

**MISURE DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE INTEGRATIVE DI QUELLE
ADOTTATE AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001
anni 2026/2028**

INDICE

INDICE	2
1. Premesse normative	4
2. Misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo della Società.....	6
3. Soggetti e ruoli coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione	7
4. La corruzione ai sensi della L. 190/2012	9
5. Aree e processi sensibili alla corruzione e alla cattiva amministrazione; misure preventive	10
5.1. Individuazione e gestione dei rischi	10
5.1.1. Indicazione delle Linee Guida emanate dall'ANAC e PNA 2019	10
5.1.2. Il contesto esterno in cui opera la Società	12
5.1.3. Il contesto interno in cui opera la Società	14
5.1.4. Gli stakeholder interni ed esterni e relative aspettative	16
5.1.5. Aree / Processi sensibili alla corruzione, metodologia di analisi del rischio e misure preventive	17
5.1.5.1. Aggiornamento per l'anno 2026	30
5.1.5.1.1. Contratti pubblici	30
5.1.5.1.2. Responsabile Unico di Progetto (già "del Procedimento")	32
5.1.5.1.3. Conflitto di interessi	32
5.2. Sistema dei Controlli.....	36
5.2.1. Indicazione Linee Guida ANAC	36
5.2.2. Strutture, attività e controlli anticorruzione in Polisportiva Politecnico di Milano SSD	37
5.3. Codice di Comportamento.....	38
5.3.1. Indicazione Linee Guida ANAC	38
5.3.2. Il Codice di Comportamento di Polisportiva Politecnico di Milano SSD	39
5.4. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi (D. Lgs. 39/13).....	39
5.4.1. Indicazione Linee Guida ANAC inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	39
5.4.2. Indicazione Linee Guida ANAC Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	40
5.4.3. Regole e misure adottate nella Polisportiva SSD	42
5.5. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (c.d. "Pantouflage").....	42

5.5.1.	Indicazione Linee Guida ANAC	42
5.5.2.	Regole e misure adottate dalla Società	45
5.6.	Formazione	46
5.6.1.	Indicazione Linee Guida ANAC	46
5.6.2.	La Formazione del personale.....	46
5.7.	Tutela del dipendente che segnala illeciti.....	47
5.7.1.	Indicazione Linee Guida ANAC	47
5.7.2.	Il sistema di segnalazione degli illeciti nella Polisportiva.....	51
5.8.	Rotazione o misure alternative	53
5.8.1.	Indicazione Linee Guida ANAC	53
5.8.2.	Misure alternative alla rotazione ordinaria	54
5.8.3.	Rotazione straordinaria	54
5.9.	Monitoraggio.....	54
5.9.1.	Indicazione Linee Guida ANAC	55
5.9.2.	L'attività di monitoraggio	55
6.	IL SISTEMA SANZIONATORIO	56
7.	TRASPARENZA	57
7.1.1.	Ruoli e responsabilità	57
7.1.2.	La trasparenza e la sezione del sito internet "Trasparenza"	58
7.1.3.	Accesso civico a dati e documenti.....	61
•	Accesso civico semplice	62
•	Accesso civico generalizzato.....	62
7.1.4.	Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di trasparenza	64
8.	REPORTING E FLUSSI INFORMATIVI.....	65
	ALLEGATO 1 - MAPPATURA DEI PROCESSI E MISURE DI PREVENZIONE.....	66
	ALLEGATO 2 - ADEMPIMENTI TRASPARENZA.....	66
	ALLEGATO 3 - CHECK-LIST PER LA PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE - PNA 2022 All. n° 1 -	66

1. Premesse normative

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” il legislatore ha inteso riformare profondamente l’intero apparato normativo che disciplina la pubblica amministrazione, con nuove misure preventive e nuove misure repressive.

In ordine alle misure preventive, la legge 190/2012 si pone l’obiettivo di prevenire la corruzione all’interno delle pubbliche amministrazioni e degli enti dalle medesime controllate, intervenendo sulla disciplina dei codici etici e di condotta, delle incompatibilità, della responsabilità disciplinare, della formazione, sul livello di trasparenza dell’azione amministrativa e dei controlli interni.

La Legge 190/2012 (unitamente ai Decreti da essa richiamati: D.Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza e D.Lgs. 39/2013 n materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi) ha dunque definito un sistema il cui obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione mediante l’attuazione, in particolare, di presidi da porre in essere in via preventiva sul presupposto secondo il quale la corruzione è un fenomeno favorito dalla mancanza di trasparenza nell’azione amministrativa e dall’esercizio incontrollato di poteri discrezionali.

Il d.lgs. 97/2016 «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», modificando la l. 190/2012, specifica che il PNA «costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell’adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all’art. 2-bis, co. 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, anche per assicurare l’attuazione dei compiti di cui al comma 4, lettera a)».

Pertanto, Polisportiva Politecnico di Milano SSD (di seguito anche “la Società”), che, come detto sopra, rientra tra i soggetti di cui all’art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013, “integra il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di

corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della l. 190/2012. [...] Le misure sono ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del PTPC anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti [...]”¹.

Il d.lgs. 97/2016 inserisce inoltre all'interno del d.lgs. 33/2013, specificamente dedicato alla trasparenza, un nuovo articolo, l'art. 2-bis, rubricato «Ambito soggettivo di applicazione», che individua tre macro categorie di soggetti: le pubbliche amministrazioni (art. 2-bis, co. 1); altri soggetti tra cui enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato (art. 2-bis, co. 2); altre società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato (art. 2-bis, co. 3).

Polisportiva Politecnico di Milano SSD si inserisce nell'ambito di applicazione dell'art. 2-bis, co. 2, in quanto società *in house* del Politecnico di Milano. Il legislatore ha chiarito che tali soggetti applicano la medesima disciplina sulla trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni, con riguardo sia all'organizzazione sia all'attività svolta, «*in quanto compatibile*».

In quanto società *in house* (come meglio specificato nel capitolo sottostante), alla luce del combinato disposto della Legge 190/2012 e del D. Lgs. 33/2013, così come modificati dal D. Lgs. 97/2016, la Società è, quindi, tenuta a:

- nominare un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- adottare misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- adempiere a tutti gli obblighi in materia di trasparenza ad essa applicabili;
- assolvere agli obblighi di comunicazione nei confronti dell'ANAC delle misure integrative di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. 231/01.

L'A.N.AC., per le società *in house*, prevede che le misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. 231/01 abbiano i seguenti contenuti minimi:

- Individuazione e gestione dei rischi di corruzione;

¹ “Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” emanate dall'ANAC con Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017 ed avviso pubblicato in GU Serie Generale n.284 del 05-12-2017.

- Sistema di controlli;
- Codice di Comportamento;
- Inconferibilità e incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;
- Formazione;
- Tutela del dipendente che segnala illeciti;
- Rotazione o misure alternative;
- Monitoraggio.

Per quanto concerne le misure di trasparenza, esse confluiscono in un'apposita sezione del presente documento.

2. Misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo della Società

Con il D. Lgs. 231/2001 è stato introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità degli enti per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di gestione e controllo dell'ente oppure da persone sottoposte a uno dei soggetti menzionati.

La Società, al fine di uniformarsi a quanto disposto dal D. Lgs. 231/01 e successive integrazioni, e di garantire correttezza e eticità nello svolgimento delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno svolgere tutte le attività necessarie al fine di dotarsi di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con l'intento da un lato di determinare piena consapevolezza presso i soci, amministratori, dipendenti e collaboratori della Società circa le disposizioni e le relative conseguenze del D. Lgs. 231/01; dall'altro, grazie ai protocolli identificati, di poter prevenire la commissione dei reati definiti nel citato decreto.

Un elemento fondamentale del Modello è rappresentato dal Codice etico che ha l'obiettivo di stabilire e diffondere i principi etici ed i criteri di comportamento che devono essere osservati dagli amministratori, dai dipendenti e da tutti coloro che operano per il conseguimento degli

obiettivi aziendali, impegnandoli anche a fare osservare i principi in esso contenuti nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Con riferimento a quanto sopra e in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 231/01, la Società ha, quindi, istituito un proprio Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari.

Le misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sono dunque riportate all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nelle "parti speciali" dedicate, a cui si rimanda.

3. Soggetti e ruoli coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione

➤ Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT):

in conformità con quanto previsto dalla Legge 190/2012 e dal D. Lgs. 33/2013, come modificati dal D.Lgs. 97/2016, l'organo di indirizzo della Società ha nominato un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT), il cui nominativo è pubblicato sul sito della Società nell'apposita sezione. In considerazione della stretta connessione tra le misure previste ai sensi del D. Lgs. 231/01 e gli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, le funzioni del RPCT devono essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'OdV. La nomina del RPCT è effettuata dall'organo di indirizzo e rimane fermo l'obbligo di revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del predetto Responsabile, siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva. Il RPCT ha i seguenti compiti:

- predisporre le misure organizzative per la prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012
- vigilare sull'attuazione effettiva delle misure, nonché proporre integrazioni e modifiche, ove ritenuto opportuno;
- predisporre una relazione annua da comunicare all'ANAC, nelle forme dalla stessa previste, circa l'attuazione delle misure preventive.

- **L'organo di indirizzo - l'Amministratore Unico:** l'Amministratore Unico adotta, su proposta del RPCT, le "Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231". Inoltre:
 - adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati ad assicurare il rispetto delle misure di prevenzione alla corruzione nella Società e promuoverne l'attuazione, la diffusione e il rispetto negli interessi aziendali;
 - verifica eventuali proposte di modifica delle misure anticorruzione integrative a quelle esistenti ex D. Lgs. 231/01 predisposte dal RPCT;
 - sostiene l'azione del RPCT nelle attività di redazione e aggiornamento, di attuazione e di verifica delle misure integrative anticorruzione;
 - assicura la gestione del sistema sanzionatorio nei confronti rispettivamente di dipendenti, amministratori, collaboratori esterni / fornitori in caso di rilevazione di comportamenti difformi rispetto alle disposizioni aziendali in materia di prevenzione della corruzione e della *mala gestio*;
 - segnala al RPCT eventuali atti illeciti di corruzione e di cattiva gestione del patrimonio aziendale di cui sia venuto a conoscenza;
 - attiva immediate azioni correttive laddove riscontri mancanze/difformità o necessità di aggiornamento nell'applicazione delle "Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" e dei suoi contenuti, dandone comunicazione al RPCT, il quale, qualora ne ravvisi i presupposti, può intervenire direttamente.
- **L'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001:**

il RPCT deve coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza al fine di ottimizzare le attività di verifica e aggiornamento delle misure dedicate alla prevenzione della corruzione. L'Organismo di Vigilanza ha altresì i compiti previsti al capitolo 5.9.2.
- **Referenti per la prevenzione della corruzione:**

costoro, se individuati, devono assicurare il rispetto delle procedure aziendali di competenza (con particolare attenzione al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione); collaborare ai fini della comunicazione all'ANAC o pubblicazione nei termini previsti dalla legge in materia di trasparenza ex D. Lgs. 33/2013 dei dati di competenza, in linea con la normativa in materia di anticorruzione e trasparenza; collaborare

con il RPCT nella definizione e aggiornamento delle misure preventive e nello svolgimento delle attività di verifica.

Nel caso specifico della Società, data l'organizzazione poco complessa, è stata considerata poco opportuna la nomina dei "Referenti", al fine di facilitare la diretta interlocuzione tra RPCT e i Responsabili dei vari uffici/aree.

➤ **Tutti i dipendenti della Società:**

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le "Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" di cui al presente documento;
- segnalano al RPCT eventuali situazioni di illecito nella Società;
- segnalano casi di conflitto di interessi.

➤ **Collaboratori a qualsiasi titolo della Società**

- osservano le "Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" di cui al presente documento;
- segnalano le situazioni di illecito.

4. La corruzione ai sensi della L. 190/2012

L'ambito di applicazione della legge n. 190 del 2012 e quello del d.lgs. n. 231 del 2001 non coincidono e, nonostante l'analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, sussistono differenze significative tra i due sistemi normativi.

In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il d.lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

La legge n. 190 del 2012 fa riferimento, invece, ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la p.a. disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione" (c.d. "*maladministration*").

In tale ambito vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi

privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il concetto di "corruzione" così come definito nel P.N.A. ha dunque un'accezione più ampia rispetto a quanto previsto dalla normativa penalistica, comprendendo tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati.

5. Aree e processi sensibili alla corruzione e alla cattiva amministrazione; misure preventive

5.1. Individuazione e gestione dei rischi

5.1.1. Indicazione delle Linee Guida emanate dall'ANAC² e PNA 2019

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1, co. 9, della legge n. 190/2012 e dall'art. 6, co. 2, del d.lgs. n. 231/2001, le società effettuano un'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi. Tra le attività esposte al rischio di corruzione vanno considerate in prima istanza quelle elencate dall'art. 1, co. 16, della legge n. 190 del 2012 (autorizzazioni e concessioni, appalti e contratti, sovvenzioni e finanziamenti, selezione e gestione del personale), cui si aggiungono ulteriori aree individuate da ciascuna società in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali.

Fra queste, a titolo esemplificativo, possono rientrare l'area dei controlli, l'area economico finanziaria, l'area delle relazioni esterne e le aree in cui vengono gestiti i rapporti fra amministratori pubblici e soggetti privati. Nella individuazione delle aree a rischio è necessario che si tenga conto di quanto emerso in provvedimenti giurisdizionali, anche non definitivi, allorché dagli stessi risulti l'esposizione dell'area organizzativa o della sfera di attività a particolari rischi.

L'analisi, finalizzata a una corretta programmazione delle misure preventive, deve condurre a una rappresentazione, il più possibile completa, di come i fatti di maladministration e le fattispecie di reato

² "Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" emanate dall'ANAC con Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017 ed avviso pubblicato in GU Serie Generale n.284 del 05-12-2017.

possono essere contrastate nel contesto operativo interno ed esterno dell'ente. Ne consegue che si dovrà riportare una «mappa» delle aree a rischio e dei connessi reati di corruzione nonché l'individuazione delle misure di prevenzione. In merito alla gestione del rischio, rimane ferma l'indicazione, sia pure non vincolante, contenuta nel PNA 2016, ai principi e alle linee guida UNI ISO 37001:2016.

Inoltre, il PNA 2019, prevede che la Società acquisisca le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia della propria organizzazione (contesto interno). L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. In particolare, l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di riferimento nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Successivamente, e recentemente, il PNA 2022 (testo approvato dal Consiglio il 16 novembre 2022) per *“Le amministrazioni pubbliche e gli enti di diritto privato tenuti ad adottare i PTPCT o le misure integrative del MOG 231 o il documento che tiene luogo del PTPCT”*, ha definito che queste *“continuano a seguire le indicazioni metodologiche già elaborate dall'Autorità. Gli enti pubblici economici, le società e gli enti di diritto privato si attengono inoltre a quanto previsto nella delibera ANAC n. 1134/2017. Per quanto riguarda la trasparenza, le amministrazioni e gli enti con meno di cinquanta dipendenti seguono le indicazioni già date dall'Autorità nelle delibere nn. 1310/2016 e 1134/2017, già richiamate...”*. Inoltre, *“per l'attività di elaborazione dei PTPCT, nonché per l'attuazione del monitoraggio sui piani e le misure ivi previste, le amministrazioni possono utilizzare la check-list (Allegato n. 1). Quest'ultima consente ai RPCT di verificare di aver svolto le attività più significative o di aver tenuto conto di elementi di rilievo per l'adeguata predisposizione dei PTPCT. Tale strumento può essere un valido ausilio – nei limiti della compatibilità – anche per gli enti tenuti all'adozione di misure integrative del MOG 231”*.

Detta check list è stata utilizzata a supporto di una attività di ricognizione rispetto alle attività più significative in merito di adempimenti generali per l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza ai fini dell'adeguata predisposizione delle presenti Misure (in allegato 3 al presente documento).

In ultimo, il PNA 2024 (testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 31.01.2025) individua i principali rischi di corruzione e le buone pratiche per evitarli: contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione. Costituisce, pertanto, l'ultimo riferimento per assicurare trasparenza amministrativa e buona gestione.

5.1.2. Il contesto esterno in cui opera la Società

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale la Società opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività.

Negli enti che hanno un forte legame con il contesto locale, ai fini dell'analisi del contesto esterno, i responsabili della prevenzione della corruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica a livello nazionale, regionale e provinciale.

La Regione Lombardia nel PIAO 2025-2027 approvato il 31.01.2025, così parlava della percezione della corruzione³: *“Conoscere la dimensione quantitativa e qualitativa del fenomeno corruttivo permette di orientare con efficacia ed efficienza l'attività di prevenzione. La modalità di misurazione più diffusa è basata su indicatori soggettivi. Il più noto fra questi indicatori è il Corruption perception index proposto da Transparency international. L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita). Negli ultimi anni l'Italia è migliorata nella classifica di Transparency International; secondo i dati del Corruption Perception Index (CPI) 2023, il nostro Paese si posiziona al 42° posto su una classifica di 180 Paesi. Il punteggio ottenuto dall'Italia nel 2023 è 56, tre punti in più rispetto al 2020, ma stabile rispetto a quello del 2022. L'andamento è positivo dal 2012; infatti, in dieci anni, l'Italia ha scalato 30 posizioni in questa particolare graduatoria. Negli ultimi sei anni – dal 2017 al 2022 – si registra un tendenziale calo delle denunce, relativamente al territorio lombardo, in capo*

³ Cfr. anche RAPPORTO LOMBARDIA 2024 Sostenibilità è innovazione

alla totalità delle fattispecie di delitto considerate (seppur si registri un incremento nel 2019, prima dell'evento pandemico)."

Tuttavia occorre considerare che le attività tipiche della Società sono molto specifiche e, proprio in ragione delle attività svolte, gli interlocutori a cui si dovrà prestare particolare attenzione sono le piccole realtà dilettantistiche che orbitano intorno alla struttura del centro sportivo Giuriati in quanto veicolo di attività illecite.

È infatti ormai di pubblico dominio che vi sia un interesse della criminalità organizzata nel mondo dello sport.

Secondo quanto riportato nel documento "La corruzione nello Sport", il focus del Servizio Analisi Criminale del Dipartimento di Pubblica Sicurezza, del giugno 2024, *"le inchieste "Calcio scommesse o Totonero" (1980), "Calciopoli" (2006), "Last bet" (2011), "Dirty Soccer" e "I treni del gol" (2015) e l'ultima indagine del 2023, che ha coinvolto alcuni sportivi, confermano che il settore è molto sensibile al rischio corruzione. Il grande volume di scommesse relative ad eventi sportivi espone talvolta atleti, dirigenti e addetti ai lavori alle lusinghe di facili guadagni. L'opportunità di reimpiego e/o riciclaggio di proventi illeciti nel comparto viene capitalizzata dalla criminalità organizzata che, oltre a condizionare, anche attraverso prestanome, la gestione di sale e punti di raccolta inseriti nel circuito legale, si è dotata di strutture parallele per esercitare direttamente l'offerta illegale. In particolare, le organizzazioni criminali sono interessate alla gestione delle scommesse sportive e del gioco on line attraverso siti internet non autorizzati, riconducibili a società di diritto estero ricadenti nella loro sfera d'influenza. Al riguardo, si registra il ricorso a figure dotate di particolari competenze professionali per la realizzazione e la gestione di siti creati ad arte per aggirare le prescrizioni dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, con la localizzazione dei server in Paesi offshore o a fiscalità privilegiata.*

Un'altra pratica deviante nel mondo dello sport è costituita dal Doping che, oltre ad essere un fenomeno che intacca negativamente l'etica sportiva, costituisce un vero e proprio problema per la salute di chi vi si sottopone.

Ferma l'applicabilità della disciplina anticorruzione propria delle transazioni economiche internazionali, delle disposizioni di contrasto alla criminalità organizzata ed al riciclaggio dei capitali illeciti - oltre che di quelle di seguito richiamate - un ruolo significativo sul piano della prevenzione può essere riconosciuto al c.d. soft law, rappresentato dalle linee guida e dai codici etici per anticipare la soglia di tutela della legalità nello sport."

Questo è forse quella parte del contesto esterno più rilevante per la Società.

Inoltre, in ragione dell'ampia platea degli utenti, legata non solo all'appartenenza al Politecnico ma anche alla semplice società civile, occorre anche considerare la possibilità che i luoghi della Polisportiva vengano strumentalizzati per diffondere, in modo occulto, il ricorso a sostanze non regolari per incrementare le prestazioni sportive.

In questo contesto la S.S.D. Polisportiva Politecnico di Milano si fa promotrice di un comportamento lecito e corretto nell'esecuzione delle proprie attività anche attraverso specifici principi deontologici e norme comportamentali sanciti all'interno del proprio Codice Etico e di Comportamento. Con riferimento all'utenza legata all'appartenenza al Politecnico, potrebbero emergere possibili fraintendimenti sulla natura giuridica della società, che, sebbene *in house*, non si identifica strettamente con il Politecnico di Milano, operando quindi secondo norme e regolamentazioni specifiche e proprie, nel rispetto del rapporto contrattuale intercorrente con l'Ateneo.

5.1.3. Il contesto interno in cui opera la Società

La S.S.D. Polisportiva Politecnico di Milano (di seguito anche "Polisportiva" o "la Società") è una società sportiva dilettantistica a responsabilità limitata, costituita nel 2019 dal Politecnico di Milano, al fine di organizzare ed erogare i servizi sportivi nella modalità *in house providing* ai propri studenti, dipendenti, docenti, alumni e cittadini interessati alle attività sportive promosse dall'Ateneo.

Come da Statuto, la Polisportiva ha per oggetto lo sviluppo e la diffusione di attività sportiva dilettantistica connessa alla pratica dello sport intesa come mezzo di formazione psico-fisica e morale degli studenti e dei dipendenti del Politecnico di Milano, nonché di tutta l'utenza esterna interessata alla pratica sportiva, mediante la gestione di ogni forma di attività agonistica, ricreativa o di ogni altro tipo di attività motoria e non, idonea a promuovere la conoscenza e la pratica dello sport e del benessere fisico.

Per il miglior raggiungimento degli scopi sociali, la Società potrà, tra l'altro, svolgere l'attività di gestione, conduzione, manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti, strutture ed

attrezzature sportive abilitate alla pratica dello sport, proprie e/o di terzi, compresa l'attività didattica, nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei ed ogni altra attività sportiva in generale, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive del CONI e degli enti di promozione sportiva di appartenenza e dei loro organi, nonché la pratica di tutte le altre attività sportive che la società intenderà esercitare.

La società sportiva è per definizione senza "finalità di lucro", e gode di particolari agevolazioni tipiche del mondo sportivo, come ad esempio:

- la possibilità di usufruire della collaborazione di allenatori/tecnici/personale di segreteria senza la necessità di assumere il suddetto personale;
- la possibilità di realizzare fatturato, aprendo nuovi possibili scenari di collaborazione con aziende e istituzioni, nel limite del 20% delle attività erogate;
- la possibilità di godere di agevolazioni fiscali in base alla legge 398/91.

Ad oggi la Società gestisce i servizi e le attività sportive dell'impianto sportivo "Giuriati" di proprietà del Comune di Milano e concesso in gestione al Politecnico di Milano e di altri impianti collegati alle sedi distaccate del Politecnico in Milano (es. Bovisa) e in altri comuni lombardi.

La struttura organizzativa e la dotazione organica della società è molto snella. Essa, infatti, si compone n. **4 risorse assunte a tempo indeterminato**. Non ci sono posizioni di carattere dirigenziale. Le attività tipiche vengono svolte attraverso trainer a cui viene conferito incarico di collaborazione sportiva correlato alle necessità di presenza in sede ad alla durata dei corsi. Il numero di detti collaboratori dipende dalla pianificazione di dette attività.

Quanto alle risorse finanziarie a disposizione dell'ente, queste provengono dagli incassi derivanti dalla vendita dei propri servizi. L'utilizzo di tali risorse è comunque disciplinato da apposita procedura e sottoposto a controllo da parte del Revisore, in funzione delle competenze tipiche di tale figura.

La ridotta struttura organizzativa e la natura giuridica della Società fanno considerare che il contesto interno possa condizionare i comportamenti e le scelte organizzative di business. Per tali attività, essendo di natura comportamentale, si ritiene che gli strumenti di tutela applicabili

siano il Codice Etico, il Codice di Comportamento, il Codice di Condotta a Tutela dei Minori e per la Prevenzione delle Molestie, la Procedura Sistema Sanzionatorio e Disciplinare e il sistema di segnalazione adottato, regolato da specifica procedura ("procedura whistleblowing").

5.1.4. Gli stakeholder interni ed esterni e relative aspettative

Lo studio del contesto interno ed esterno non può prescindere dalla valutazione e analisi degli stakeholder della Società, al fine di valutarne le rispettive aspettative e i connessi rischi (vedi analisi dei rischi cap. 5.1.5.).

La Società ha individuato i propri stakeholder distinguendoli tra interni ed esterni:



Fig. 2 –Stakeholder interni ed esterni della Società.

Per ciascun stakeholder si è proceduto a definire le aspettative attese dalla Polisportiva nei confronti del soggetto interno o esterno e, allo stesso tempo, le aspettative che gli stessi vantano nei confronti della Società:

Polisportiva Politecnico di Milano S.S.D.

PARTI INTERESSATE	ASPETTATIVE POLISPORTIVA	ASPETTATIVE STAKEHOLDER
Dipendenti Collaboratori	Competenze tecniche	Rispetto degli accordi contrattuali
	Professionalità	Ambiente nuovo e stimolante, da costruire
	Affidabilità	Contesto di prestigio
	Disponibilità, senso di appartenenza	
PA Socio Unico	Disponibilità economica	Capacità di auto-finanziamento
	Servizi in economia di scala	Livello di servizio conforme alla missione della SSD

PARTI INTERESSATE	ASPETTATIVE POLISPORTIVA	ASPETTATIVE STAKEHOLDER
Utenti	Incremento e mantenimento	Qualità e varietà dell'offerta di attività e impianti sportivi
	Utilizzo degli spazi e delle attività a disposizione	Sviluppo competizioni
		Prezzi calmierati e senso di appartenenza (<i>Comunità Politecnico</i>) – prezzi di mercato (<i>privati e società sportive</i>)
Fornitori	Garanzia della qualità del prodotto/servizio acquistato	Rispetto degli accordi contrattuali
	Innovazione	Contesto di prestigio
	Rispetto delle tempistiche per l'esecuzione delle attività	
- Comunità locale - Comune di Milano - Altre P.A. locali	Comportamento etico	Sviluppo dell'area 3
	Sostegno iniziative	Prezzi calmierati
Autorità vigilanza (ANAC)	Semplificazione normativa	Rispetto delle norme cogenti
	Linee guida e supporto	

5.1.5. Aree / Processi sensibili alla corruzione, metodologia di analisi del rischio e misure preventive

Con delibera del 13 novembre 2019, l'Autorità nazionale anticorruzione ha pubblicato il nuovo Piano nazionale anticorruzione (PNA) per il triennio 2019-2021. Con l'intento di agevolare il lavoro delle amministrazioni, tenute a recepire nei loro Piani anticorruzione le indicazioni contenute nel PNA, l'ANAC ha deciso di intraprendere un percorso nuovo: rivedere e consolidare in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e oggetto di appositi atti regolatori.

L'obiettivo dichiarato è stato quello di rendere il PNA uno strumento di lavoro utile per chi, a vari livelli, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

In particolare, l'allegato 1 al PNA 2019 costituisce l'allegato metodologico per la stesura dei PTPC da parte delle singole amministrazioni fornendo indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

Il PNA2013 e l'Aggiornamento 2015 al PNA avevano già fornito una serie di indicazioni ai sensi della legge 190/2012. Il citato allegato metodologico ha integrato e aggiornato tali indicazioni, anche alla luce dei principali standard internazionali di risk management, tenendo conto delle precedenti esperienze di attuazione dei PNA e delle osservazioni pervenute.

L'allegato 1 al PNA 2019 costituisce oggi, quindi, l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo, restando invece validi i riferimenti e i singoli approfondimenti tematici riportati nei precedenti PNA.

Resta comunque fermo, per l'ANAC, che il carattere non omogeneo delle amministrazioni richiede adattamenti e flessibilità, sia con riferimento alle fasi di analisi e valutazione dei rischi corruttivi, sia rispetto alle misure di trattamento volte a prevenire i rischi stessi prevedendo un approccio flessibile e contestualizzato, che tenga conto delle specificità di ogni singola amministrazione e del contesto interno ed esterno nel quale essa opera anche al fine di evitare la "burocratizzazione" degli strumenti e delle tecniche per la gestione del rischio.

In particolare, l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi.

La mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione della corruzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio.

Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione. Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

Infatti, con riferimento ai rapporti tra RPCT e dirigenti dell'amministrazione, la legge indica che i dirigenti nonché i responsabili apicali dell'amministrazione sono tenuti a collaborare con il RPCT sia in sede di mappatura dei processi, sia in fase di stesura del PTPCT (art. 1, co. 9 lett. a) l. 190 del 2012).

L'elenco dei processi rinvenuti potrà essere aggregato nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte. Con riferimento alla distinzione tra aree di rischio generali e specifiche, l'identificazione concreta delle stesse è rimessa all'autonomia e alla responsabilità di ogni amministrazione.

Al fine di effettuare l'analisi del rischio, è stato preso in considerazione l'allegato metodologico (allegato 1) al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, il quale fornisce indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola, quindi, nelle seguenti fasi:

1. ANALISI DEL CONTESTO:
 - 1.1. Analisi del contesto esterno;
 - 1.2. Analisi del contesto interno.
2. VALUTAZIONE DEL RISCHIO:
 - 2.1. Identificazione degli eventi rischiosi;
 - 2.2. Analisi del rischio;
 - 2.3. Ponderazione del rischio.
3. TRATTAMENTO DEL RISCHIO:
 - 3.1. Identificazione delle misure;
 - 3.2. Programmazione delle misure.

1. ANALISI DEL CONTESTO:

Per quanto concerne l'analisi del contesto esterno, che fa riferimento alle caratteristiche del territorio o del settore di riferimento e relazioni con gli stakeholder, si rimanda a quanto sopra indicato al relativo capitolo (cap. 5.1.2.).

L'analisi del contesto interno riguarda invece gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità della Società (cap. 5.1.3.).

Si è dunque proceduto ad effettuare una **“mappatura dei processi”**, individuando ed analizzando i processi organizzativi ed esaminando l'intera attività svolta dalla Società.

Come previsto dall'allegato al PNA, l'attività di rilevazione dei processi deve essere svolta con gradualità, in maniera tale da rendere possibile il passaggio da soluzioni semplificate a soluzioni più evolute.

La mappatura dei processi è riportata in un foglio Excel, nel quale sono elencati i processi svolti dalla Società.

Per ogni processo vi è la relativa descrizione e la relativa rappresentazione (soggetto coinvolto e attività con la quale interviene nel processo). Per ogni approfondimento si rimanda all'allegato **“mappatura processi”** (allegato 1 Mappatura dei Processi _ foglio 1 Elenco dei Processi).

I processi individuati fanno riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi ritenuti a rischio. L'immagine seguente illustra l'articolazione dei processi della Società, distinguendoli tra processi primari, di supporto e trasversali.

Polisportiva Politecnico di Milano S.S.D.

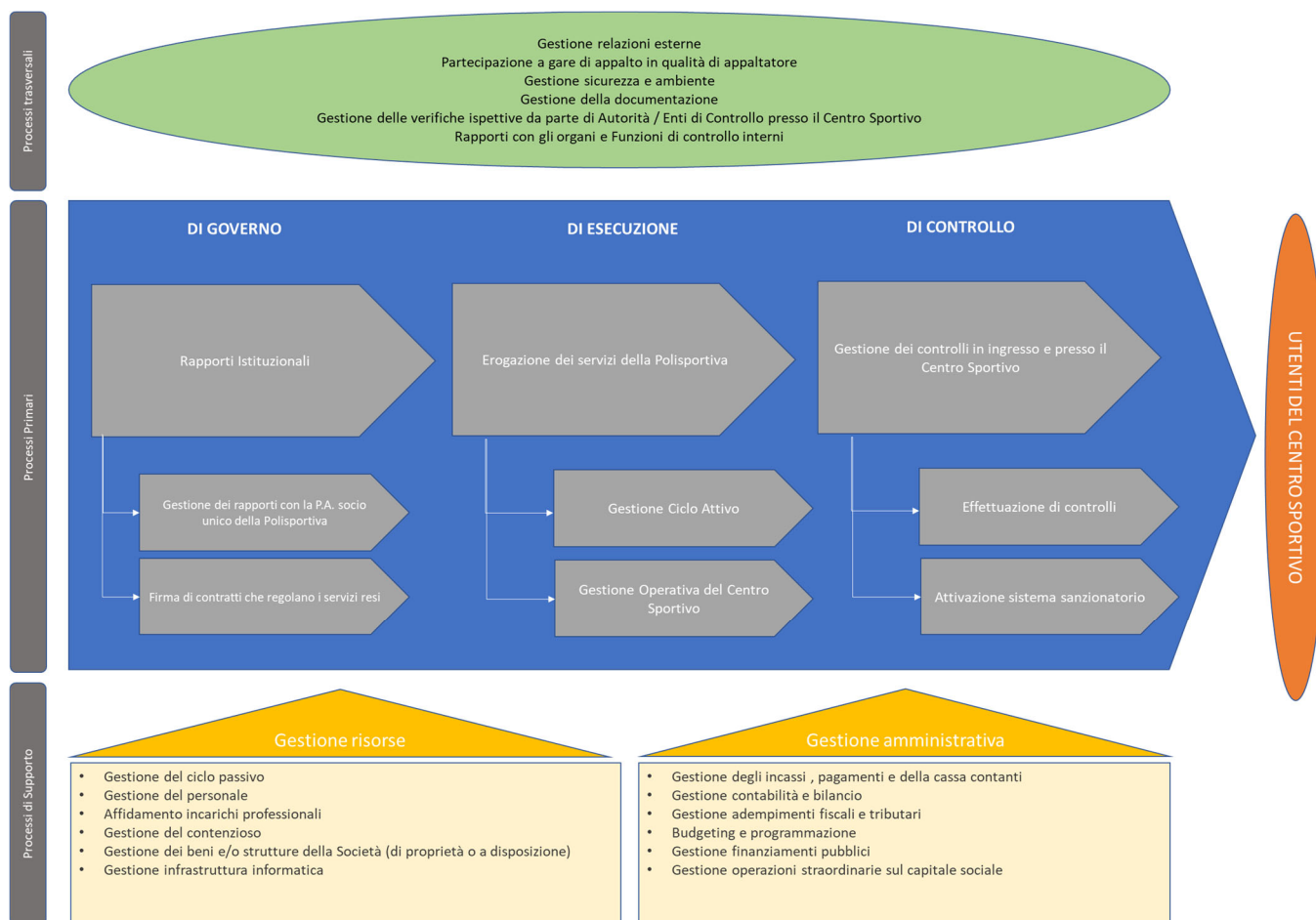


Fig. 3 – L'interazione dei processi di Polisportiva Politecnico di Milano SSD

2. VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio si articola in tre fasi:

1. **IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI:** ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo;
2. **ANALISI DEL RISCHIO:** ha 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; di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio;

3. PONDERAZIONE DEL RISCHIO: ha l'obiettivo della ponderazione del rischio è di *«agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione»*. In altre parole, 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.

Un forte elemento di innovazione su cui è intervenuta l'ANAC è quello relativo alle modalità con cui viene svolta l'analisi del rischio.

L'ANAC ha ribadito che tale analisi è essenziale al fine di comprendere i "fattori abilitanti" degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, e consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi. Ha altresì ribadito che, a tale processo, si affianca la stima del livello di esposizione al rischio, momento di rilevante importanza che consente di individuare i processi e le attività del processo considerato su cui concentrare l'attenzione, sia per la progettazione / rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo;
- b) individuare i criteri di valutazione;
- c) rilevare i dati e le informazioni;
- d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Ciò su cui è più profondamente intervenuta l'ANAC è la scelta dell'approccio valutativo. Di base, infatti, l'approccio utilizzabile per stimare l'esposizione delle organizzazioni ai rischi può essere qualitativo, quantitativo o misto.

Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione finale in termini numerici. Diversamente, nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici.

Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), l'ANAC, riconoscendo che per tale oggetto non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa e che richiederebbero competenze che - in molte amministrazioni - non sono presenti, ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, **suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo**, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

Resta comunque ferma la possibilità per le amministrazioni di scegliere di accompagnare la misurazione originata da scelte di tipo qualitativo, anche con dati di tipo quantitativo i cui indicatori siano chiaramente e autonomamente individuati dalle singole amministrazioni.

Tale nuovo approccio metodologico si è posto in modo preminente rispetto ai criteri enucleati in maniera specifica nell'allegato 5 del PNA 2013, che vengono totalmente abrogati.

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito dall'ANAC, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

L'Autorità fornisce anche una serie di indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili a seconda delle specificità dell'amministrazione, che possono essere utilizzati nel processo valutativo quali, a titolo esemplificativo:

- *il livello di interesse "esterno", ovvero la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo che determina un incremento del rischio;*
- *il grado di discrezionalità del decisore interno alla PA, questo in quanto la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;*
- *la 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 in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;*

- *l'opacità del processo decisionale*: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, capace di ridurre il rischio.

Con riferimento alla rilevazione dei dati e delle informazioni necessarie a esprimere un giudizio motivato sui criteri usati, l'ANAC precisa la necessaria attività di coordinamento svolta dal RPCT sul punto.

Le informazioni potranno essere rilevate da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati, oppure attraverso forme di autovalutazione da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte nello svolgimento del processo (c.d. self assessment) sulla base di dati oggettivi quali i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione, le segnalazioni pervenute o ancora ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (es. dati disponibili in base agli esiti dei controlli interni delle singole amministrazioni, rassegne stampa, ecc.).

Da ultimo, per quanto concerne la misurazione e la valutazione del livello di esposizione al rischio, l'ANAC ribadisce l'opportunità di privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni con applicazione di una scala di misurazione ordinale (ad esempio: alto, medio, basso) rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi.

2.1. LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE ATTUATA DALLA POLISPORTIVA POLITECNICO DI MILANO

Sulla base di tali nuove premesse, la Società ha avviato un'attività di mappatura dei rischi vigente e delle aree di rischio alla luce delle novità metodologiche introdotte dall'ANAC.

La metodologia implementata si è sviluppata in 4 fasi:

1) MAPPATURA AREE SENSIBILI (MACRO PROCESSI - PROCESSI - AMBITI D'AZIONE)
2) MAPPATURA DEI RISCHI, MISURE DI TRATTAMENTO E MISURE ADOTTATE
3) VALUTAZIONE DEL RISCHIO
4) TRATTAMENTO DEL RISCHIO

1) MAPPATURA AREE SENSIBILI (MACRO PROCESSI - PROCESSI - AMBITI D'AZIONE)

Con il coinvolgimento dell'Amministratore Unico e delle funzioni interne, sono state avviate una serie di interviste di self assessment partendo dall'analisi del sistema di deleghe e procure con cui vengono attribuite le competenze gestionali delle diverse aree di cui si compone l'organizzazione societaria. Sono state quindi evidenziate le aree potenzialmente a rischio corruttivo individuando il contributo di ciascuna area nel processo considerato:

MAPPATURA AREE SENSIBILI (MACRO AREE - PROCESSI - AMBITI D'AZIONE)				
MACROAREE	PROCESSO	DESCRIZIONE	AMBITO DI ATTIVITA'	
RAPPORTI ISTITUZIONALI	Gestione istituzionale delle convenzioni e concessioni pubbliche	Gestione dei rapporti con la PA socio della società	AU	. Gestione dei rapporti con la P.A. concedente per stipulazione di contratti e convenzioni . Firma dei contratti/convenzioni con la PA potendo impegnare la Società
EROGAZIONE DEI SERVIZI	Gestione ciclo attivo	Gestione della vendita dei titoli / contratti e convenzionamenti con società pubbliche e private inclusi gli Enti	AU	. Firma dei contratti / convenzionamenti con società pubbliche / private / Enti . Potere di determinare sconti sui titoli venduti dalla Società (tesseramenti e corsi) . Definizione delle politiche di pricing dell'offerta (categorie acquirenti e sconti)
			DG	. Gestione della trattativa con soggetti terzi . Potere di determinare sconti sui titoli venduti dalla Società (tesseramenti e corsi) . Definizione delle politiche di pricing dell'offerta (categorie acquirenti e sconti)
	Gestione operativa delle attività del Centro Sportivo	Gestione operativa delle attività promosse dal centro sportivo	DG Area Operativa	. Gestione delle attività e degli accessi

FIG. 1: ESTRATTO ESEMPLIFICATIVO MAPPATURA AREE SENSIBILI

2) MAPPATURA DEI RISCHI, MISURE DI TRATTAMENTO E MISURE ADOTTATE

Con il coinvolgimento dell'Amministratore Unico e delle funzioni interne, sono stati individuati i potenziali **eventi rischiosi** collegabili a ciascun processo e le misure adottate dalla Società alla data di rilevazione:

MAPPATURA AREE SENSIBILI (MACRO AREE - PROCESSI - AMBITI D'AZIONE)			MAPPATURA DEI RISCHI, MISURE DI TRATTAMENTO E MISURE ADOTTATE		
MACROAREE	PROCESSO	DESCRIZIONE	EVENTI RISCHIOSI	MISURE DI TRATTAMENTO	MISURE ADOTTATE
RAPPORTI ISTITUZIONALI	Gestione istituzionale delle convenzioni e concessioni pubbliche	Gestione dei rapporti con la PA socio della società	Accordi illeciti con la PA concedente / soci in genere, nell'ambito della verifica del rispetto degli standard minimi di qualità del servizio	Misure di definizione di standard di comportamento Misure di regolamentazione Misure di disciplina del conflitto di interessi Misure di trasparenza	Codice di comportamento e codice Etico Convenzione Politecnico di Milano/Polisportiva e Statuto Specifiche previsioni nel codice di comportamento per il conflitto di interessi Pubblicazione e conoscibilità dei livelli di servizio erogato (orari di affluenza al centro, orari di accesso e numero tesserati)
	Gestione ciclo attivo	Gestione della vendita dei titoli / contratti e convenzionamenti con società pubbliche e private inclusi gli Enti	Esercizio arbitrario di un servizio di pubblica utilità (mancato rispetto dei parametri dati dal Comune) Erogazione del servizio / consentire l'accesso arrecando un vantaggio ad un soggetto vicino ad un apicale/dipendente anche a fronte del ricevimento di un'utilità Possibilità di far accedere terzi soggetti in assenza di titoli corretti	Misure di regolamentazione Misure di controllo	Procedura ciclo attivo, procedura di gestione degli incassi e dei pagamenti e gestione della cassa contanti Previsione di specifiche misure di controllo nella procedura di gestione del ciclo attivo
EROGAZIONE DEI SERVIZI	Gestione operativa delle attività del Centro Sportivo	Gestione operativa delle attività promosse dal centro sportivo			

FIG 2: ESEMPIO DI MAPPATURA DEI RISCHI, MISURE DI TRATTAMENTO E MISURE ADOTTATE

3) VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio consiste nella valutazione sistematica dei seguenti fattori⁴:

- la reale probabilità che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della **Probabilità delle minacce** che inducono o possono indurre l'evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli **Impatti**).

La valutazione del rischio può essere espressa nella seguente formula:

$$\text{Rischio} = \text{Probabilità} \times \text{Impatto}$$

- la probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata sulla base dei parametri di seguito indicati;
- l'impatto viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe: (a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.; (b) sugli

⁴ Deve essere sottolineato che un'indagine completa circa le componenti del rischio dovrebbe considerare altresì gli aspetti strettamente psicologici e personali degli apicali e dei sottoposti preposti alle attività individuate quali processi a rischio (avidità, problemi finanziari personali, scarsa lealtà verso l'organizzazione, vendetta, ecc.). Indagini di tale natura, oltre a rappresentare gravi minacce ai diritti dei lavoratori, indurrebbero l'utilizzo di informazioni aleatorie e altamente variabili (in quanto soggettive e non oggettive), e non permetterebbero l'assunzione di decisioni in termini di politiche correttive, in quanto facilmente sconfinanti in illeciti (con riferimento al diritto del lavoro, alla privacy, ecc.). L'analisi pertanto non ha preso in considerazione tali fattori di indagine.

stakeholders (cittadini, utenti, società sportive, comunità Politecnico), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.⁵

Ai fini della valutazione della *Probabilità della Minaccia*, per ciascun processo sono stati analizzati i seguenti parametri:

- *Grado di attuazione delle misure di trattamento* = livello di applicazione delle misure da parte della Società in grado di regolamentare il processo;
- *Livello di interesse "esterno"* = presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per soggetti esterni alla Società che determina un incremento del rischio;
- *Grado di discrezionalità nel processo* = grado di discrezionalità del decisore interno alla Società (la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato);
- *Eventi corruttivi precedenti* = manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività all'interno della Società o in altre realtà affini;
- *Grado di Opacità* = livello di adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, capace di ridurre il rischio, quali la presenza di evidenze documentanti il processo.

I parametri della probabilità sono stati **classificati in base a una scala di valori qualitativi**, come evidenziato dalla seguente tabella:

Grado di attuazione delle misure di trattamento	Livello di interesse "esterno"	Grado di discrezionalità nel processo	Eventi corruttivi precedenti	Grado di Opacità
→Non attuate →Parzialmente attuate →Attuate	→Irrilevante →Basso →Medio →Alto	→Processo totalmente vincolato →Sussistenza di margini di discrezionalità →Processo totalmente discrezionale	SI NO	→Assenza di evidenze oggettive →Processo non formalizzato ma supportato da evidenze →Linee guida →Regolamenti

FIG. 3: SCALA DEI PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ

⁵ Vedasi all. 4 PTPC 2019-20121 ANAC.

Sulla base della valutazione dei suddetti parametri, si è proceduto a dare una valutazione qualitativa e sintetica della **Probabilità di accadimento**, espressa in:

Bassa	Media	Alta
-------	-------	------

Ai fini della valutazione del possibile **Impatto**, per ciascun processo si sono valutati i possibili danni derivanti all'Ateneo in caso di commissione di reati e si è proceduto a dare una valutazione qualitativa e sintetica dell'impatto, espresso in:

Basso	Medio	Alto
-------	-------	------

La matrice di **Rischio** risultante è stata pertanto classificata sulla base di 3 range di valori qualitativi, così definita⁶:

VALORE DI RISCHIO	Impatto		
Probabilità	Basso	Medio	Alto
Bassa	Basso	Medio	Medio
Media	Medio	Medio	Alto
Alta	Medio	Alto	Alto

Di seguito un esempio di valutazione del rischio di alcuni specifici processi:

TURA AREE SENSIBILI (MACRO AREE - PROCESSI - AMBITI D')			VALUTAZIONE DEL RISCHIO							
MACROAREE	PROCESSO	DESCRIZIONE	Grado di attuazione delle misure di	Livello di interesse "esterno"	Grado di discrezionalità nel	Eventi corruttivi precedenti	Grado di Opacità	Probabilità di accadimento	Impatto	Livello di Rischio (PxI)
RAPPORTI ISTITUZIONALI	Gestione istituzionale delle convenzioni e concessioni pubbliche	Gestione dei rapporti con la PA socio della società	Parzialmente attuate	Medio	Sussistenza di margini di discrezionalità	Si	Linee guida	Media	Medio	Medio
	Gestione ciclo attivo	Gestione della vendita dei titoli / contratti e convenzionamenti con società pubbliche e private inclusi gli Enti	Attuate	Alto	Sussistenza di margini di discrezionalità	Si	Regolamenti	Media	Alto	Alto
EROGAZIONE DEI SERVIZI	Gestione operativa delle attività del Centro Sportivo	Gestione operativa delle attività promosse dal centro sportivo								

FIG. 4: ESTRATTO ESEMPLIFICATIVO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO CONNESSO AD ALCUNI PROCESSI

⁶ La scala dei valori è definita con la Direzione dell'Ente e ponderata sulla base degli esiti della valutazione del rischio.

3. TRATTAMENTO DEL RISCHIO:

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

A valle della valutazione del livello di rischio di ciascun processo, quindi si è proceduto ad identificare le misure di trattamento da pianificare per il prossimo triennio 2024– 2026, anche in considerazione della semplificazione introdotta dal PNA 2022 per tutte le realtà con meno di 50 dipendenti

MAPPATURA AREE SENSIBILI (MACRO AREE - PROCESSI - AMBITI D'INTERESSE)		TRATTAMENTO DEL RISCHIO		
MACROAREE	PROCESSO	Misure di trattamento programmate 2026/2028	Tempi di attuazione	Responsabile dell'attuazione
RAPPORTI ISTITUZIONALI	Gestione istituzionale delle convenzioni e concessioni pubbliche	Misure di controllo: - controlli di linea e monitoraggio del RPCT - verifiche di effettività anche in eventuale raccordo con l'OdV	2026/2028	RPCT
EROGAZIONE DEI SERVIZI	Gestione ciclo attivo	Misure di formazione: formazione al personale sulle misure adottate. Si ritiene opportuno mantenere costante la programmazione di questa misura Misure di controllo: - controlli di linea e monitoraggio del RPCT - verifiche di effettività anche in eventuale raccordo con l'OdV	2026/2028	AU / RPCT

FIG. 5: ESEMPIO DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il risultato di tale fase è riportato nel file excel “P01_01_ Mappatura dei processi” (allegato 01 al presente documento), nel quale sono indicate:

- Le misure di prevenzione generiche⁷, per tutte le macro-aree a rischio mappate, le azioni per l’attuazione delle stesse con le relative tempistiche;

⁷ Per misure di prevenzione generiche si è inteso quelle individuate dall’ANAC e distinte in misure di: controllo; trasparenza; definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento; regolamentazione; semplificazione; formazione; sensibilizzazione e partecipazione; rotazione; segnalazione e protezione; disciplina del conflitto di interessi; regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies). Ciascuna valutata e presa in considerazione in funzione dell’applicabilità, o meno al contesto effettivo della Polisportiva.

- Le misure di prevenzione specifiche⁸, dove, per ciascuna macro-area, sono indicate le misure di prevenzione specifiche, il loro stato di attuazione e l'eventuale programmazione (ove non attuate).

5.1.5.1. Aggiornamento per l'anno 2026

Anche nella presente versione delle Misure, i parametri per la valutazione del rischio sono rimasti immutati, così come le ipotesi di rischio considerate. Questo anche a fronte della circostanza che non sono state presentate segnalazioni con conseguente rilevazione di casi di *maladministration*. Le misure di prevenzione generiche e specifiche già considerate nella versione del documento approvata per gli anni pregressi sono state aggiornate in funzione di quanto effettuato in attuazione delle stesse. Le misure di prevenzione vengono in rilievo in relazione alla scansione temporale dei rispettivi tempi di attuazione, laddove ancora in stato programmatico, ovvero del termine di attuazione, laddove il percorso di implementazione sia stato avviato nell'annualità precedente e, comunque, verrà portato a conclusione per l'anno in corso. Al riguardo si rimanda al documento "P01_01_ Mappatura dei processi" (allegato 01 al presente documento). Questo anche in ragione della predetta semplificazione introdotta con il PNA 2022. Ovvero, detto documento prevede che dopo la prima adozione, è possibile confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente ove, sempre nell'anno precedente:

- a) non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;*
- b) non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;*
- c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici;*
- d) per chi è tenuto ad adottare il PIAO, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.*

5.1.5.1.1. Contratti pubblici

⁸ Per misure di prevenzione specifiche invece, si è fatto riferimento a misure previste in risposta a specifiche necessità di regolamentazione evidenziate tramite l'analisi del rischio trovando, ad esempio, modalità per rendere più trasparenti particolari processi prima "opachi" e, quindi, maggiormente controllabili.

Occorre precisare che con il PNA 2022, l'ANAC è intervenuta nuovamente sul tema dei contratti pubblici anche a fronte del motivo della disciplina derogatoria emanata in fase di emergenza sanitaria.

Il citato PNA dedica, infatti, una specifica parte speciale sul tema, prevedendo: *“La disciplina dei contratti pubblici è stata investita, negli anni recenti, da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni ricadenti all'interno di tale ambito e, dall'altro lato, a produrre una sorta di “stratificazione normativa”, per via dell'introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento. In una prospettiva che tiene conto delle imminenti modifiche al Codice dei contratti pubblici, le misure proposte nel PNA potranno aver un valore generalizzato qualora il legislatore cristallizzi in via definitiva la disciplina emanata in via emergenziale e derogatoria. Base di partenza e punto di osservazione per l'analisi del settore della contrattualistica pubblica può essere rappresentata dai contenuti di interesse del d.l. n. 77/2021, per poi proseguire con la prospettazione delle più rilevanti modifiche intervenute in materia ad opera della successiva legislazione. Le norme ricadenti all'interno del Titolo IV (“Contratti pubblici”) del citato d.l. n. 77/2021 risultano caratterizzate, infatti, da un estremo grado di eterogeneità quanto a struttura e finalità. All'interno del decreto in parola è possibile rintracciare, innanzitutto, disposizioni che prorogano, seppur in modo parziale, il regime derogatorio temporaneo già previsto in precedenti provvedimenti – ossia nel d.l. n. 32/2019 e nel d.l. n. 76/2020 – principalmente in tema di procedure di aggiudicazione di contratti pubblici sotto e sopra soglia, verifiche antimafia e protocolli di legalità, sospensione dell'esecuzione dell'opera pubblica, disciplina del Collegio consultivo tecnico, commissioni giudicatrici e consegna dei lavori ed esecuzione del contratto in via di urgenza. In secondo luogo, si registrano ulteriori disposizioni del d.l. n. 77/2021 che hanno disposto una modifica “stabile” ad alcuni importanti istituti del d.lgs. n. 50/2016, ciò peraltro potendosi registrare anche ad opera di altri recenti interventi legislativi, quali la l. n. 238/2021.*

Nella Tabella 12 del PNA sono, quindi, stati esemplificati alcuni eventi rischiosi con annesse possibili misure.

Tali indicazioni sono state valutate in termini di compatibilità, nella stesura delle presenti misure per il triennio 2026/2028, con la tipologia di procedure applicate storicamente nell'operatività della Società, nonché alla luce dei possibili scenari di rischio già considerati, per valutarne eventuali integrazioni sia con riferimento agli eventi rischiosi sia rispetto alle misure che possono essere implementate. Nell'attuale versione detta mappatura è stata integrata alla

luce delle indicazioni di cui alla delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 con un approfondimento specifico al fine di valutare le casistiche del nuovo Codice dei Contratti con la realtà operativa della Società. La Società non fa ricorso a fondi del PNRR. Pertanto, tale aspetto non è stato preso in considerazione.

Il citato PNA 2022, sempre in tema di contratti pubblici, ha effettuato ulteriori approfondimenti in materia di Responsabile Unico del Procedimento, ora il Responsabile Unico di Progetto (RUP) nel d.lgs. 36/2023, nonché sul tema del conflitto di interessi.

5.1.5.1.2. Responsabile Unico di Progetto (già “del Procedimento”)

Per quanto concerne la figura del RUP, alla luce delle recenti indicazioni dell'ANAC, con la presente versione delle Misure, si introducono o si confermano espressamente (in quanto internamente già ritenuto applicabile) le seguenti previsioni:

- applicazione del Codice di comportamento di cui al d.P.R. n. 62/2013 e del Codice di comportamento dell'amministrazione/società al RUP e ai soggetti assegnati alla struttura di supporto, ove presente;
- gestione del conflitto di interessi ex art. 42 del Codice, con chiare indicazioni in ordine all'obbligo – per il soggetto che ricopre l'incarico di RUP e per il personale di supporto - di dichiarare le eventuali situazioni di conflitto di interessi e il relativo obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto;
- individuazione del soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese, internamente, laddove possibile in funzione della dotazione organica, o tramite soggetti esterni;
- formazione del personale idoneo a ricoprire l'incarico di RUP in materia di prevenzione della corruzione, da affiancare alla formazione specifica in materia di appalti per garantire adeguata professionalità tecnica.

In merito alla misura di *“rotazione effettiva degli incarichi attribuiti per lo svolgimento delle funzioni del RUP”* indicata dall'ANAC, questa risulta inapplicabile all'interno della Società a fronte delle sue limitate esigenze di dotazione organica.

5.1.5.1.3. Conflitto di interessi

Come anzidetto, il PNA 2022 ha effettuato un approfondimento anche sul tema del conflitto di interessi. Come definito in detto documento *“La prevenzione di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l’individuazione e la gestione dei conflitti di interessi. Si configura una situazione di conflitto di interessi laddove la cura dell’interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l’imparzialità amministrativa o l’immagine imparziale dell’amministrazione, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo funzionario o di terzi con cui sia in relazione secondo quanto precisato dal legislatore. Si tratta, dunque, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l’amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Il conflitto di interessi è, infatti, definito dalla categoria della potenzialità e la disciplina in materia opera indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio.”*

La normativa esposta in detto documento richiama la disciplina vigente al momento della sua emanazione, ovvero il Codice dei contratti pubblici ex D.lgs. n. 50/2016, in particolare il suo art. 42, oggi non più in vigore.

Tuttavia la Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 di aggiornamento del PNA ha definito che il capitolo sul conflitto di interessi **mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni.** Pertanto, i suoi contenuti *“ripropongono, sostituendole integralmente, le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, tuttavia con gli opportuni adattamenti, modifiche e aggiornamenti normativi, ed eliminazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio 2023. Va da sé che gli eventi rischiosi e le connesse misure riportate nella tabella 1) con riferimento alle norme del nuovo Codice dei contratti pubblici sono validi anche per le analoghe disposizioni ancora vigenti per gli interventi PNRR/PNC”*.

Il PNA 2022 definisce che *“Si ha conflitto d’interessi quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi - che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato - ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nell’ambito della procedura di appalto o di concessione.*

Quanto al contenuto minimo della nozione di conflitto di interessi, la norma rinvia inoltre alle situazioni che determinano l’obbligo di astensione previste dall’art. 7 del d.P.R. n. 62/2013.

Tale disposizione contiene, infatti, una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi. Ogni qual volta si configurino tali situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto⁹.

Lo stesso art. 42 al co. 3 individua, quali rimedi nel caso in cui si verifichi il rischio di un possibile conflitto di interessi, "l'obbligo di darne comunicazione alla stazione appaltante" e di "astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni."

Proprio per il rilievo che assume la disciplina a tutela dei valori dell'imparzialità e del buon andamento dell'attività delle amministrazioni la stazione appaltante è tenuta a vigilare sulla corretta applicazione della disciplina durante tutte le fasi di una procedura di gara, ivi compresa la fase di esecuzione dei contratti pubblici.

La disposizione in esame va coordinata inoltre con l'art. 80, co. 5, lett. d) del Codice dei contratti pubblici secondo cui l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42, co. 2, del Codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile."

L'art. 16 del vigente Codice dei Contratti pubblici, ex D. Lgs. 36/2023, al comma 1 prevede che:

"Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione".

Detta norma statuisce successivamente che: "Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione" e che le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello

⁹ Un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi che appare come una specificazione dell'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013 è prevista all'art. 14, co. 2, che dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si "astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio". Sebbene le due citate norme sembrino prospettare un'ipotesi di conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente o al superiore gerarchico che decide sull'astensione.

svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché detti adempimenti siano rispettati.

L'art. 95 del vigente del Codice dei contratti pubblici prevede quale causa di esclusione (non automatica) dalla partecipazione alla procedura un operatore economico qualora accerti, tra le altre circostanze, che la partecipazione dell'operatore economico determini una situazione di conflitto di interesse di cui all'articolo 16 del medesimo codice non diversamente risolvibile.

Pertanto sono previste delle verifiche circa l'assenza di conflitto di interessi anche da parte dell'operatore economico.

Inoltre, come precisato sempre dall'ANAC *"Per quanto riguarda i soggetti che compongono gli organi politici, si ritiene che, in via generale, essi non assumano incarichi di natura amministrativa (compresi quelli connessi alla gestione degli affidamenti), in coerenza con il principio di separazione tra politica e amministrazione. Tuttavia, in alcune situazioni residuali, quali ad esempio quelle relative ad affidamenti gestiti da enti locali di ridotte dimensioni, il soggetto che assolve un incarico di natura politica potrebbe svolgere un ruolo gestionale, in relazione al quale sussiste l'obbligo dichiarativo, ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016. Nell'ambito dell'attività di vigilanza, l'Autorità ha, inoltre, rilevato che i soggetti che compongono gli organi politici talvolta assumono funzioni attive nell'ambito delle procedure di gara - in deroga alle normali funzioni di indirizzo spettanti - in virtù di normativa eccezionale e/o emergenziale."*

Dette circostanze sono state ritenute astrattamente configurabili anche all'interno della Società in ragione sia del sistema di deleghe e procure in essere sia dell'assetto organizzativo generale.

Si è, quindi, valutato necessario introdurre tra le misure da implementare, con conseguente adeguamento della normativa aziendale:

- ✓ dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, D.lgs. 36/2023 con indicazione dell'obbligo di astensione;
- ✓ il rilascio di uguale dichiarazione anche da parte dell'organo di gestione della Società;
- ✓ il rilascio di una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi da parte dell'operatore economico;

in merito alla prevista individuazione del soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese in tema di conflitto di interessi, queste vengono svolte compatibilmente con la peculiare struttura e la dotazione organica della Società.

Questo ulteriormente rispetto all'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP, nonché dai commissari di gara, ove presenti.

In linea con le indicazioni ANAC, quindi, la Società, in qualità di stazione appaltante, acquisisce le dichiarazioni e provvede a protocollare, raccogliere e conservare le stesse potendo, tramite il proprio personale, effettuare controlli a campione sulle dichiarazioni, ivi comprese quelle del RUP.

I controlli verranno svolti internamente, laddove possibile in funzione della dotazione organica, o tramite soggetti esterni e saranno avviati obbligatoriamente ogni qual volta sorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate.

Quale ulteriore misura, si conferma quella già pianificata relativa **all'esecuzione di specifici percorsi formativi** in tema di codice dei contratti per il personale che interviene nelle procedure di acquisto.

5.2. Sistema dei Controlli

5.2.1. Indicazione Linee Guida ANAC

La definizione di un sistema di gestione del rischio si completa con una valutazione del sistema di controllo interno previsto dal modello di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001, ove esistente, e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, ovvero con l'introduzione di nuovi principi e strutture di controllo quando l'ente risulti sprovvisto di un sistema atto a prevenire i rischi di corruzione. In ogni caso, è quanto mai opportuno, anche in una logica di semplificazione, che sia assicurato il coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al d.lgs. n. 231 del 2001 e quelli per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla l. n. 190 del 2012, nonché quello tra le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e quelle degli altri organismi di controllo, con particolare riguardo al flusso di informazioni a supporto delle attività svolte dal Responsabile.

5.2.2. Strutture, attività e controlli anticorruzione in Polisportiva Politecnico di Milano SSD

La Società ha scelto, in linea con le Linee Guida ANAC, di integrare laddove possibile le modalità di prevenzione alla corruzione ex L. 190/12 e D.Lgs. 231/01 in ottica di efficacia e efficienza delle misure di prevenzione alla corruzione nelle attività aziendali.

Pertanto sono state adottate le seguenti misure:

- nominare di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ("RPCT");
- adottare misure anticorruzione ex L. 190/12 (di cui al presente documento) strettamente coordinate con le misure di prevenzione ai reati ex D. Lgs. 231/01, in particolare:
 - utilizzando per entrambe un sistema di identificazione, analisi e valutazione del rischio;
 - operando attraverso le medesime componenti macro del sistema di controllo aziendale (sistema dei poteri, codici comportamentali, formazione e comunicazione, sistema documentale, sistema sanzionatorio, flussi informativi);
 - operando attraverso gli stessi protocolli di prevenzione generali (poteri di firma e poteri autorizzativi, tracciabilità delle operazioni) e, laddove applicabile, gli stessi protocolli di prevenzione specifici.
- assicurare il coordinamento tra RPCT e Organismo di Vigilanza con riferimento alle verifiche sui processi sensibili degli ambiti di operatività di riferimento;
- assicurare un'attività di relazione periodica al Consiglio di Amministrazione della Società circa l'attività di vigilanza in materia di anticorruzione.

Le misure primarie per la prevenzione del rischio di corruzione sono contenute nella normativa interna alla Società e, in particolare, all'interno delle seguenti procedure che tutto il personale è tenuto a conoscere e rispettare:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Codice Etico (cui si rimanda per quanto concerne la prevenzione dei reati di corruzione "presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti commessi da personale apicale o sottoposto nell'interesse o a vantaggio della società)

- Le disposizioni adottate in materia di incassi e pagamenti, incarichi professionali, gestione del personale, acquisti e gestione fornitori e acquisti, rimborsi spese, gestione dei finanziamenti pubblici, gestione ciclo attivo e gestione sistemi informatici

5.3. Codice di Comportamento

5.3.1. Indicazione Linee Guida ANAC

Le società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottano un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice.

Inoltre, con specifico riferimento alle società in controllo pubblico e gli altri enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013 l'ANAC ha altresì stabilito: "Le società in controllo pubblico e gli altri enti privati indicati nell'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013, quali destinatari, al pari delle pubbliche amministrazioni, delle indicazioni contenute nel PNA, sono tenuti ad adottare "misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" con il limite della compatibilità. L'Autorità ha fornito indicazioni sull'individuazione di tali soggetti nella Delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 (§ 3.1) e nel PNA 2019 (Parte V, § 1.1.), cui si rinvia.

Per tali enti non sussiste l'obbligo di adottare un vero e proprio codice di comportamento. Tuttavia le misure individuate ai sensi della l. n. 190/2012 è necessario siano assistite, ove ritenuto più opportuno, da doveri di comportamento, ulteriori rispetto a quelli eventualmente già definiti con riguardo alla cd. corruzione attiva. Tale operazione va compiuta integrando il modello di organizzazione e gestione o il codice etico o di comportamento, se adottati ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, con una apposita sezione dedicata ai doveri di comportamento dei propri dipendenti per contrastare fenomeni corruttivi ai sensi della l. 190/2012. Tali doveri sono individuati tenendo conto dell'analisi dei rischi effettuata ai fini dell'adozione delle "misure integrative del modello 231".

5.3.2. Il Codice di Comportamento di Polisportiva Politecnico di Milano SSD

La Società ha ritenuto opportuno dotarsi di un proprio Codice di Comportamento ispirandosi al Codice comportamentale per i dipendenti pubblici, di cui al DPR 16 aprile 2013 n. 62 e ss.mm.ii, al fine di consentire ai Destinatari di comprendere con facilità il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche connesse alla natura della Società e alle attività da essa svolte, diffondendo buone pratiche e valori, e creando allo stesso tempo un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il Codice di Comportamento svolge un ruolo fondamentale nella prevenzione della corruzione all'interno della Società stabilendo per tutti i suoi destinatari obiettivi fondamentali di salvaguardia della buona reputazione e dell'investimento del Socio nonché l'adozione di comportamenti adeguati ad evitare situazioni di conflitto di interesse e a prevenire atti di corruzione passiva o attiva.

Il Codice:

- è consegnato ai dipendenti;
- è oggetto di formazione;
- prevede un sistema di segnalazione in caso di rilevazione di illeciti da parte di tutti i destinatari.

Detto Codice è stato sottoposto ad aggiornamento in funzione delle più recenti modifiche apportate al D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 dal D.P.R. n. 81/2023.

5.4. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi (D. Lgs. 39/13)

5.4.1. Indicazione Linee Guida ANAC inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Si ricorda che la materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal d.lgs. n. 39/2013. All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque

denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali. Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;*
 - art. 6, sulle "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale";*
 - art. 7, sulla "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale".*
- Per i dirigenti, si applica l'art.3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.*

A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, comma 11, D.Lgs. 175/2016, ai sensi del quale "Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo diretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e di coordinamento".

Le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime p.a.

5.4.2. Indicazione Linee Guida ANAC Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali. Le

situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 9, riguardante le “incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali” e, in particolare, il co. 2;*
- art. 11, relativo a “incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali, ed in particolare i co. 2 e 3;*
- art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”;*
- art. 14, co. 1 e 2, lettere a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.*

Per gli incarichi dirigenziali si applica l’art. 12 dello stesso decreto relativo alle “incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall’art. 11, comma 8, del D.Lgs. 175/2016, ai sensi del quale “Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l’obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall’applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori”.

A tali fini, le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l’attribuzione degli stessi; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all’atto del conferimento dell’incarico e nel corso del rapporto; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione un’attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

5.4.3. Regole e misure adottate nella Polisportiva SSD

L'art. 2. Comma 1, del D. Lgs. 39/2013 per quanto riguarda l'ambito soggettivo di applicazione delle regole in tema di inconferibilità ed incompatibilità ne dispone l'applicazione anche per gli incarichi conferiti *"negli enti di diritto privato in controllo pubblico"* in cui vengono ricondotte, sempre dallo stesso D. Lgs. 39/2013, *"le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c."*.

Ciò premesso, la Società attua le seguenti misure preventive:

- negli atti di attribuzione degli incarichi¹⁰ sono inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico e le cause di incompatibilità;
- i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico e delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- il RPCT effettua un'attività di vigilanza sia pianificata che su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Le verifiche sui soggetti nominati dalle PA controllanti sono effettuate dalle medesime PA.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione ex l. 190/12 e integra le misure preventive presenti nell'allegato "P01_01_ Mappatura dei processi e Misure preventive".

5.5. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (c.d. "Pantouflage")

5.5.1. Indicazione Linee Guida ANAC

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, le società adottano le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre

¹⁰ Ci si riferisce, alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 39/2013, alle inconferibilità di cui al Capo III e IV, alle incompatibilità ex Capo V e VI del medesimo Decreto, per le parti applicabili.

anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. Le società assumono iniziative volte a garantire che: a) negli interpellati o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

E ancora, nel PNA 2022, adottato con Delibera n. 7 del 17.01.2023, ha specificato che:

“Presupposto perché vi sia pantouflage è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico, inteso nei sensi sopra delineati.

L'Autorità ha avuto già modo di chiarire che il potere autoritativo della pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Si ritiene, pertanto, che con tale espressione il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale.

Tra questi, naturalmente, può ricomprendersi anche l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere. Al fine di valutare l'applicazione del pantouflage agli atti di esercizio di poteri autoritativi o negoziali, occorrerà valutare nel caso concreto l'influenza esercitata sul provvedimento finale.omissis.... Rientrano nei “poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni”, sia provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA, sia provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.”

L'applicazione della disciplina sul pantouflage comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo “pubblicistico” svolga “attività lavorativa o professionale” presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione.

Anche con riferimento a tale espressione, l'Autorità ha valutato sia da preferire un'interpretazione ampia.

L'attività lavorativa o professionale in questione va estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a:

- ✓ rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato
- ✓ incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

Sono esclusi dal pantouflage gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

In merito alle verifiche sul pantouflage nelle amministrazioni, l'ANAC nel PNA 2022¹¹ ha chiarito che: *"La norma di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, come detto, si applica a tutte le pubbliche amministrazioni contemplate nel citato decreto legislativo e si configura quale misura di prevenzione della corruzione volta a garantire l'imparzialità dell'attività del dipendente pubblico e, in particolare, come misura per prevenire le ipotesi di "incompatibilità successiva".*

Tutte le amministrazioni pubbliche sono pertanto tenute a prevedere nei propri PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO adeguati strumenti e modalità per assicurare il rispetto di tale istituto anche attraverso un'attività di verifica.

Fermi restando, infatti, i riconosciuti poteri di ANAC di accertamento e sanzionatori in materia, le amministrazioni svolgono una verifica istruttoria sul rispetto della norma sul pantouflage da parte dei propri ex dipendenti. In particolare, all'interno dell'amministrazione, si ritiene che tali verifiche possano essere svolte dal RPCT, con il necessario supporto degli uffici competenti all'interno dell'amministrazione, come meglio specificato al successivo § 3.2, alla luce dei compiti allo stesso attribuiti dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013. Si rammenta, altresì, che il RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure, tenendo conto che la l. n. 190/2012 assegna a quest'ultimo un obiettivo generale consistente"

Quanto ai soggetti a cui si applica detta normativa, il PNA 2022 ha altresì chiarito applicarsi anche a coloro che, negli enti di diritto privato in controllo pubblico, *"rivestano uno degli incarichi di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto"*¹² ovvero

¹¹ Par. 2.2 "Le verifiche sul pantouflage nelle amministrazioni"

¹² Art. 1 del d.lgs. n. 39/2013 comma 1. *"Ai fini del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico si osservano le disposizioni contenute nel presente decreto, fermo restando quanto previsto dagli articoli 19 e 23-*

incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Tuttavia, con le recenti Linee Guida n. 1 adottate dall'ANAC con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024, l'Autorità, superando l'orientamento espresso nel citato PNA 2022, ritiene che il divieto in esame non si applichi alle società *in house* in quanto tali enti costituiscono *longa manus* delle PA. Lo svolgimento di incarico in una società *in house* è comunque volto al perseguimento di interessi pubblici. Non si configura, dunque, quella contrapposizione tra interesse pubblico/privato che costituisce il presupposto per l'applicazione del divieto di *pantouflage*. Pertanto, l'applicazione del divieto di *pantouflage* alle società *in house* quali enti in destinazione è di norma da ritenersi escluso, salvo che non si accerti nel caso concreto la sussistenza di un dualismo di interessi.

5.5.2. Regole e misure adottate dalla Società

Alla luce dei più recenti orientamenti normativi di cui sopra, essendo la Polisportiva Politecnico di Milano S.S.D. a tutti gli effetti una realtà *in house* di un Ente Pubblico, la regolamentazione del *pantouflage* non troverebbe applicazione. Inoltre, in virtù della dotazione organica della Società ed il relativo inquadramento giuslavoristico, tale norma troverebbe comunque applicazione solo nei confronti dell'Amministratore Unico, nominato dal Socio unico, Politecnico di Milano, tenuto ad acquisire le dichiarazioni relative al rispetto del divieto di *pantouflage*.¹³ Essendo tuttavia immutato il contesto organizzativo e la natura professionale delle attività dell'Amministratore Unico, non si ritiene di dover adottare alcuna misura ricorrente a riguardo.

Tuttavia la Società, ai fini di una maggior tutela a livello prevenzionistico, ha deciso di introdurre specifici presidi nei due processi maggiormente esposti all'eventuale rischio di *pantouflage*:

bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché dalle altre disposizioni vigenti in materia di collocamento fuori ruolo o in aspettativa.”

¹³ PNA 2022¹³, che “con riferimento ai soggetti che negli enti pubblici economici e negli enti in controllo pubblico ricoprono una delle cariche di cui all'art. 1 del d.lgs. 39/2013, il soggetto tenuto ad acquisire le dichiarazioni relative al rispetto del divieto di *pantouflage*, da rendere al momento della nomina, è l'amministrazione conferente l'incarico, mentre il soggetto deputato alle verifiche sulle dichiarazioni è l'ente presso cui l'incarico è svolto”.

□ Processi di selezione del personale:

- evitare l'assunzione di ex dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della Società stessa;
- svolgere una specifica attività di vigilanza in merito, anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

□ Processi di ciclo passivo:

- previsione dell'obbligo, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, per l'operatore economico concorrente, di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione ex l. 190/12 e integra le misure preventive presenti nell'allegato "P01_01_ Mappatura dei processi e Misure preventive".

5.6. Formazione

5.6.1. Indicazione Linee Guida ANAC

Le società definiscono i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione dedicate al «modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231/2001.

5.6.2. La Formazione del personale

La Società ha definito i seguenti canali di comunicazione e formazione sulle tematiche di prevenzione della corruzione:

- formazione generale al personale sulle misure adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e L.190/2012;

- pubblicazione sul sito internet della Società del Codice etico, del Codice di Comportamento, della parte generale del Modello 231 e delle Misure integrative alla corruzione ex L. 190/12 a disposizione degli interlocutori della Società;
- consegna dei Codici ai dipendenti all'atto dell'assunzione o in fase successiva in caso di aggiornamento;
- comunicazioni specifiche sul tema.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione ex l. 190/12 e integra le misure preventive presenti nell'allegato "P01_01_ Mappatura dei processi e Misure preventive".

5.7. Tutela del dipendente che segnala illeciti

5.7.1. Indicazione Linee Guida ANAC

Le amministrazioni controllanti promuovono l'adozione da parte delle società di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione. A questo fine è utile assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto l'iter, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

Ulteriori indicazioni normative

L'ultima riforma dell'istituto si deve al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante "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".

L' art. 2 del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 individua le Violazioni che possono essere oggetto delle Segnalazioni, ovvero:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei seguenti numeri 3), 4), 5) e 6);

2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società che non rientrano nei seguenti numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero, relativi ai seguenti settori: *appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;*
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Successivamente, ANAC, con le *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.”* approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 come modificata e integrata con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025, torna sul tema delle segnalazioni whistleblowing per dare indicazioni per la presentazione all'Autorità delle segnalazioni esterne e per la relativa gestione, come previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 24/2023. Tali Linee Guida forniscono inoltre utili indicazioni e

principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni.

Con specifico riferimento alle segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante queste sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza.

I soggetti del settore pubblico e del settore privato possono considerare le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione. In tali casi quindi le segnalazioni anonime saranno gestite secondo i criteri stabiliti, nei rispettivi ordinamenti, per le segnalazioni ordinarie. La soluzione adottata dovrà essere disciplinata nei propri atti/regolamenti interni.

Quanto ai canali di segnalazione, le Linee Guida ribadiscono l'intento del legislatore di incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi, innanzitutto, ai canali interni all'ente a cui sono "collegati". Ciò in quanto una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all'origine delle violazioni stesse. Tale principio, inoltre, è volto, da un lato, "a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni", dall'altro, a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione. Laddove gli enti privati adottino i modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, i canali interni di segnalazione vanno previsti all'interno di tali modelli o nell'atto organizzativo cui il MOG 231 espressamente rinvia.

Al fine di agevolare il segnalante, a quest'ultimo va garantita la scelta fra diverse modalità di segnalazione:

- in forma scritta, anche con modalità informatiche (piattaforma online). Il ricorso alla posta elettronica (ordinaria o certificata) deve essere considerato di per sé non adeguato a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, se non accompagnato da specifiche contromisure opportunamente giustificate quali misure di mitigazione del rischio individuate in sede di definizione della valutazione di impatto del trattamento sulla protezione dei dati.

- in forma orale, alternativamente, attraverso linee telefoniche o con sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta, mediante un incontro diretto da fissare entro un termine ragionevole.

Inoltre, al fine di agevolare il segnalante, a quest'ultimo va garantita la scelta fra diverse modalità di segnalazione: ad esempio, a tal fine ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è possibile che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore. Si precisa, tuttavia, che per gli enti sottoposti al rispetto del codice dell'amministrazione digitale, la soluzione prospettata dovrebbe costituire un'estrema ratio, in quanto gli stessi dovrebbero prediligere l'utilizzo di soluzioni alternative, in conformità a quanto previsto nel codice.

Può essere utile per le amministrazioni e gli enti chiarire al proprio interno che chi intende presentare una segnalazione debba specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di *whistleblowing*. Ad esempio, se una segnalazione perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di *whistleblowing*, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente ai soggetti competenti. In assenza della chiara indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria.

Quanto ai **soggetti cui va affidata la gestione delle segnalazioni**, l'Autorità ribadisce che la gestione dei canali di segnalazione è affidata, alternativamente:

- a una persona interna all'amministrazione/ente;
- a un ufficio dell'amministrazione/ente con personale dedicato, anche se non in via esclusiva;
- a un soggetto esterno.

Si precisa che nei soggetti del settore pubblico tenuti a nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) la gestione del canale interno è affidata a quest'ultimo.

Nel settore privato, la scelta del soggetto cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni è rimessa all'autonomia organizzativa di ciascun ente, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta. Ciò, fermo restando il rispetto dei requisiti previsti dal legislatore. *Tale ruolo, a meri fini esemplificativi, può essere affidato, tra gli altri, agli organi di internal audit, all'Organismo di vigilanza previsto dalla disciplina del d.lgs. n. 231/2001, ai comitati etici.*

5.7.2. Il sistema di segnalazione degli illeciti nella Polisportiva

La Società si è dotata di un sistema di segnalazione conforme alle indicazioni del D. Lgs. n. 24/2023 nel rispetto delle garanzie a tutela delle Persone Segnalanti.

Alla luce del D. Lgs. 24/2023, infatti, la Società, ha previsto una procedura che delinea il proprio modello di ricevimento e di gestione delle segnalazioni interne, nonché il canale interno di segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti anche dal trattamento di dati personali effettuati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Si rinvia al documento descrittivo del Modello ed alla Procedura di gestione delle segnalazioni adottata dalla Società per tutte le informazioni di dettaglio sui canali interni ed esterni di segnalazione.

Con specifico riferimento ai canali per la **Segnalazione interna**, giova qui ricordare che destinatario delle Segnalazioni di tale natura è **un Comitato interno**, composto da RPCT e dalla professionista componente dell'OdV monocratico.

Pur considerando le previsioni del D. Lgs. 24/2023 e le successive linee guida emanate da ANAC, al fine di dare concretezza operativa alle previsioni normative, che prevedono che per i soggetti del settore pubblico (tra i quali rientra la Polisportiva in quanto società in house del

Politecnico di Milano) il destinatario debba essere il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, si è ritenuto di istituire un Comitato ad hoc.

Questo a motivo sia della peculiare ed esigua struttura organizzativa della stessa Società nonché sia della trasversalità delle casistiche che possono essere oggetto di segnalazione.

Per tale ragione, il Comitato deve essere informato da parte dei Destinatari in merito a ogni informazione, di qualsivoglia genere, attinente a eventuali Violazioni apprese nel Contesto lavorativo al fine di fornire informazioni che possano risultare utili per l'assolvimento dei propri compiti.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- **in forma scritta**, **attraverso posta ordinaria**, all'indirizzo Polisportiva Politecnico Di Milano S.S.D. Piazza Leonardo Da Vinci 32, 20133 MILANO (MI); il segnalante indicherà sulla busta "Riservata per il Comitato Whistleblowing" specificando così che si tratta di una segnalazione per la quale intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni. Inoltre, tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di whistleblowing.
- **in forma orale** mediante richiesta di incontro diretto con il Comitato interno fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del personale autorizzato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Le Segnalazioni in forma scritta possono essere inoltrate allegando l'apposito modulo in allegato alla procedura di gestione delle segnalazioni. Il Modulo fornisce alla Persona segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione.

Il Modulo viene inviato tramite posta ordinaria. In vista della protocollazione riservata della Segnalazione a cura del Comitato, è necessario che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi della Persona segnalante dalla Segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una **terza busta chiusa** che rechi all'esterno la dicitura "riservata al Direttore Generale della Polisportiva Politecnico di Milano".

Al riguardo si rinvia alla procedura di gestione delle segnalazioni allegata al Modello.

5.8. Rotazione o misure alternative

5.8.1. Indicazione Linee Guida 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 e avendo come riferimento la l. n. 190 del 2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione. La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

In materia, sono state altresì prese in considerazione le misure riportate nell'allegato 2 al PNA 2019 "La rotazione ordinaria del personale".

5.8.2. Misure alternative alla rotazione ordinaria

Nella Società, stante l'attuale esiguità del numero di personale dipendente e/o collaboratori, non è attuato il sistema della rotazione ordinaria. È invece attuata, anche nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e compatibilmente con le dimensioni della struttura organizzativa, un'altra misura efficace - come suggerito anche dalle Linee Guida ANAC - ossia la distinzione delle competenze (nell'ambito del sistema di deleghe e procure vigente) qui rafforzata mediante incontri di pianificazione ex ante delle attività da svolgere e verifiche ex post in confronto tra l'Organo di indirizzo strategico e le funzioni operative.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione ex l. 190/12 e integra le misure preventive presenti nell'allegato "P01_01_ Mappatura dei processi e Misure preventive".

5.8.3. Rotazione straordinaria

Le attuali disposizioni di legge (Linee Guida ANAC sulla rotazione straordinaria del personale - Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019), prevedono l'obbligo per i dirigenti pubblici di disporre, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'ANAC ha già chiarito, nel PNA 2016, la differenza e i rapporti tra l'istituto della rotazione del personale c.d. ordinaria introdotto come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, e l'istituto della rotazione c.d. "straordinaria" previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater d.lgs. 165 del 2001.

La Società si impegna ad attuare quanto normativamente previsto al verificarsi dei presupposti per l'applicazione della misura della rotazione straordinaria, ove compatibili in ragione della realtà organizzativa. Tale impegno è concretizzato anche in espressa previsione del Codice di comportamento adottato (vedasi art. 11 "*Comportamento in caso di procedimenti penali*").

5.9. Monitoraggio

5.9.1. Indicazione Linee Guida ANAC

Attività di monitoraggio e Reporting. Le società, in coerenza con quanto già previsto per l'attuazione delle misure previste ai sensi del d.lgs. 231/2001 individuano le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il Responsabile della prevenzione della corruzione. Quest'ultimo, entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica nel sito web della società una relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta sulla base di uno schema che A.N.AC. si riserva di definire.

5.9.2. L'attività di monitoraggio

Per quanto concerne le attività di monitoraggio, 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 pubblica, con le modalità ed i termini definiti dall'ANAC, una Relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione.

A supporto delle attività di monitoraggio complessivo sulle Misure adottate (anticorruzione e trasparenza) il RPCT si potrà avvalere delle informazioni raccolte mediante indagine di soddisfazione dell'utenza (stakeholder) regolarmente svolta in merito al servizio reso.

*_*_*

Conformemente a quanto indicato dalle Linee Guida ANAC, la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT, nonché il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e il potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni dei dipendenti, sono stati attribuiti all'Organismo di Vigilanza, i cui riferimenti sono indicati chiaramente nella sezione del sito web "società trasparente".

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Tutto il personale della Società o ad essa legato da vincolo contrattuale è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel presente documento.

La Società si è dotata di un Sistema Disciplinare per il Modello 231 (allegato 6 al Modello), relativo anche a comportamenti difformi rispetto alle Misure Integrative per a Prevenzione della Corruzione ex L. 190/12 di cui al presente documento. Le violazioni delle Misure di Prevenzione previste rientrano dunque tra le condotte sanzionabili dal Sistema Disciplinare, al quale si rimanda per i dettagli.

Si ritiene opportuno qui sottolineare che solo il RPCT ha la responsabilità di segnalare eventuali casi di illeciti in materia di anticorruzione agli organi / funzioni aziendali competenti che provvedono alla valutazione del provvedimento sanzionatorio adeguato.

In particolare, ai sensi dell'art 1, co. 7, l. 190/2012, il RPCT segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le "disfunzioni" (così recita la norma) inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

*_*_*

Per quanto concerne il regime di responsabilità del RPCT si ricorda che, l'allegato 3 al PNA 2019 *"Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)"* richiama quanto segue: *"A fronte dei compiti attribuiti, la legge 190/2012 prevede (artt. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT. In particolare, l'articolo 12 stabilisce che in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano. L'articolo 14 stabilisce altresì che, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il Responsabile [...] risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere*

comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare".

7. TRASPARENZA

La Società è sottoposta alle regole sulla trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013 s.m.i.

In particolare, la Società è tenuta:

- alla pubblicazione dei dati previsti dal D.Lgs. 33/2013;
- alla realizzazione ed aggiornamento della sezione "Società trasparente" nel proprio sito internet;
- alla previsione di una funzione di controllo e monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- all'organizzazione di un sistema che fornisca risposte tempestive ai cittadini (c.d. accesso civico semplice e generalizzato di cui all'art. 5 del D. Lgs. 33/2013).

7.1.1. Ruoli e responsabilità

Il RPCT:

- svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- assicura la chiarezza e la completezza delle informazioni pubblicate;
- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

Il Responsabile per la trasparenza adotta, altresì, misure di monitoraggio e vigilanza sugli obblighi di trasparenza con cadenza periodica (oltre che "ad evento") attraverso dei controlli interni e dei test a campione.

Il RPCT coordina gli interventi e le azioni relative alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli esiti di tale controllo.

Si rivolge ai Responsabili degli uffici che hanno la responsabilità di individuare i contenuti richiesti dalla disciplina della trasparenza.

La Società, per il tramite del RPCT, fornisce disposizioni affinché i dati siano pubblicati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Alla corretta attuazione della trasparenza, concorrono il RPCT e tutti gli uffici della Società ed i relativi Responsabili/Dirigenti, come indicati nelle misure di trasparenza allegate al presente documento (all.2) che riportano – in apposite sezioni - i responsabili della comunicazione e i responsabili della comunicazione dei dati con i relativi tempi di esecuzione.

Il RPCT svolge il controllo sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e delle iniziative connesse riferendo all'OIV e all'Amministratore Unico eventuali inadempimenti e ritardi.

7.1.2. La trasparenza e la sezione del sito internet "Trasparenza"

La Società ha regolarmente costituito sul proprio sito web una apposita Sezione, denominata "Trasparenza" dove vengono pubblicati i dati richiesti dal D. Lgs. 33/2013 e successive modifiche, strutturato secondo le previsioni del medesimo decreto legislativo e dai relativi allegati.

Per i contenuti da pubblicare¹⁴ si fa altresì riferimento alla tabella allegata alle "Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici". A questa si aggiungono le più recenti indicazioni in materia di adempimenti trasparenza connessi al regime del codice dei contratti pubblici, per come individuati nella delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, e alle

Nell'ultimo anno, infatti, si sono riscontrate profonde modifiche in ragione dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti Pubblici, con il D. Lgs. 36/2013. La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel predetto Codice che ha acquistato efficacia dal 1° luglio

¹⁴ Gli obblighi di pubblicazione previsti per le Pubbliche Amministrazioni valgono nei confronti delle altre realtà, laddove compatibili. La definizione della stessa compatibilità è stata definita dall'ANAC stessa con l'allegato alla Determinazione n. 1364/2017.

2023 (art. 229, co. 2). In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente: "1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78. 2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."
- che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1°gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere

alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale". La delibera - come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera - come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;
- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Il tutto compatibilmente con l'effettivo funzionamento e fruibilità dei nuovi strumenti messi a disposizione dalle Autorità competenti. La Società si riserva di adottare ulteriori misure, anche

in relazione alle precedenti modalità di adempimento delle misure di trasparenza, laddove siano più funzionali a comunicare all'esterno le informazioni necessarie ad ottemperare agli obblighi di legge, il tutto al fine di non omettere adempimenti normativamente necessari.

I dati e tutto il materiale oggetto di pubblicazione deve essere prodotto e inserito in formato aperto o in formati compatibili alla trasformazione in formato aperto.

Il sito internet è strutturato secondo il seguente menù di navigazione:

- Disposizioni generali
- Safeguarding¹⁵ & MOG
- Organizzazione
- Personale
- Consulenti e collaboratori
- Performance
- Enti controllati
- Attività e procedimenti
- Bandi di gara e contratti
- Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici
- Bilanci
- Beni immobili e gestione del patrimonio
- Controlli e rilievi sull'amministrazione
- Servizi erogati
- Pagamenti
- Altri contenuti

indicando i casi di eventuale non applicabilità per mancanza di atti/dati nell'anno.

I relativi obblighi di trasparenza, i tempi di attuazione e i diversi responsabili, come anzidetto, della pubblicazione sono indicati nell'allegato 2 "misure di trasparenza" del presente documento.

7.1.3. Accesso civico a dati e documenti

¹⁵ Ai sensi del D. Lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e del D. Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché della Deliberazione della Giunta Nazionale del Comitato Olimpico Nazionale Italiano in materia (deliberazione n. 255 del 25 luglio 2023).

L'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013 prevede il diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati la cui pubblicazione non sia stata effettuata, o di dati ulteriori rispetto a quelli pubblicati.

In qualità di soggetto rientrante tra gli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013, tale forma di accesso è applicabile anche nei confronti della Società con il criterio di compatibilità definito dalla stessa ANAC con apposite Linee guida. Tale diritto è comunque soggetto ai limiti ed esclusioni indicati agli artt. 5, 5-bis e 5-ter del D. Lgs. 33/2013.

Pertanto, l'accesso civico si configura come rimedio alla mancata pubblicazione, obbligatoria per legge, di documenti, informazioni o dati sul sito istituzionale. La legge distingue due forme di accesso:

- **Accesso civico semplice**

Le richieste di accesso civico semplice riguardano l'accesso a dati, documenti o informazioni soggetti ad obbligo di pubblicazione, come sopra richiamati. In tal senso, la Società si attiene a quanto definito dall'ANAC con delibera n. 1134/2017 (e relativo allegato).

- **Accesso civico generalizzato**

Le richieste di accesso civico generalizzato riguardano l'accesso a dati, documenti o informazioni ulteriori rispetto a quelli già pubblicati, laddove ne sussista il presupposto giuridico.

*_*_*_*_*

Le richieste di accesso civico semplice e generalizzato possono essere presentate via mail con destinatario il Direttore Generale, ai seguenti recapiti:

- email ordinaria: polisportiva@polimi.it
- tramite raccomandata a/r all'indirizzo della Società (Piazza Leonardo da Vinci 32 Milano)

oppure consegnate di persona all'ufficio c/o Centro Sportivo Giuriati via Pascal – Milano, dal lunedì al venerdì dalle 9.00 alle 12.30 o dalle 14:30 alle 17:00 mediante compilazione del modulo, reso disponibile nella relativa sezione del sito della Società.

Il modulo deve essere compilato con l'indicazione precisa dei dati non pubblicati ai sensi della normativa in materia di trasparenza a cui si richiede l'accesso, ovvero dei dati ulteriori rispetto a quelli soggetti ad obbligo di pubblicazione a cui si richiede di accedere.

È necessario precisare in modo dettagliato e chiaro le tipologie di dati e informazioni richieste ovvero, in caso di atti e documenti, la tipologia degli atti, gli estremi e le date di riferimento e quanto altro utile per individuare quanto viene richiesto.

Il modulo compilato deve essere sottoscritto con firma autografa, scannerizzato (ove non inviato per posta ordinaria) allegandovi copia del documento di identità.

La Società, entro trenta giorni dalla richiesta- ove ne sussista il presupposto giuridico - pubblica sul sito web istituzionale il documento, l'informazione o il dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica a quest'ultimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati, nel rispetto della normativa vigente, la Fondazione indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

Nel caso di ritardi, omissioni o assenza di risposte, il richiedente può ricorrere al soggetto titolare del potere sostitutivo nella figura dell'Amministratore Unico, utilizzando i medesimi recapiti.

L'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: *"Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni"*. L'art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013 precisa poi che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art.43, comma 5 del d.lgs. 33/2013.

Per quanto riguarda la procedura di accesso civico generalizzato, la Società si attiene alle disposizioni indicate nello stesso art. 5 ed a quelle delle Linee guida ANAC FOIA (delibera 1309 /2016).

L'accesso generalizzato può essere rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno degli interessi pubblici inerenti a:

- a) la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico;
- b) la sicurezza nazionale;
- c) la difesa e le questioni militari;
- d) le relazioni internazionali;

- e) la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato;
- f) la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento;
- g) il regolare svolgimento di attività ispettive.

L'accesso è altresì rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno dei seguenti interessi privati:

- a) la protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia;
- b) la libertà e la segretezza della corrispondenza;
- c) gli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

L'accesso è escluso anche nei casi di segreto di Stato e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge.

La normativa prevede comunque che, se i suddetti limiti riguardano soltanto alcuni dati o alcune parti del documento richiesto, deve essere consentito l'accesso agli altri dati o alle altre parti.

È altresì previsto un registro degli accessi.

Trasparenza e privacy

La trasparenza necessita di un coordinamento e di un bilanciamento con il principio di riservatezza e di protezione dei dati sensibili visto anche, ad esempio, l'ampliamento, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013, come riformato dal D.Lgs. 97/2016, della possibilità di consultazione dei dati relativi alle "pubbliche amministrazioni" da parte di cittadini (accesso generalizzato).

Il legislatore ha dunque previsto precisi limiti a tale "accesso generalizzato" (di cui al capitolo precedente) per evitare che i diritti fondamentali alla riservatezza e alla protezione dei dati possano essere gravemente pregiudicati da una diffusione, non adeguatamente regolamentata, di documenti che riportino delicate informazioni personali. Infatti, occorre considerare i rischi per la vita privata e per la dignità delle persone interessate, che possono derivare da obblighi di pubblicazione sul web di dati personali, non sempre indispensabili a fini di trasparenza.

7.1.4. Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di trasparenza

L'inadempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente¹⁶ costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine della Società ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

8. REPORTING E FLUSSI INFORMATIVI

Il RPCT garantisce un idoneo flusso informativo utile a supportare gli organi di controllo e vigilanza nei rispettivi compiti. In tale ambito riferisce periodicamente all'Amministratore Unico sull'attività svolta in relazione all'incarico conferito.

In generale il RPCT informa l'Amministratore Unico e gli organi di controllo della Società in merito ad eventuali problematiche ritenute significative ed emerse nello svolgimento delle proprie attività.

Il RPCT definisce, in accordo con l'OdV, appositi flussi informativi tra le due funzioni; in particolare lo stesso RPCT e l'OdV si scambiano informazioni relative a fatti o circostanze apprese nell'esercizio delle loro specifiche fattività in materia di violazioni di attività sensibili che possano rilevare nell'ambito di entrambe le normative di riferimento.

I flussi relativi ai processi e alle misure già presenti nel Modello 231 a disposizione dell'Organismo di Vigilanza vengono quindi estesi anche all'RPCT, laddove ineriscano ad attività sensibili che abbiano impatto anche sulle misure di prevenzione della corruzione.

A tal fine, è previsto almeno un incontro annuale di confronto tra i due organi di controllo, salvo circostanze che ne richiedano la tempestiva attivazione.

Il RPCT può definire ulteriori flussi informativi con riferimento ai processi sensibili ulteriori non previsti dal Modello 231.

¹⁶ Artt. 46 e 46 D.Lgs. 33/2013.

ALLEGATO 1 - MAPPATURA DEI PROCESSI E MISURE DI PREVENZIONE

ALLEGATO 2 - ADEMPIMENTI TRASPARENZA

ALLEGATO 3 - CHECK-LIST PER LA PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE - PNA 2022 All. n° 1 -