalla Giunta Nazionale, la quale evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere.

Il monitoraggio della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC e con le modalità previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. In particolare, è previsto un monitoraggio intermedio e finale sull'attuazione delle misure specifiche e sull'osservanza degli obblighi di pubblicazione da parte degli Uffici preposti.

Annualmente, secondo le scadenze indicate da ANAC, viene pubblicata la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza. Sempre annualmente, viene inoltre attestato dall'OIV l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Il processo è presidiato dall'Ufficio del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), il quale cura anche il complessivo monitoraggio sulle misure generali la cui realizzazione non sia di sua immediata e diretta competenza.

In coerenza con l'art. 6 del citato decreto legislativo n. 150/2009 e tenuto conto del richiamato parere espresso in materia dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica in data 17 marzo 2023, l'OIV potrà formulare, anche sulla base dei monitoraggi intermedi e/o a seguito di indicazioni dei Responsabili degli Uffici, proposte di ripianificazione degli obiettivi in ragione:

- a) dell'entrata in vigore di provvedimenti normativi che comportino l'assegnazione di ulteriori obiettivi o la modifica di quelli già definiti;
- b) della rilevazione di scostamenti tra i risultati parziali effettivamente ottenuti e quelli attesi che rendano lo svolgimento dell'attività non più rispondente a criteri di efficienza e di efficacia;
- c) di variazioni significative della domanda di servizio da parte dei cittadini/utenti e/o di altre ipotesi, comunque, riferibili a mutamenti del contesto esterno, influenti sulla pianificazione strategica da parte del CONI.

#### **Progetto "report integrato"**

In linea con quanto previsto dall'art. 5 del DM 132/2022 e nell'ottica di una lettura maggiormente armonizzata, è nelle intenzioni del CONI realizzare un sistema di monitoraggio finalizzato alla redazione di un "report integrato" del PIAO, ispirato alla logica dell'integrazione e volto a quantificare il Valore Pubblico generato, nonché il contributo effettivo alla sua creazione da parte delle diverse variabili in campo (performance, misure di prevenzione della corruzione e di



promozione della trasparenza, risorse dell'ente).

A tal fine, il CONI intende progettare e realizzare, nell'arco del prossimo triennio, un sistema integrato dei controlli interni che possa alimentare il report integrato, secondo lo schema di seguito rappresentato:

#### FASI DI COSTRUZIONE DEL REPORT INTEGRATO



Si evidenzia che la fattibilità del progetto "report integrato" nel triennio è strettamente connessa alla disponibilità delle risorse e allo stato di avanzamento del processo di transizione digitale.



## **ALLEGATI**

Sez. 2.2 – All. 1: Sistema di misurazione e valutazione della performance

Sez. 2.3. – All. 1: Mappatura, analisi e valutazione del rischio dei processi e misure di prevenzione.

Sez. 2.3. – All. 2: Dati e informazioni da pubblicare, tempistiche e referenti