



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2023 - 2025



Sommario

PREMESSA	3
SEZIONE 1	4
Scheda anagrafica dell'Ente e analisi del contesto esterno e interno	4
1.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	6
1.2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	6
SEZIONE 2	7
Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	7
2.1. VALORE PUBBLICO	8
2.1.1. Le priorità politico-istituzionali	9
2.1.2. Le linee programmatiche	19
2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	22
2.3.1. Premessa	22
2.3.2. Soggetti Coinvolti	24
2.3.3. Metodologia e gestione del rischio.....	30
2.3.4. Sezione per la trasparenza.....	61
2.4. PERFORMANCE	68
SEZIONE 3	69
Organizzazione e capitale umano	69
3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA	70
3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	76
3.3. LE STRATEGIE IN MATERIA DI CAPITALE UMANO	77
SEZIONE 4	79
Monitoraggio	79
4.1. MONITORAGGIO	80
All. 1: Mappatura, analisi e valutazione del rischio dei processi e misure di prevenzione	81
All. 2: Dati e informazioni da pubblicare, tempistiche e referenti.....	81
All. 3: Piano della Performance del CONI - Triennio 2023-2025 adottato dalla Giunta Nazionale in data 28 marzo 2023.....	81
All. 4: Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dalla Giunta Nazionale in data 28 marzo 2023.....	81



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 primo 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

TIPOLOGIA P.A.	ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO
<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>	WWW.CONI.IT
<i>PEC</i>	segretariogenerale@cert.coni.it
<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 ed organizzativa del CONI rispetto a Sport e Salute S.p.A. Ora, in base al variegato quadro normativo di riferimento (RDL 302/1939, L. 65/1987; L. 138/1992 - come ripresa dall'art.70 del D.lgs. 165/2001 - D.lgs. 15/2004, D.lgs. 322/1989, Regolamento europeo n. 223/2009, D.lgs. 15/2016, Statuto CONI), il CONI è un soggetto dal quintuplice 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; (iv.) Autorità competente in materia di professioni sportive regolamentate ed impiantistica sportiva; (v.) soggetto istituzionale della rete SISTAN.

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);
- detta i principi per promuovere la massima diffusione della pratica sportiva in ogni fascia di età e di popolazione, con particolare riferimento allo sport giovanile sia per i normodotati che, di concerto con il Comitato Italiano Paralimpico, per i disabili (comma 3);
- nell'ambito dell'ordinamento sportivo, detta principi contro l'esclusione, le diseguglianze, 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);
- detta principi ed emana regolamenti 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 (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 (comma 1);
- promuove e tutela lo sport giovanile fin dall'età pre-scolare (comma 2);
- 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 3);
- 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 4);



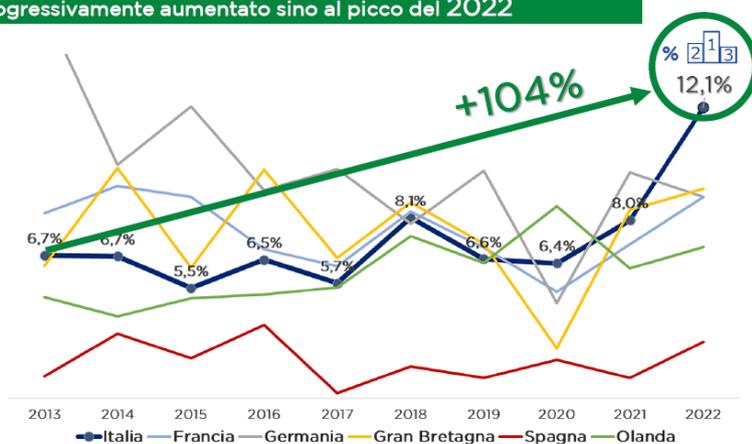
- anche in collaborazione con le Federazioni sportive nazionali e le Discipline sportive associate, cura le attività di formazione e aggiornamento dei quadri tecnici e dirigenziali, nonché le attività di ricerca applicata allo sport (comma 4-bis);
- gestisce attività connesse e strumentali all'organizzazione e al finanziamento dello sport, ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge 8 luglio 2002, n. 138, convertito, con modificazioni, nella legge 8 agosto 2002, n. 178 (comma 5).

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.

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 759 medaglie complessivamente conquistate e 57 vinte soltanto alle ultime edizioni di Tokyo 2020 e Pechino 2022 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 43 e del 240% del numero delle medaglie olimpiche conquistate nelle ultime quattro edizioni dei Giochi Olimpici Estivi ed Invernali nonché un trend in crescita esponenziale del numero percentuale di medaglie sul totale di quelle assegnate conquistate complessivamente a livello giovanile (+ 106%; cfr. report Coni "Il posizionamento dello sport italiano a livello olimpico"). Insomma, nonostante alcune criticità, lo Sport Olimpico Italiano continua nel suo complesso a collocarsi nella fascia alta delle classifiche internazionali, sia in termini di qualità che di quantità dei risultati, che si sono rivelati eccezionali nel biennio 2021-2022. Peraltro, in un contesto che vede un approccio sempre più strategico all'attività di allocazione delle risorse da parte dei comitati olimpici – i quali concentrano investimenti e sforzi nelle discipline dove sono più alte le probabilità di conseguire medaglie – il Movimento Olimpico Italiano si mostra poliedrico, ottenendo medaglie in un numero ampio di sport e discipline olimpiche estive e invernali. E le prestazioni e le tendenze emerse a livello olimpico sono confermate altresì sul piano dei Campionati Mondiali e Continentali, a livello assoluto e giovanile.

Il livello di competitività degli atleti italiani a livello europeo è progressivamente aumentato sino al picco del 2022



+104%

L'INCREMENTO RISPETTO AL 2013.
SORPASSO SU FRANCIA,
GERMANIA, GRAN BRETAGNA

Fonte: elaborazione CONI su dati GRACENOTE SPORT

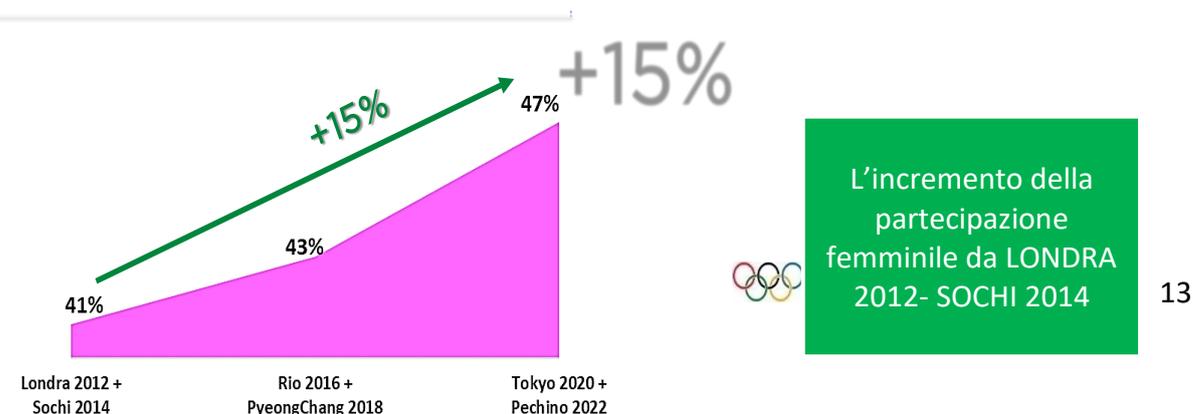
Tanto basta a testimoniare il ruolo irrinunciabile che il CONI svolge anzitutto nell'ambito della preparazione atletica e olimpica votata all'eccellenza, per far sì che tecnici e atleti (anche d'élite) realizzino tutto il loro potenziale attraverso lo sport. A ciò si aggiunge il contributo – altrettanto 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. Al contempo, 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 poi l'impegno di raggiungere la piena uguaglianza di genere per i Giochi Olimpici di Parigi 2024. 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.

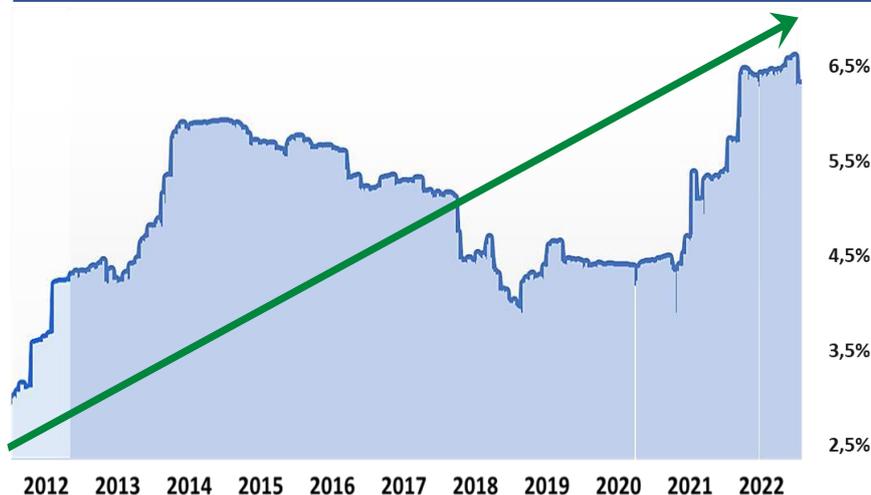
È lungo il predetto solco, quindi, che si muove anche il CONI il quale, nell'attuazione della Carta Olimpica e come precisa l'art. 2, comma 4 del suo stesso Statuto, detta principi contro l'esclusione, le disuguaglianze, il razzismo e contro le discriminazioni basate- tra l'altro- sul sesso, e assume tutte le più opportune iniziative contro ogni forma di violenza e discriminazione nello sport. Pertanto, non è azzardato affermare che il CONI si adopera ogni giorno per rafforzare la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione, sia dentro che fuori i campi da gioco italiani. Lo fa con ottimi risultati: dati alla mano, da Londra 2012- Sochi 2014, si registra un'impennata del 15% della partecipazione femminile nelle squadre italiane ai Giochi Olimpici nonché un incremento del 100% della competitività dell'Italia negli eventi misti inseriti nel programma italiano, come da grafici che seguono:

LINEA DI UGUAGLIANZA PARTECIPAZIONE UOMINI E DONNE



Giochi Olimpici

EVOLUZIONE DELLA COMPETITIVITÀ DELL'ITALIA NEGLI EVENTI MISTI INSERITI NEL PROGRAMMA ITALIANO.
ANDAMENTO DEL GRACENOTE OLYMPIC INDEX* RIFERITO A QUESTA TIPOLOGIA DI EVENTI



+100 %

L'incremento rispetto al 2012

RANKING AL 5/12/2022		
1	USA	8,44%
2	CINA	7,68%
3	RUSSIA	6,89%
4	ITALIA	6,25%
5	FRANCIA	5,33%
6	GERMANIA	5,15%
7	GIAPPONE	4,51%
8	CANADA	3,96%
9	GRAN BRETAGNA	3,67%
10	NORVEGIA	3,37%

*L'index, pubblicato settimanalmente da GraceNote Sport, tiene in questo caso conto di tutti i piazzamenti (pesati a seconda dell'importanza della competizione, normalizzati al numero totale di competizioni alle quali è possibile partecipare) ottenuti da atleti e atlete italiani nel programma olimpico a Giochi Olimpici, Campionati Mondiali e Continentali, Coppe del Mondo nei quattro anni precedenti la pubblicazione

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 changing*.

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.

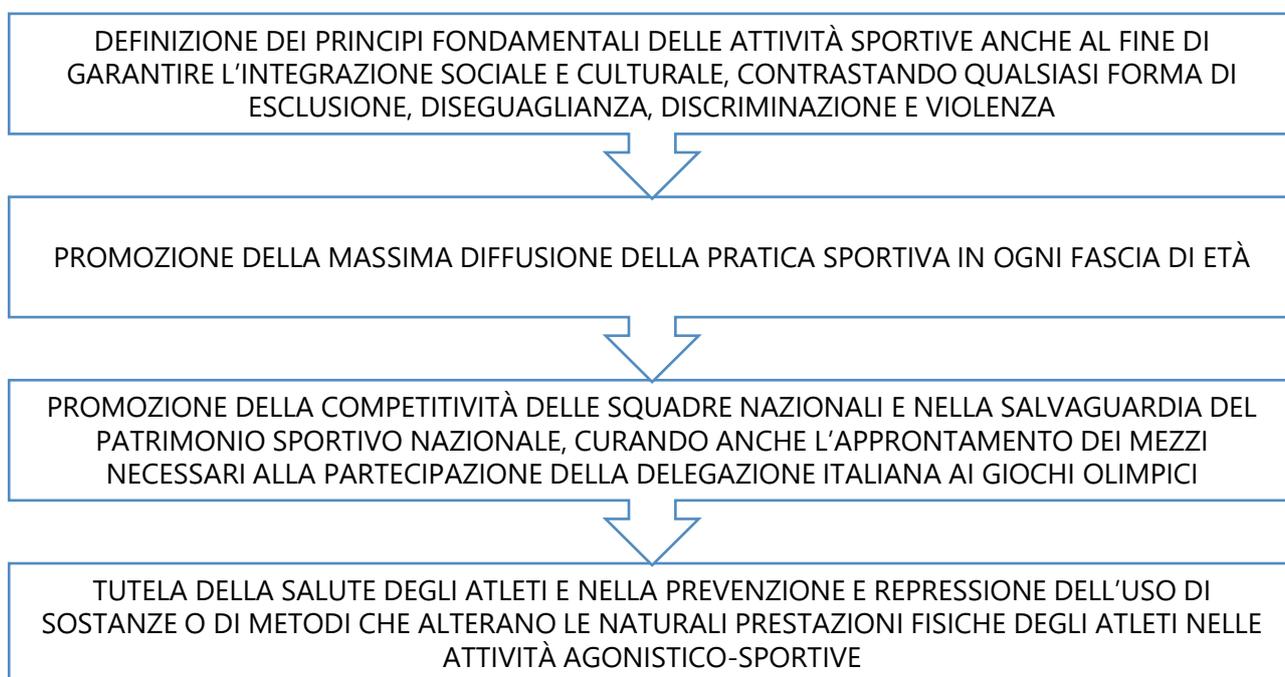


Avendo adottato simili obiettivi in quanto parte integrante dello S4CA, il CONI si è ufficialmente unito a *Race to Zero*, la campagna globale che riunisce le leadership politiche e aziendali per garantire una ripresa sana, resiliente e a zero emissioni di carbonio, idonea a prevenire minacce future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

Volendo schematizzare quanto sopra diffusamente argomentato, il mandato istituzionale del CONI può essere così riassunto:



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 equilibrio psico-fisico, inclusione, sostenibilità e impegno civico, in quanto tali geneticamente capace di creare Valore Pubblico.

E ciò ancor più se si considerano i numeri dello sport in Italia che, come riporta l'ultimo bilancio di mandato del CONI (quadriennio olimpico 2017-2020), costituisce, per cifre e diffusione, la più grande rete sociale e organizzativa del Paese.

Non a caso, il CONI rappresenta 14 milioni e 200 mila tesserati e oltre 110 mila società sportive affiliate a una delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva. Il tutto a fronte di:

- circa 21 milioni di praticanti sportivi in Italia;
- oltre un milione di volontari;
- circa 40 mila imprese attive nel settore sportivo;
- oltre 116 mila lavoratori occupati nello sport (servizi, istruttori, tecnici, ecc.);
- circa 3% il peso stimato delle attività sportive dirette e indirette sul PIL italiano.

Obiettivi generali e specifici di carattere strategico del CONI

Alla luce di quanto sopra esposto, la Giunta Nazionale con delibera n. 436 del 20 dicembre 2022, contestualmente al bilancio di previsione per l'esercizio 2023, ha definito i seguenti obiettivi generali e specifici di carattere strategico del CONI, già in corso di realizzazione:

- a) piena autonomia organizzativa del CONI, in coerenza con gli standard di indipendenza e autonomia previsti dal Comitato internazionale olimpico (CIO);
- b) compliance e processi di implementazione della Carta Olimpica e dell'Olympic Agenda 2020+5 del CIO;
- c) compliance e processi di implementazione della carta Europea dello sport, delle relative risoluzioni adottate dal Consiglio d'Europa e del diritto unionale europeo in materia di sport (basi giuridiche: libro bianco sullo sport del 2007; piano d'azione "Pierre de Coubertin"; articoli 6 e 165 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea- TFUE).

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

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:



CANALI DI DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER	
PERSONALE:	Riunioni periodiche • Processi di valutazione (annuali) • Attività di formazione • Incontri con il management • Relazioni sindacali • E-mail
CIO:	Partecipazione dei membri italiani del CIO alle riunioni del Consiglio e della Giunta Nazionale del CONI • Incontri istituzionali • Gruppi di lavoro/Commissioni
ISTITUZIONI INTERNAZIONALI E NAZIONALI:	Incontri e Partenariati istituzionali in ambito UE e Consiglio d'Europa • Autorità italiana competente per le professioni sportive regolamentate • Ente riconosciuto in SISTAN • Bilancio annuale • Comunicazioni istituzionali • Incontri periodici • Convegni • Protocolli d'Intesa e Convenzioni • Forum internazionali • Rivista di Diritto Sportivo
ISTITUZIONI SPORTIVE:	Riunioni della Giunta e del Consiglio Nazionale del CONI • Incontri istituzionali • www.coni.it • Rivista di Diritto Sportivo



<u>SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI</u> : Registro nazionale delle associazioni e società sportive dilettantistiche • www.coni.it • Incontri periodici con rappresentanti ASD • Socialmedia • E-mail
<u>TESSERATI</u> : Seminari ed eventi sportivi • Partecipazione degli atleti e tecnici sportivi alle riunioni del Consiglio Nazionale • Commissioni Nazionali Atleti e Tecnici • Rivista di Diritto Sportivo • www.coni.it • Social media • E-mail • URP
<u>SPORT IN UNIFORME (GRUPPI MILITARI E CIVILI)</u> : Protocolli d'Intesa e Convenzioni • Rivista di Diritto Sportivo • www.coni.it
<u>SPONSOR</u> : Incontri periodici • Tavoli di lavoro • Partnership, conferenze stampa, eventi • Casa Italia
<u>FORNITORI</u> : Piattaforma telematica dedicata agli acquisti • Incontri con category manager • Gare • Brief (tramite S.e.S.)
<u>UNIVERSITÀ E ISTITUZIONI SCOLASTICHE</u> : Protocolli d'Intesa e Convenzioni • Gruppi di lavoro e Commissioni • Incontri istituzionali • Collaborazioni
<u>COMUNITÀ ED ENTI LOCALI</u> : Protocolli d'Intesa e Convenzioni • Campagne informative sui valori educativi dello sport • Workshop • Social media • www.coni.it
<u>AMBIENTE E GENERAZIONI FUTURE</u> : Incontri con esperti e associazioni ambientaliste
<u>MEDIA</u> : Rapporti con il pubblico • Conferenze • Comunicati • Attività di ufficio stampa • www.coni.it • Social media • E-mail • Canale "Italia Team TV" (streaming)

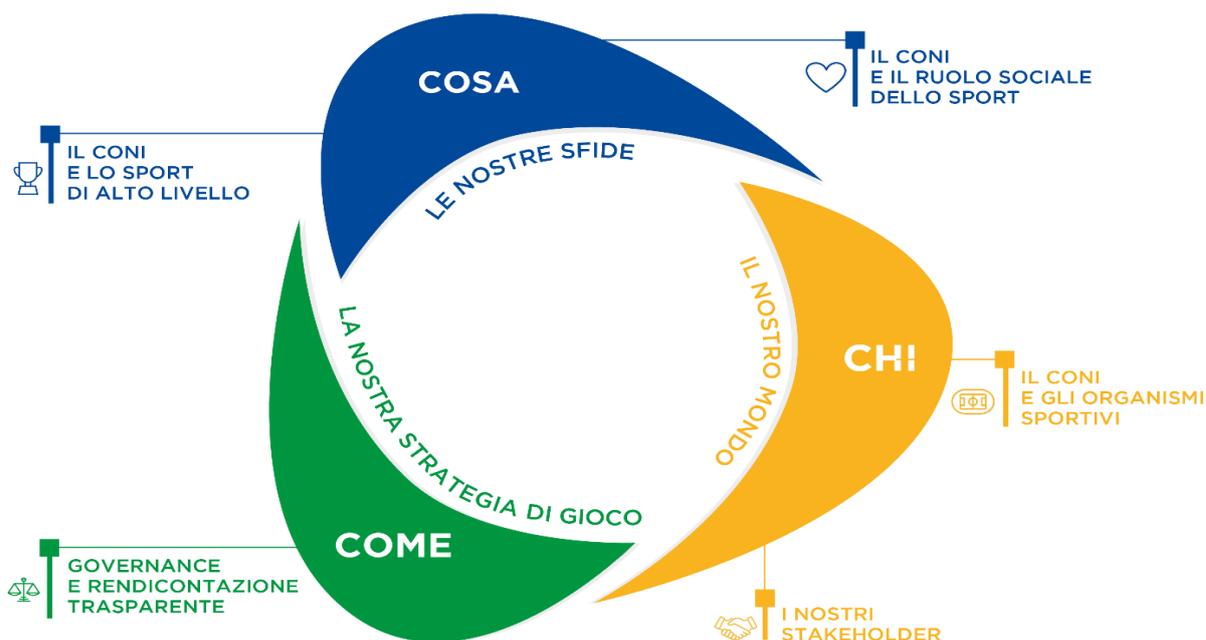
2.1.2. Le linee programmatiche

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*.

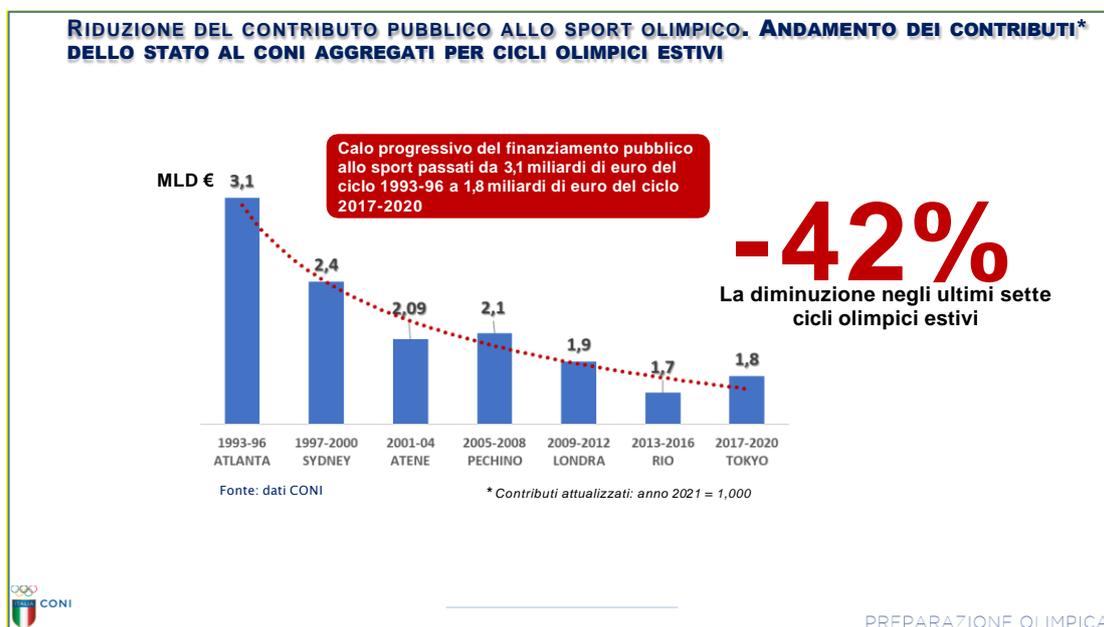


Le strategie per la creazione di Valore pubblico

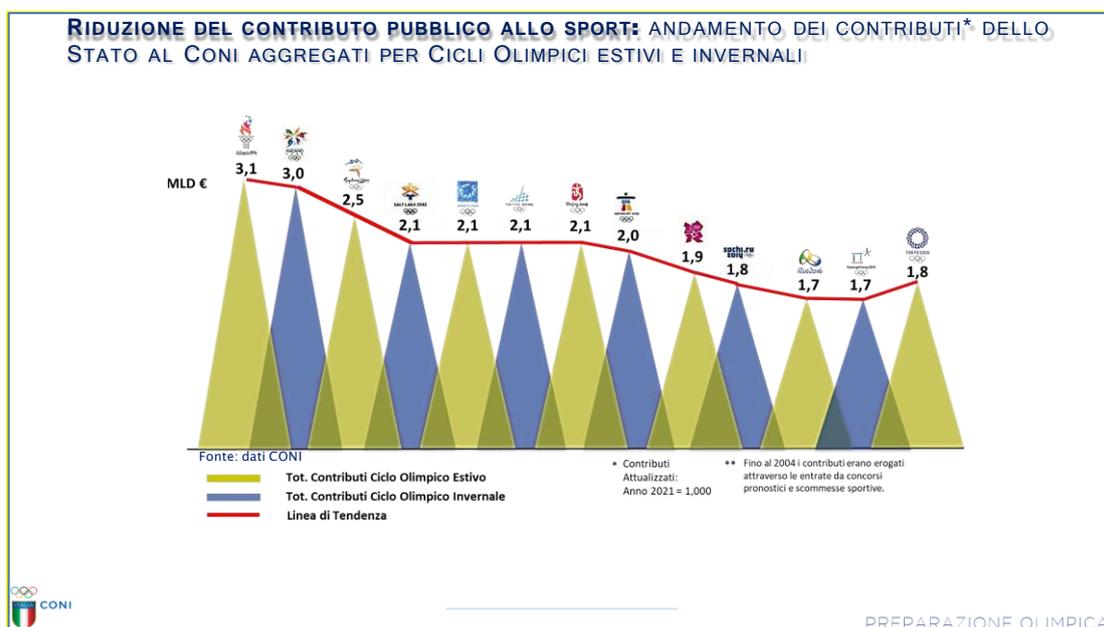
Alla luce delle priorità istituzionali descritte, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, l'individuazione del Valore Pubblico che il CONI intende sviluppare nel triennio 2023-2025 non può prescindere dalla rappresentazione degli interventi pianificati in base agli obiettivi generali e specifici di carattere strategico del CONI, tenendo altresì presente i principali eventi sportivi in calendario (ad es. EYOF invernali in Friuli del 21-28 gennaio 2023; European Games di Cracovia previsti dal 21 giugno al 2 luglio 2023; EYOF estivi in Slovenia del 23-29 luglio 2023; World Beach Games di Bali, Indonesia, del 5-12 agosto 2023; Mediterranean Beach Games in Grecia del 2-9 settembre 2023; Giochi Olimpici Estivi di Parigi 2024; Giochi del Mediterraneo di Taranto 2026; Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano-Cortina 2026).

Nella programmazione di tali interventi è stato debitamente considerato l'impatto di talune criticità generali quali il calo demografico, il crescente inasprimento della concorrenza internazionale e la riduzione del contributo pubblico, il cui trend è ben visibile dalle schede grafiche di seguito riportate.

Andamento del contributo pubblico allo sport (1)



Andamento del contributo pubblico allo sport (2)



Attualmente l'importo delle risorse statali disponibili per il CONI ammonta a 46,5 milioni di euro, come si evince dal budget approvato per l'esercizio 2023, predisposto tenendo conto delle risultanze economiche derivanti dalle seguenti macroaree ovvero presidi organizzativi:

- CPO – Centri di Preparazione Olimpica
- PO/AL – Preparazione Olimpica e Alto Livello
- Attività commerciali e marketing (Marketing)



- Istituto di Medicina e Scienza per lo sport (Medicina e Scienza)
- Affari Generali (Progetti UE e gestione Professioni sportive regolamentate)
- Territorio
- Gestione centrale e Funzionamento

Giova peraltro precisare che il CONI non ha usufruito di alcuna risorsa del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1. Premessa

Il CONI, anche per il triennio 2023 - 2025, 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 particolare, in conformità alla normativa anticorruzione, secondo il criterio dell'applicabilità e compatibilità degli obblighi, il CONI perseguirà i seguenti obiettivi:

- predisporre specifiche misure organizzative e apposite procedure aventi lo scopo di prevenire fenomeni corruttivi, anche in coordinamento con le misure necessarie per l'osservanza degli obblighi antiriciclaggio di cui il CONI, in quanto pubblica amministrazione, è destinatario ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 231/2007 (normativa antiriciclaggio)¹;
- 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

¹ L'art. 10 del D.Lgs. 231/2007 dispone che le previsioni in esso contenute sono applicabili agli uffici delle pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo nei seguenti ambiti:

- procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

In luogo dell'obbligo di segnalazione, il quarto comma dell'art. 10 stabilisce un obbligo di comunicazione all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) dei dati e delle informazioni concernenti le operazioni sospette di cui le pubbliche amministrazioni vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale, demandando all'UIF il compito di emanare apposite istruzioni – sentito il Comitato di Sicurezza Finanziaria – in merito ai dati e alle informazioni da trasmettere, alle modalità e ai termini della relativa comunicazione nonché agli indicatori per agevolare la rilevazione delle operazioni sospette

Con provvedimento del 23 aprile 2018 ("Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni") l'UIF ha disciplinato i presupposti, le modalità e il contenuto delle comunicazioni delle pubbliche amministrazioni, individuando altresì gli indicatori di anomalia utili a tal fine.



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.

Nello specifico, in occasione dell'aggiornamento annuale previsto entro il 31/01/2023², il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, d'intesa con l'organo amministrativo, ha ritenuto opportuno revisionare e integrare alcuni aspetti del PTPCT precedentemente adottato, in particolare coordinando i contenuti della presente sezione con le altre sottosezioni del PIAO.

La presente sottosezione del PIAO - redatta tenendo conto dell'esito delle verifiche e dell'attività di monitoraggio svolta nel corso dell'anno 2022 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; 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. 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 sottosezione 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 modifiche organizzative che hanno caratterizzato il CONI nel recente periodo. Di seguito si riportano le quattro fasi succitate:

1. Pianificazione

² Termine differito al 31 marzo 2023.



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.

2. 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.

3. 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.

4. Stesura della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2023-2025

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 L. 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 ed 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 (attualmente in consultazione), 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, L. 190/2012);
- adottare la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 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 la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO;
- riceve la Relazione annuale del RPCT.

L’approvazione del documento è stata preceduta da una consapevole partecipazione e confronto dell’Organo di indirizzo con il RPCT: la GN ha approvato la versione definitiva della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO dopo averne ricevuto la proposta predisposta dal RPCT, condividendone i contenuti e gli obiettivi.

Il Presidente del CONI:

- approva il PIAO qualora non siano previste riunioni degli Organi a ciò preposti entro le scadenze di legge. In tal caso, il suddetto Piano viene ratificato alla prima riunione utile 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 gli RPCT ai fini dell’eventuale attivazione delle azioni più opportune e/o del procedimento disciplinare;
- compie le azioni necessarie ed opportune in caso di segnalazioni di conflitti di interesse segnalati dal RPCT.

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.

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 l'avv. Francesca Macioce. 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 ed 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 ed autonomo e riferisce direttamente al 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";
- definisce procedure per selezionare e formare adeguatamente i dipendenti operanti in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione e individua il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- 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 societaria;
- verifica il rispetto degli obblighi di informazione;
- riferisce all'Organo di indirizzo sull'attività svolta ogniqualvolta 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 inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013;
- cura la diffusione del Codice di Comportamento all'interno del CONI e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- 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");
- segnala eventuali fatti riscontrati potenzialmente rilevanti dal punto di vista disciplinare, per l'attivazione di procedimenti disciplinari;
- deve presentare 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.

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

Il RPCT deve segnalare le anomalie e i casi di mancato supporto e collaborazione al Presidente, al Segretario Generale 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 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.

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 dell'avv. Francesca Macioce, 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.

Organismi indipendenti 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. 29 del 23.02.2021, 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.

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*, L. 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 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

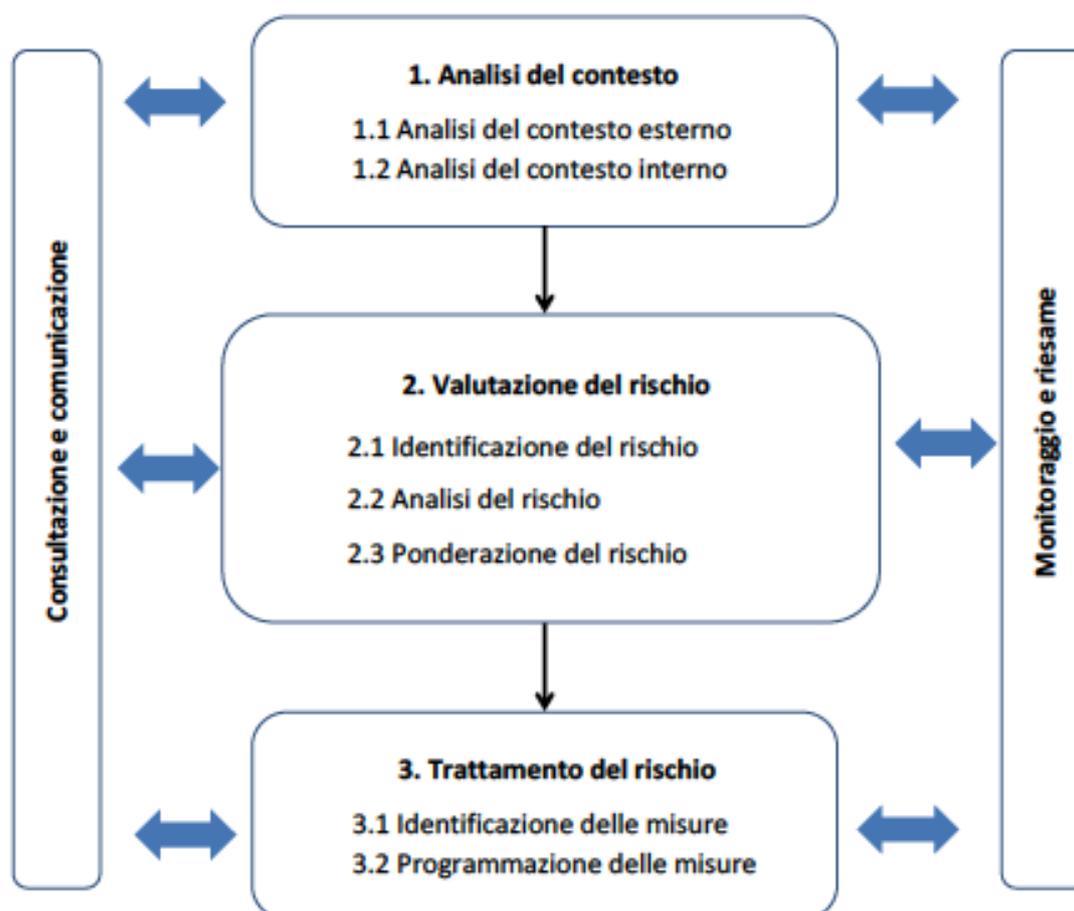
Secondo le indicazioni fornite dall'ANAC, il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa 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 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, L. 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, 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 sta lavorando 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"* che consentirebbe di creare un modello strutturato basato su un insieme di indicatori scientifici volti a stabilire quanto sia alto il rischio corruzione e la probabilità di verifica di episodi corruttivi. Gli studi condotti dall'ANAC, infatti, hanno rilevato che sebbene in Italia manchi attualmente un sistema di rilevazione di dati scientifici del fenomeno corruttivo e vi sia una carenza di informazioni territoriali rilevate in modo sistematico, ricorrono costantemente alcune circostanze. Per tale ragione, fine ultimo cui mira l'attività di ricerca - coerentemente con quanto previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza



(PNRR) per il miglioramento dell'efficacia della lotta contro la corruzione- è l'individuazione di una serie di "indicatori di rischio corruzione" mediante l'utilizzo delle informazioni contenute in varie banche dati. Tale sistema opererebbe, secondo quanto riportato dall'Autorità, «tramite delle "red flag" che si accendono quando si riscontrano una serie di anomalie (un po' come le spie del cruscotto di un'auto o i software di rilevazione di un antivirus)».

Come riporta la relazione dell'Autorità, alla data di gennaio 2022 sono stati identificati ben 71 indicatori per la misurazione e il contrasto della corruzione, suddivisi in 3 aree tematiche distinte:

1. Indicatori di contesto (49 indicatori) articolati in 4 ambiti: Criminalità, Istruzione, Economia e territorio, Capitale Sociale;
2. Indicatori sugli Appalti (17 indicatori) incentrati sulla banca dati nazionale dei contratti pubblici di ANAC;
3. Indicatori "comunali" relativi ai Comuni sopra 15.000 abitanti (5 indicatori).

Inoltre, è in fase di realizzazione un'area web sul sito dell'Autorità dedicata al progetto per la misurazione della corruzione, ove saranno resi disponibili e consultabili in maniera interattiva gli indicatori e ulteriori dati e informazioni rilevanti per il monitoraggio e la prevenzione dei fenomeni di corruzione.

Per la realizzazione del progetto "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza" si segnala, altresì, la recente sottoscrizione del 18 febbraio 2022 di un protocollo d'intesa tra ANAC e Guardia di Finanza «con l'obiettivo di disporre di una strumentazione per la misurazione di fenomeni corruttivi a livello territoriale, puntando a fornire una quantificazione di indicatori di rischio di corruzione e di contrasto su base analitica distintamente per le varie amministrazioni, a valorizzare e ad aggiornare con regolarità indicatori sintetici su base territoriale e, infine, a sviluppare una metodologia di riferimento in ambito europeo per la misurazione del rischio di corruzione».

Come si evince dal documento in questione³ le Parti coopereranno attraverso le seguenti modalità:

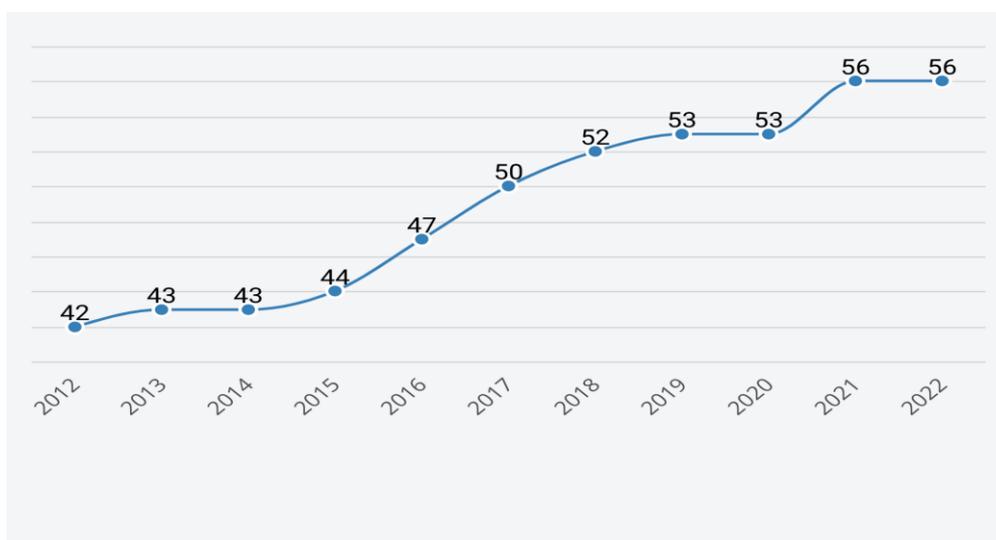
- a. scambio di informazioni e trasmissione dei dati finalizzati a implementare il sistema degli indicatori previsti ai fini dell'attuazione del Progetto, nel rispetto del segreto delle indagini penali e della riservatezza delle istruttorie contabili, del diritto interno e dell'Unione in tema di trattamento dei dati nonché delle rispettive eventuali linee di indirizzo interne;
- b. costruzione di un set di indicatori territoriali su rischio e contrasto della corruzione;
- c. promozione e organizzazione di incontri, conferenze e seminari di carattere formativo nonché di studi e progetti di ricerca nelle materie oggetto di collaborazione.

In tale contesto viene, inoltre, in rilievo il dato statistico registrato dall'Associazione *Transparency International* Italia, con la quale l'Autorità nazionale anticorruzione ha stipulato un protocollo d'intesa

³<https://www.gdf.gov.it/amministrazione-trasparente/provvedimenti/provvedimenti-dirigenti/documenti/protocollo-d-intesa-tra-la-guardia-di-finanza-e.pdf>

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 (2022)⁴ il punteggio dell'Italia si è attestato a 56 punti e, conseguentemente, l'Italia è classificata al 41° posto su 180 Paesi nel mondo, confermando un percorso di lento ma costante miglioramento dall'approvazione della legge n. 190 del 2012 e dalla nascita dell'Autorità anticorruzione nel 2015, facendo ben sperare nell'esito del programma di contrasto alla diffusione di fenomeni corruttivi.



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, a seguito del quale lo stesso Comitato Internazionale Olimpico ha adottato un proprio Codice Etico e presidi del rischio corruttiva, fino ai recenti scandali che hanno coinvolto la FIFA.

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

⁴ Cfr. <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>



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 concentreranno 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 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 "*Belive in Sport*" del CIO, che punta alla sensibilizzazione degli atleti contro ogni manipolazione delle competizioni con specifici programmi ed 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, l'Ufficio delle Nazioni Unite per il controllo della droga e la prevenzione del crimine (UNODC) ha firmato con la FIFA nel settembre 2020 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 frode⁵ 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".

⁵ A titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

Truffa (art. 640 c.p.)

Frode informatica (art. 640 ter c.p.)

Insolvenza fraudolenta (art. 641 c.p.)

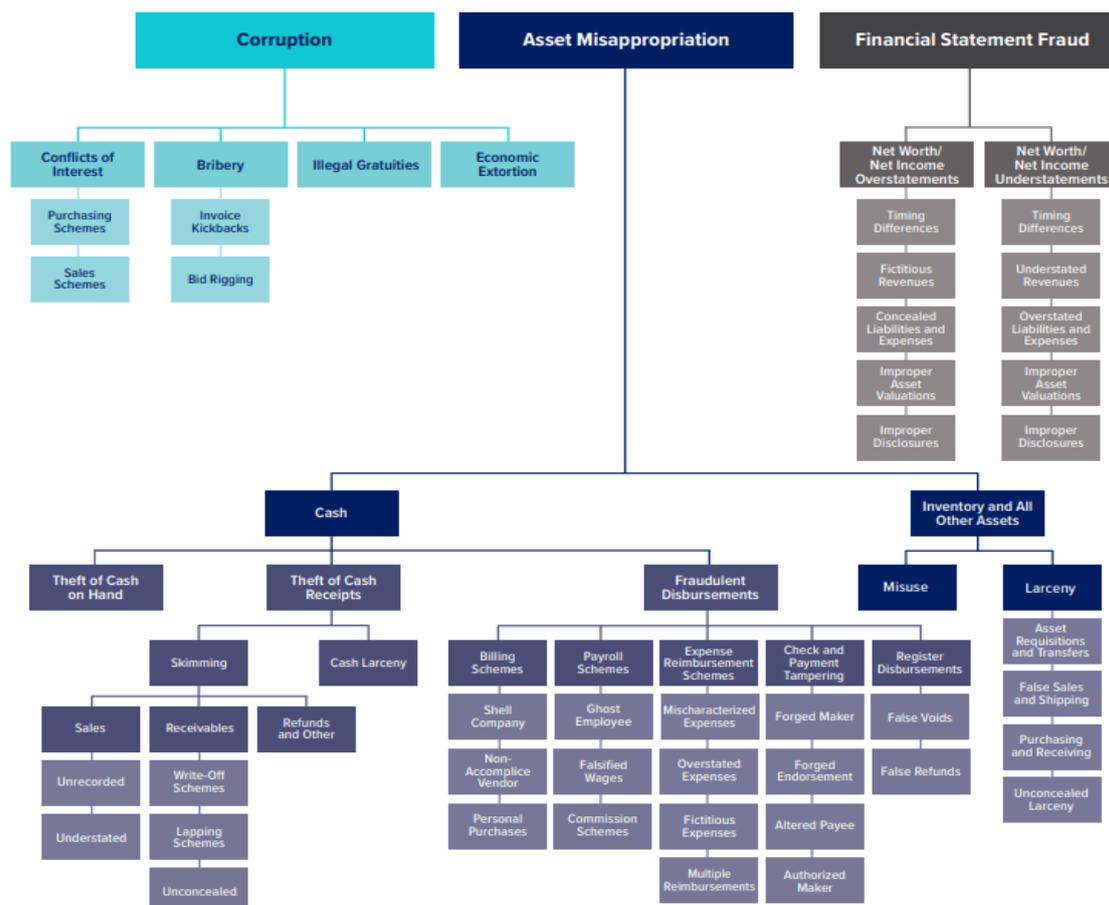
Frode assicurativa (art. 642 c.p.)

Frode contabile (artt. 2621- 2621-bis- 2621-ter- 2622 c.c.)

Appropriazione indebita (art. 646 c.p.)

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)



Fonte: ACFE "Report to Nations 2022"

Da un punto di vista scientifico si segnala, infine, 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 Report⁶ analizza dieci temi specifici, tra i quali la manipolazione delle competizioni, il crimine organizzato, le scommesse illegali e la gestione dei grandi eventi sportivi e mira ad offrire delle

⁶ https://www.unodc.org/res/safeguardingsport/grcs/22-03221_SPORTS_CORRUPTION_2021_Full_report.pdf



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.

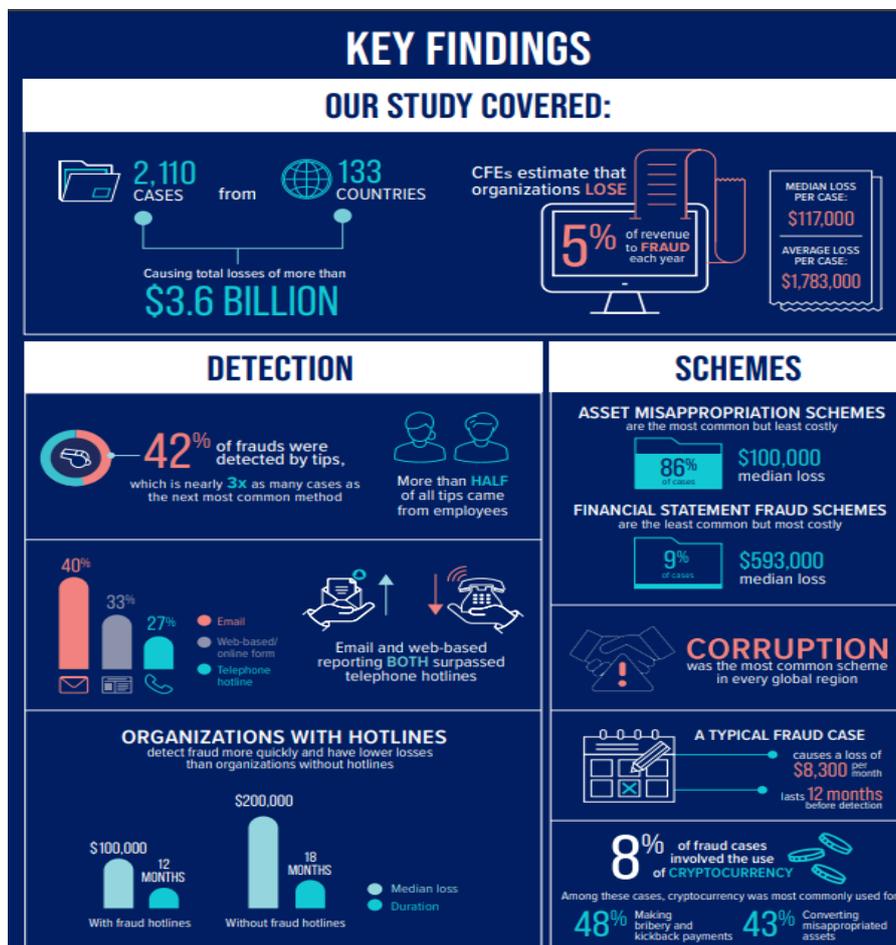
Il report, inoltre, dedica grande attenzione alle questioni di genere e corruzione nello sport evidenziando come siano richiesti maggiori investimenti nello sviluppo di sport femminili; un'implementazione della legislazione contro le violenze sulle donne nello sport; maggior presenza delle donne nei 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, infine, dedicata 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 segnalazioni 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.

Infine, 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.

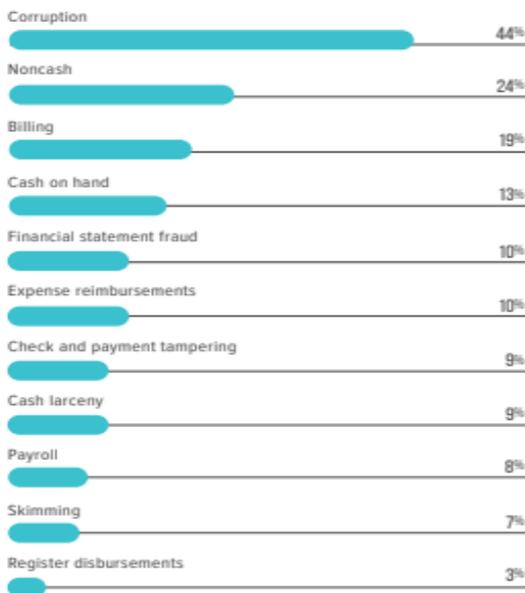
Con riferimento alla *region* "Western Europe", sono stati analizzati n. 145 casi (di cui n. 17 in Italia) con una perdita media stimata di USD 173 mila.



Fonte: ACFE "Report to Nations 2022"

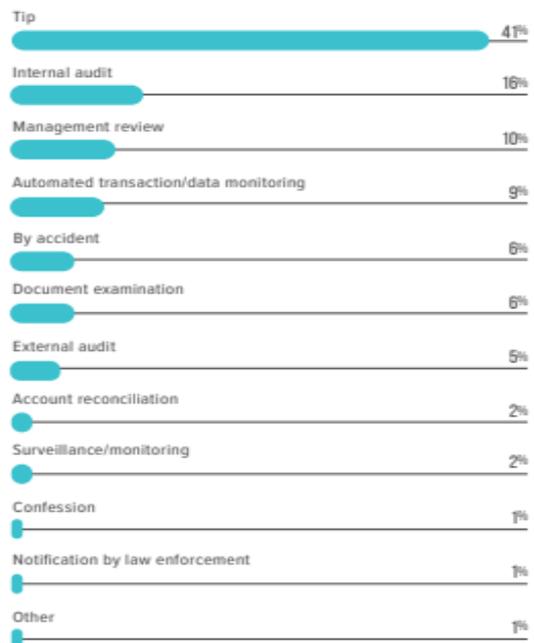
Dallo studio è emerso come in "Western Europe", in linea con quanto è accaduto a livello mondiale, la principale frode rilevata è stata ancora una volta la corruzione seguita, stavolta, da furti "noncash" (ad es. furto di rimanenze, furto d'informazioni confidenziali ecc.) e dal "billing scheme" (pagamenti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

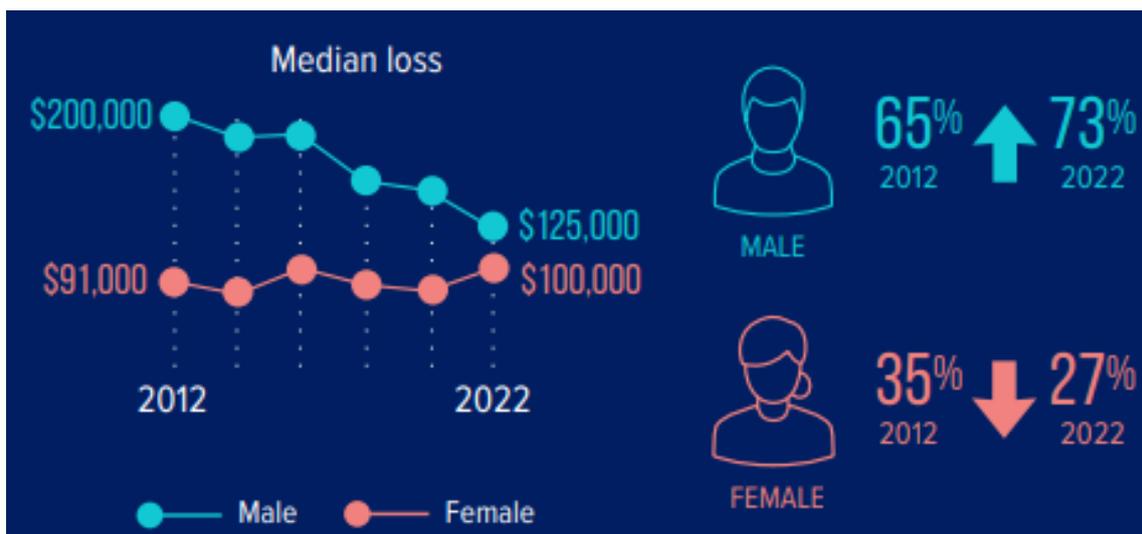
Fonte: ACFE "Report to Nations 2022"

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"

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 allo specifico documento "Piano della Performance del CONI Triennio 2023-2025" adottato dalla giunta Nazionale in data 28 marzo 2023 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 ed 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 ed integrato dal d.lgs. 8 gennaio 2004, n. 15 (cd. "decreto Pescante") – ed alla costituzione di CONI servizi S.p.A., ai sensi dell'art. 8 del Decreto-legge 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 ed:

- 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 modificata 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 partecipi 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 ed 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 decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5 e ss.mm.ii. ha sancito la piena autonomia funzionale ed 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.)
- 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 ed immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed 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.

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 attività 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 e 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.

A tal proposito, si sottolinea come l'ANAC, nel PNA 2019, abbia formalmente reso inapplicabile la precedente metodologia di analisi individuata dalla stessa Autorità nell'allegato 5 al PNA 2013, metodologia utilizzata dall'Ente in passato.

In particolare, l'ANAC, in tale provvedimento, ha suggerito di sostituire il precedente approccio di tipo quantitativo con uno più efficace e, tuttavia complesso, di tipo qualitativo. L'esigenza nasce dalla peculiare natura dell'oggetto di valutazione – il rischio corruttivo – per il quale si è ritenuto inadeguato il precedente metodo di natura quantitativa, evidenziando come una maggiore sostenibilità organizzativa possa essere meglio garantita mediante l'adozione di un metodo di tipo qualitativo, che valorizzi la motivazione delle valutazioni e assicuri al tempo stesso una maggiore trasparenza.

Tale cambiamento nell'approccio metodologico, per le ragioni già esposte, ha reso complesse le operazioni al RPCT dell'Ente, il quale, ciononostante, si è sin da subito adoperato per adeguarsi alle nuove indicazioni, provvedendo a riformulare il metodo di approccio già nel PTPCT 2021-2023. Il medesimo approccio di tipo qualitativo è stato, quindi, conseguentemente confermato nella stesura della presente sottosezione.

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 rischio;
- **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 vigore 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 ed 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 3 diverse tipologie di accesso;
- regolamentazione e informatizzazione dei processi;
- verifica delle incompatibilità ed 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 RPCT può richiedere specifici approfondimenti e segnala al Presidente e al Segretario Generale 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.

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

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

Tali *red-flag* o anomalie devono essere riconosciuti e identificati da parte delle strutture aziendali competenti, che in qualità di primo livello di controllo aziendale, hanno obbligo di individuazione e segnalazione al RPCT. In relazione a ciascun *red-flag* individuato sono stati definiti dei flussi informativi sulla base dei seguenti criteri:

- a. eccezione: i flussi presentano contenuti relativi alle eccezioni;
- b. drill down: i contenuti informativi dei flussi sono di norma definiti a livello aggregato e possono essere oggetto di successivi approfondimenti o verifiche di dettaglio;
- c. periodicità: la periodicità dei flussi è definita in relazione al grado di rischio e alla frequenza dell'attività sensibile cui sono relazionati.

Il RPCT definisce i flussi informativi e ne dà 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*)

Il CONI si avvale del c.d. *whistleblowing* per l'individuazione di irregolarità o di reati e per rafforzare la sua azione di prevenzione della corruzione.

Con l'espressione "*whistleblower*" si fa riferimento al dipendente del CONI che segnala violazioni o irregolarità, riscontrate durante la propria attività, agli organi deputati ad intervenire.

In particolare, l'Ente intende rispettare a pieno le disposizioni introdotte dalla Legge n. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti



a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", più comunemente nota come Legge in materia di *Whistleblowing*, entrata in vigore il 29 dicembre 2017⁷.

In caso di segnalazioni, pertanto, sono applicati i seguenti principi:

- il soggetto che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza o all'Autorità nazionale anticorruzione o, ancora, all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro;
- gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono comunque considerati nulli;
- il segnalante licenziato ha diritto alla reintegra nel posto di lavoro e al risarcimento del danno;
- l'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni;
- le tutele non sono garantite nel caso in cui, anche con sentenza di primo grado, sia stata accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque di reati commessi con la denuncia del medesimo segnalante ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

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.

⁷ Le disposizioni di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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", pubblicato nella GU n. 63 del 15 marzo 2023 e in vigore dal 30 marzo 2023, hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023.



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

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

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

La procedura precisa che nessun atto ritorsivo e nessun pregiudizio conseguiranno alla segnalazione che sia stata effettuata in buona fede.

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

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 segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

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

Il RPCT annualmente invierà a tutti i dipendenti una comunicazione circa la presenza e le modalità di utilizzo del sistema di whistleblowing.

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 non anche la segnalazione anonima con una procedura informatica che raccoglie tali dati, ma non li rende accessibili e conoscibili agli uffici preposti alla gestione delle segnalazioni.



Le attività istruttorie per le segnalazioni iniziano o all'esito di verifica periodica della presenza di segnalazioni o 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 modulo presente sul sito dell'Autorità.

Inconferibilità ed 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 del 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 nonché alla determinazione ANAC 8 novembre 2017 n. 1134.

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 D.lgs. in materia di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi. In particolare, il RPCT:

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

Nelle ipotesi di cui al punto b) sopra indicato, il RPCT avvia un procedimento di verifica dandone notizia al soggetto interessato, con atto contenente una breve indicazione dei fatti, il riferimento alla nomina sottoposta ad accertamento di situazioni di inconferibilità o di incompatibilità, la



specificazione della norma che potrebbe intendersi violata e l'invito a presentare memorie difensive entro i 30 giorni successivi al ricevimento della comunicazione.

Nelle ipotesi in cui il procedimento abbia a oggetto l'accertamento di una possibile situazione di inconferibilità analoga comunicazione viene trasmessa dal RPCT all'organo che ha effettuato la nomina.

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

La verifica può essere effettuata direttamente o col supporto di società terze indipendenti, tramite fonti pubbliche, audizioni verbalizzate al soggetto interessato ovvero tramite la richiesta di documenti o di certificati attinenti 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 (il 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. inconfiribilità) e in corso di impiego (le incompatibilità).

Nello specifico, l'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 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 ed accertati a 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. 21⁸ del D.Lgs. 39/2013, 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 nePegoziali.

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

- negli interpellanti 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 nei bandi-tipo adottati dall'ANAC ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016 e sulla base del combinato disposto di cui agli artt. 42, comma 2 e 80, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 50/2016.

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 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.

⁸ 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".



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, sono richiamati l'art. 42 del Codice dei contratti pubblici di cui al D.Lgs. 50/2016 e 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"⁹.

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 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.

⁹ 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.



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. 77 d.lgs. 50/2016), 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, a titolo esemplificativo, attraverso corsi di formazione (frontale o in modalità FAD); e-mail di aggiornamento; 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, con una più elevata frequenza, il *turnover* di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione.



Tuttavia, tale misura, per quanto auspicabile, non deve comunque 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).

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. I-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. I-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 sta provvedendo ad adottare un proprio Codice interno di comportamento dei dipendenti, posto in consultazione 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.



Fino alla conclusione della procedura di approvazione, il personale era soggetto al Codice Etico di Sport e salute per quanto compatibile. Per ogni ulteriore approfondimento si rinvia al succitato Codice.

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 rappresenta un'attività 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 riferisce sull'andamento dell'attività di monitoraggio e controllo all'Organo di indirizzo. In particolare, l'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 necessario 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 trasmesso ai dipendenti, collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo, nonché ai fornitori, per loro opportuna conoscenza, rispetto e implementazione;
- viene pubblicato sul sito istituzionale del CONI, sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Corruzione.

Si prevede, inoltre, che in caso di assunzione di nuovi dipendenti, la copia del PIAO (quantomeno con riferimento alle parti ritenute di interesse) venga consegnata, previa contestuale sottoscrizione da parte del nuovo dipendente 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 2023 – 2025 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 saranno 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 1310/2016) compatibilmente all'attività, dimensione organizzativa e propensione al rischio del CONI, tenuto conto delle disposizioni contenute nella determinazione ANAC n. 1134/2017 (Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle amministrazioni e degli enti pubblici economici) e nella delibera ANAC n. 1310/2016 ("Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016», e nei rispettivi allegati").

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".

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.

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

Anche per il triennio 2023 - 2025, 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 all'avv. Francesca Macioce. Il Responsabile verifica la corretta applicazione della normativa e coordina gli altri soggetti coinvolti. In linea generale il RPCT riceve dagli Uffici i dati di competenza necessari ad adempiere gli obblighi di legge e li predispone per la pubblicazione, attivando a tal fine la società informatica che gestisce il sito istituzionale.

Il RPCT riferisce al Presidente, al Segretario Generale ed 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 8 novembre 2017, n. 1134.

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, comma 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 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 l. 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", overosia 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 tre diverse modalità di accesso, con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta, nonché del relativo esito con la data della decisione. Nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti – Accesso Civico", sono pubblicati i Registri per ogni anno. Nel 2022 sono pervenute n. 1 istanze di accesso.

2.4. PERFORMANCE

Si rimanda ai separati documenti "Piano della Performance del CONI – Triennio 2023-2025" e "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" adottati dalla giunta Nazionale del CONI in data 28 marzo 2023.



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 Olimpico Internazionale, 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.

La **tavola 1** fotografa la situazione dell'organico CONI, in virtù della delibera della Giunta Nazionale del CONI del 14 settembre 2021, n.233 e ss.mm.ii.

Tavola 1

165 UNITA' DOTAZIONE ORGANICA	
Area	n. unità
Dirigenti	10
Professionisti	3
Quadri	19
Elevate professionalità	5
Funzionari	79
Assistenti	45
Giornalisti	4

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.

Sono stati ceduti da Sport e Salute S.p.A. al CONI n.147 contratti di lavoro inerenti al personale:

- dirigente e non dirigente a tempo indeterminato già dipendente del CONI alla data del 2 giugno 2002, che, alla data del 30 gennaio 2021, prestava servizio presso il CONI in



- regime di avalimento e comando obbligatorio ex art. 1, c.5., del decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5, convertito dalla legge 24 marzo 2021, n. 43;
- b) dirigente e non dirigente a tempo indeterminato che, alla data del 30 gennaio 2021, prestava servizio presso il CONI in regime di avalimento e comando obbligatorio ex art. 1, c.5., del decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5, convertito dalla legge 24 marzo 2021, n. 43;
- c) dirigente e non dirigente a tempo indeterminato indicato dalla società stessa d'intesa con il CONI entro venti giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione n. 43/2021, da individuare tra il personale impiegato presso il CONI in esecuzione del contratto di servizio alla data del 30 gennaio 2021.

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 dirigente e non dirigente sino al completamento della dotazione organica così come stabilita dalla legge, per i posti vacanti all'esito della cessione dei contratti.

La **tavola 2** rappresenta i movimenti nella consistenza "effettiva" di personale ceduto a vario titolo nell'anno 2022 da Sport e Salute S.p.A. (contingente ad esaurimento) e di quello che si intendeva assumere attraverso il ricorso all'istituto della mobilità di cui al D. Lgs. n.165/2001.

Tavola 2

ARTICOLAZIONE 165 UNITA' (DOTAZIONE ORGANICA) di cui:	
147	18
Unità acquisite dal personale ceduto a vario titolo da Sport e Salute S.p.A. (contingente ad esaurimento)	Personale da assumere ai sensi della normativa sul pubblico impiego (D. Lgs. n.165/2001)

La lettura delle **tavole 3 e 4** consente di ricostruire i movimenti che hanno caratterizzato l'anno 2023, e che costituiscono la consistenza "effettiva" del personale (alla data del 01.02.2023).

Tavola 3

SOTTOARTICOLAZIONE 147 UNITÀ (contingente ad esaurimento)	
Area	n. unità
Dirigenti	10
Quadri	17

Elevate professionalità	3
Funzionari	69
Assistenti	44
Giornalisti	4

Tavola 4

18 UNITÀ FUNZIONARI DA ASSUMERE (ai sensi della normativa sul pubblico impiego - D. Lgs. n.165/2001)	
Area	n. unità
FUNZIONARI oggetto di procedura selettiva	18
FUNZIONARI idonei all'esito della procedura	12
FUNZIONARI assunti alla data del 01.02.2023	7

Sempre con riferimento al capitale umano, tenuto conto di quanto stabilito nel richiamato decreto-legge n.5 del 2021, allo stato sono in corso approfondimenti ed interlocuzioni con il Dipartimento della Funzione pubblica per la migliore definizione della specifica problematica. Si dà atto fin d'ora che nei prossimi mesi, sulla base delle unità di personale effettivamente autorizzate dal predetto Dipartimento della Funzione pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, si procederà, in un quadro di maggiore chiarezza, all'eventuale adeguamento della dotazione organica.

Gli effetti delle mancate cessioni dei contratti da Sport e salute S.p.A. di personale a tempo indeterminato, intervenute nell'anno 2022, si potranno produrre, in termini di accumulo della facoltà assunzionali del CONI, anche a decorrere dall'anno 2023.

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 ed 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, modificato dal Consiglio Nazionale il 23 febbraio 2021 con deliberazione n.1684, approvato con DPCM dei 8 febbraio 2022, 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*

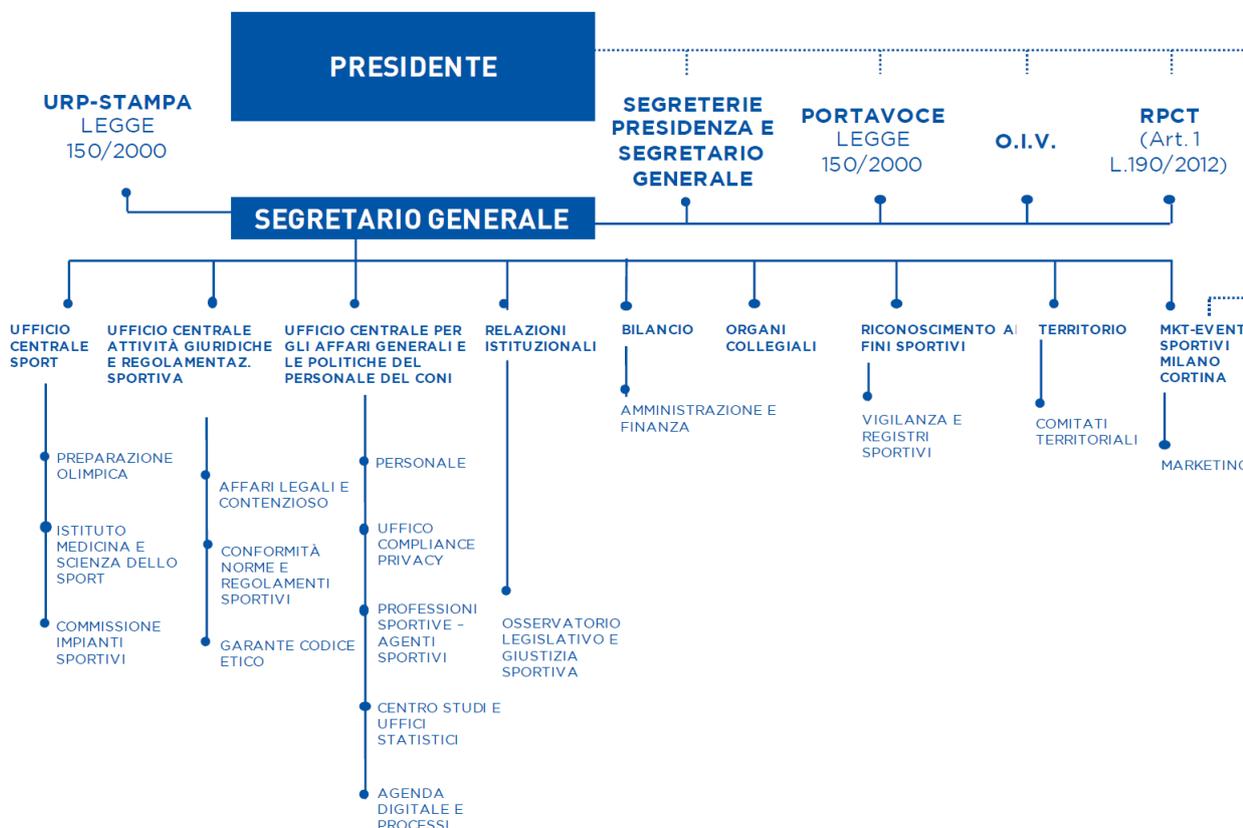


o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze 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 ed 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 era disciplinato dal contratto collettivo nazionale giornalistico FIEG-FNSI.

La **tavola 5** rappresenta l'organigramma del CONI che, in riferimento a ciascun ufficio centrale, servizio e presidio organizzativo, aggiorna al 31 dicembre 2022.

Tavola 5



Alla luce di tale composito quadro di fonti, l'organigramma prevede le seguenti strutture organizzative poste alle dirette dipendenze del Segretario Generale, che altresì forniscono il supporto all'esercizio della legale rappresentanza dell'Ente nell'adempimento delle attività istituzionali affidate:

1. *Segreterie Presidenza e Segretario Generale*
2. *Portavoce (Legge 150/2000)*
3. *OIV (d.lgs. 150/2009)*
4. *RPCT (art. 1 L.190/2012)*
5. *Marketing ed eventi sportivi / Milano-Cortina 2026*
 - a. Marketing

Gli altri presidi organizzativi posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale, oltre all'URP-Stampa (artt. 8-9 L.150/2000), sono:

6. *Ufficio Centrale Sport*
 - a. Preparazione olimpica
 - b. Istituto di medicina e scienza dello sport
 - c. Commissione impianti sportivi



7. *Ufficio Centrale Attività giuridiche e regolamentazione sportiva*
 - a. Affari legali e contenzioso
 - b. Conformità norme e regolamenti sportivi
 - c. Garante Codice Etico

8. *Ufficio Centrale per gli Affari Generali e le politiche del personale CONI*
 - a. Personale
 - b. D.P.O.
 - c. Professioni sportive, Agenti sportivi
 - d. Centro studi e uffici statistici
 - e. Agenda Digitale e Processi

9. *Relazioni istituzionali*
 - a. Osservatorio legislativo e Giustizia sportiva

10. *Bilancio*
 - a. Amministrazione e finanza

11. *Organi collegiali*

12. *Riconoscimento ai fini sportivi*
 - a. Vigilanza e Registri sportivi

13. *Territorio*
 - a. Comitati territoriali

3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In considerazione del doppio regime di regolazione dei rapporti del personale, per il contingente speciale ad esaurimento, nel periodo emergenziale, immediatamente successivo al 1° gennaio 2022, il CONI, nel rispetto del vigente quadro normativo di riferimento, ha provveduto a stipulare accordi individuali con prestazione lavorativa da eseguirsi in modalità "agile" per un numero di giorni a settimana/mese, pari a quanto disposto dagli accordi sottoscritti con le OO SS.

Per il periodo post emergenziale, sono stati prorogati i contratti in essere, sino al 31 dicembre 2022 e sino al 30 giugno 2023, a seguito dell'entrata in vigore della legge di conversione del decreto Milleproroghe (Legge n. 14/2023), che ha previsto il riconoscimento del diritto allo smart working ai lavoratori fragili (D.M. 4 febbraio 2022), nonché ai genitori di almeno un figlio minore di 14 anni (a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore).



Parimenti, in armonia con quanto disposto dagli accordi sottoscritti con le OO SS. ed a seguito della mappatura e certificazione delle attività effettuata a cura della Direzione del Territorio, sono stati avviati gli iter per la stipula degli accordi individuali di lavoro con prestazione lavorativa da eseguirsi in modalità "da remoto" per n.14 dipendenti destinati ai "centri satellite" dei CONI Point.

3.3. LE STRATEGIE IN MATERIA DI CAPITALE UMANO

Nella presente sezione sono individuate le linee guida per le azioni formative e di sviluppo del personale da attivare nel corso del 2023 e da svolgere prevalentemente *in house* ma anche in modalità on-line, finalizzate all'accrescimento delle competenze professionali, in coerenza con i fabbisogni formativi del CONI.

A seguito di precipuo accreditamento, sarà incentivata anche la partecipazione ai piani formativi offerti da SNA – a partire dal personale il cui rapporto di lavoro è regolato dal decreto legislativo n.165 del 2001 - nonché la partecipazione 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").

In linea con gli obiettivi strategici fissati dall'Ente CONI, sia a livello generale che a livello specifico, l'Ufficio predisposto alla gestione della Formazione e dello sviluppo delle risorse umane, definirà una linea di proposte formative, costituite, oltre a partecipazioni in presenza a incontri e seminari frontali, da webinar e corsi on-line, che sarà sottoposta al Segretario Generale alle direzioni degli uffici centrali e dei servizi, e che indicherà, entro i limiti consentiti dal budget a disposizione, il personale che si propone per la partecipazione coinvolto nei diversi percorsi, di formazione generale e specifica, declinata in base all'Ufficio di appartenenza.

Per la realizzazione delle iniziative formative per l'anno 2023, si individuano le seguenti aree di intervento:

- Formazione specialistica su specifiche aree di attività o processi di lavoro: formazione finalizzata a rafforzare le competenze specialistiche richieste nell'ambito di specifici processi di lavoro o aree di attività.
- Formazione digitale: formazione on-line attivata dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del progetto "Ri-formare la PA" mediante "Syllabus", finalizzata a fornire le competenze digitali necessarie per operare attivamente in modo sicuro, consapevole, collaborativo e orientato al risultato all'interno di una pubblica amministrazione sempre più digitale; formazione sull'utilizzo dei principali pacchetti di office automation; formazione su procedure informatiche.
- Formazione Professionale P.A: formazione professionale inerente alle materie della Pubblica Amministrazione, approfondimenti e analisi del contesto di azione e attività,



finalizzata a rafforzare le basi di conoscenze e competenze nell'ambito della P.A. anche mediante la partecipazione a corsi rilasciati da Università e Scuole di specializzazione;

- Formazione obbligatoria: formazione collegata ai temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione, sicurezza sul lavoro, nonché sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico;
- Formazione linguistica: formazione finalizzata a consolidare la conoscenza della lingua inglese, al fine di consentire una più efficace gestione di documentazione, banche dati e materiali diversi scritti in lingua straniera.

Sulla base delle aree di intervento individuate, il Segretario Generale programmerà, in collaborazione con le direzioni degli uffici centrali e dei servizi, le più specifiche iniziative da adottare, per le diverse posizioni di lavoro del CONI.

Per i compensi da corrispondere agli esterni, salvo eventuali sottoscrizioni di abbonamenti a piattaforme on-line, viene fissato quale parametro di riferimento il compenso orario stabilito dalla SNA per i propri docenti esterni.

Da ultimo, in materia di innovazione tecnologica e trasformazione digitale, sono previsti:

- specifici percorsi organizzativi interni all'Ente orientati alla digitalizzazione (Analisi dei processi e dei procedimenti interni, con particolare riferimento a quelli che portano a servizi erogati digitalmente);
- procedure omogenee e, ove possibile, loro digitalizzazione e/o interventi di semplificazione procedurale e digitalizzazione dei processi;
- dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti;
- definizione e semplificazione dei processi – workflow;
- formazione e aggiornamento ai fini dell'implementazione della cultura digitale;
- implementazione dell'uso della posta elettronica certificata;
- sviluppo e potenziamento dei sistemi informativi attualmente in uso, anche digitalizzando gli archivi e i processi (es. digitalizzazione del fascicolo personale).



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 ed 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.

È effettuato, inoltre, un monitoraggio trimestrale sulla misura relativa al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi (L. 241/1990).

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.



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

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

All. 3: Piano della Performance del CONI - Triennio 2023-2025 adottato dalla Giunta Nazionale in data 28 marzo 2023

All. 4: Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dalla Giunta Nazionale in data 28 marzo 2023