

**VENEZIA SPIAGGE S.P.A.**

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE E DELLA  
TRASPARENZA**

**2024-2026**

**Approvato con delibera del Consiglio di  
Amministrazione di Venezia Spiagge del  
22/12/2023**

**INDICE**

<b>PARTE I – ANTICORRUZIONE</b>	<b>3</b>
<b>1. Introduzione</b>	<b>3</b>
1.1. La Legge 190/2012 e il sistema di prevenzione	3
1.2. Ambito di applicazione della Legge 190/2012	5
1.3. Abbreviazioni	6
1.4. VENEZIA SPIAGGE S.P.A.: Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 -Rinvio	7
<b>2. Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</b>	<b>7</b>
2.1. Oggetto	7
2.1.1. <i>Analisi del contesto esterno</i>	7
2.1.2. <i>Analisi del contesto interno</i>	8
2.2. Soggetti Coinvolti	9
2.3. Gestione del rischio	10
2.3.1. <i>Mappatura dei processi e delle funzioni</i>	10
2.3.2. <i>Valutazione del rischio</i>	10
2.3.3. <i>Trattamento del rischio</i>	13
2.3.4. <i>Regali, omaggi o altre utilità</i>	13
2.3.5. <i>Regolamento Acquisti</i>	14
2.4. Conoscenza e diffusione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	14

2.5. Monitoraggio sull'attuazione del PTPC	15
<b>3. Misure per la prevenzione della corruzione</b>	<b>15</b>
3.1. Misure generali	17
3.1.1. <i>Il sistema dei controlli interni</i>	17
3.1.2 <i>Codice etico di condotta e sistema disciplinare.</i>	17
3.1.3 <i>Obbligo di astensione e di comunicazione in caso di conflitto di interessi</i>	18
3.1.4. <i>Rotazione o misure alternative</i>	20
3.1.5 <i>Autorizzazioni svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali</i>	21
3.1.6 <i>Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage).</i>	22
3.1.7 <i>Inconferibilità ed incompatibilità</i>	23
3.1.8 <i>Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione</i>	24
3.1.9 <i>Tutela del dipendente che segnala illeciti</i>	25
3.1.10. <i>Formazione del personale</i>	26
3.1.11. <i>Patto di legalità o integrità</i>	27
3.1.12. <i>Antiriciclaggio e avvio delle procedure interne</i>	28
3.2 Misure di prevenzione specifiche	29
<b>PARTE II – TRASPARENZA</b>	<b>30</b>
<b>1. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</b>	<b>30</b>
1.1. Soggetti della trasparenza e programma delle attività	30
1.2. Tutela della Privacy	30
1.3. Accesso Civico	32
<b>PARTE III – COMPORTAMENTO, SANZIONI E COORDINAMENTO</b>	<b>34</b>
<b>1. Codice Etico e di Comportamento</b>	<b>34</b>
<b>2. Sanzioni</b>	<b>34</b>

## PARTE I – ANTICORRUZIONE

### 1. Introduzione

#### 1.1. La Legge 190/2012 e il sistema di prevenzione

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione e contrasto della corruzione secondo una strategia articolata su due livelli: nazionale e decentrato.

La legge nasce in attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della legge 3 agosto 2009, n. 116, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione penale di Strasburgo sulla corruzione tenutasi il 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012, n. 110.

La nozione di analisi del rischio di corruzione, come introdotta dall'art. 1 della Legge 190/2012, è intesa in senso molto ampio e non limitato al mero profilo penalistico, ovvero come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi. La Legge non contiene, infatti, una definizione di corruzione che viene data per presupposta; il concetto deve essere qui inteso come comprensivo delle varie 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. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che sono disciplinate negli artt. 318, 319, 319 ter c.p., e sono tali da comprendere l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, disciplinati dal Titolo II Capo I del codice penale, e quelli di cui all'art. 2635 del codice civile e al D. Lgs. 231/2001 e altre disposizioni applicabili e novazioni normative.

La legge ha attribuito all'Anac (Autorità Nazionale Anticorruzione) compiti di vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione, nelle singole Amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa.

A livello nazionale, un ruolo fondamentale è svolto dal Piano Nazionale Anticorruzione di competenza dell'Autorità nazionale anticorruzione come sopra individuata.

A livello decentrato ogni pubblica amministrazione definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che, sulla base delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, rappresenta il documento programmatico fondamentale per la strategia di prevenzione all'interno dell'Ente.

Questa duplice articolazione garantisce da un lato l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione elaborate a livello nazionale e internazionale, dall'altro consente alle singole amministrazioni di predisporre soluzioni mirate in riferimento alla propria specificità.

Il Piano Nazionale Anticorruzione descrive gli obiettivi strategici e le azioni da implementare a livello nazionale. È finalizzato prevalentemente ad agevolare e supportare le pubbliche amministrazioni nell'applicazione delle c.d. misure legali, ovvero gli strumenti di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità previsti dalla normativa di settore, con particolare riferimento al Piano Triennale Prevenzione Corruzione.

Il Piano Nazionale Anticorruzione si configura come uno strumento dinamico che pone in atto un processo ciclico, nell'ambito del quale le strategie e le misure ideate per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi vengono sviluppate o modificate a seconda delle risposte ottenute in fase di applicazione a livello decentrato da parte delle pubbliche amministrazioni. In tal modo si possono progressivamente mettere a punto strumenti di prevenzione e contrasto sempre più mirati e incisivi.

A conclusione di questa premessa appare utile riepilogare le norme in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, ad oggi approvate:

- legge n. 190/2012;
- Piano Nazionale Anticorruzione;
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell’art. 1 della l. n. 190 del 2012”*;
- decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*.

- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013 (Repertorio atti n. 79/CU) con la quale le parti hanno stabilito gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, volti all'attuazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dei decreti attuativi (D. Lgs. 33/2013, D. Lgs. 39/2013, D.P.R. 62/2013) secondo quanto previsto dall'articolo 1, commi 60 e 61, della legge delega n. 190 citata.

### **1.2. Ambito di applicazione della Legge 190/2012**

Diversamente da quanto previsto dal testo letterale della L. 190/2012, il Piano Nazionale Anticorruzione prevede al punto "1.3 Destinatari", che *"I contenuti del presente P.N.A. sono inoltre rivolti agli enti pubblici economici (ivi comprese l'Agenzia del demanio e le autorità portuali), agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari. Per enti di diritto privato in controllo pubblico si intendono le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi."*

Al fine di evitare inutili ridondanze, il Piano Nazionale Anticorruzione ha disposto che, qualora questi soggetti abbiano già adottato modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D. Lgs. n. 231/2001, nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 ma anche a tutti quelli considerati nella L. n. 190/2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della L. n. 190/2012, sono denominati Piani di Prevenzione della Corruzione; il Piano Nazionale Anticorruzione prevede altresì la nomina di un responsabile per l'attuazione dei Piani di Prevenzione della Corruzione.

Premesso che il consiglio di amministrazione di VENEZIA SPIAGGE S.P.A., in data 15 aprile 2018, ha adottato un Modello di Organizzazione Gestione e controllo, alla luce di

quanto sopra, e di quanto previsto dal Piano Triennale Di Prevenzione Della Corruzione 2014 – 2016 del Comune di Venezia, Socio maggioritario di VENEZIA SPIAGGE S.P.A., la società seppure non tenuta a norma di legge, ha ritenuto comunque di nominare un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di adottare un proprio Piano di Prevenzione della Corruzione che si integri con il MOG medesimo.

Nella nuova formulazione del D.Lgs. 33/13, modificato dal D.Lgs. 97/16, all'art.10 viene ABROGATO il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità, prima previsto al comma 1, che tutte le amministrazioni dovevano predisporre e aggiornare annualmente, indicando tutte le iniziative previste per garantire la trasparenza, la legalità e l'integrità, nonché i modi, le iniziative e le misure anche organizzative volti all'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa e ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica (commi 2 e 7 – anch'essi abrogati). E' previsto che sia inserita un'apposita sezione nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, in cui ogni amministrazione indichi i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati richiesti dalla normativa. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico, da tradursi in obiettivi organizzativi e individuali.

Pertanto VENEZIA SPIAGGE S.P.A. si è dotata di un Piano triennale della corruzione e della trasparenza.

### **1.3. Abbreviazioni**

PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPC	Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e della Trasparenza
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
PTTI	Programma Triennale Trasparenza e Integrità
RT	Responsabile Trasparenza
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
AGCOM	Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato
MOG	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01
ODV	Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01

#### **1.4. VENEZIA SPIAGGE S.P.A.: Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 -Rinvio**

VENEZIA SPIAGGE S.P.A. ha una organizzazione esposta nel Modello di Organizzazione e Gestione approvato ai sensi del D.Lgs 231/01, di cui il presente piano costituisce parte integrante, ai sensi del P.N.A..

## **2. Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

### **2.1. Oggetto**

All'interno della cornice giuridica e metodologica posta dalla normativa di settore e dal P.N.A., il presente Piano descrive la strategia di prevenzione e contrasto della corruzione elaborata da VENEZIA SPIAGGE S.P.A.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è un documento programmatico che, previa individuazione delle attività della Società nell'ambito delle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o, quanto meno, a ridurne il livello. Tale obiettivo viene perseguito mediante l'attuazione delle misure generali e obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori ritenute utili in tal senso.

Da un punto di vista strettamente operativo, il Piano può essere definito come lo strumento per porre in essere il processo di gestione del rischio nell'ambito dell'attività amministrativa svolta da VENEZIA SPIAGGE S.P.A.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza contiene una descrizione del metodo adottato in fase di realizzazione della *Risk Analysis* per l'elaborazione del MOG ove è compresa la mappatura delle attività di VENEZIA SPIAGGE S.P.A. maggiormente esposte al rischio di corruzione, e la previsione degli strumenti che intende adottare per la gestione di tale rischio. La mappatura è parte integrante del presente Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

### **2.1.1. Analisi del contesto esterno**

Il PNA, che costituisce Linea guida per gli enti, contiene un generico riferimento al contesto esterno ed interno ai fini dell'analisi del rischio corruttivo. L'aggiornamento 2019

del PNA ha valorizzato la circostanza che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne. Per comprendere a quali tipi di eventi corruttivi VENEZIA SPIAGGE S.P.A. sia maggiormente esposta, è pertanto necessario analizzare e riportare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale esterno (dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio).

In queste prime fasi, si rimanda all'analisi di quadro effettuata dal Comune di Venezia nel PTPC del Comune di Venezia, e si procederà successivamente a un'analisi maggiormente attinente le attività e la missione della Società.

### **2.1.2. Analisi del contesto interno**

L'analisi del contesto interno focalizza e mette in evidenza i dati e le informazioni relative alla organizzazione alla gestione operativa dell'azienda in grado di influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

L'analisi del contesto interno è volta, anzitutto, a favorire la piena conoscenza del sistema di governance societario, della struttura organizzativa e della funzione delle diverse Aree aziendali.

Ciò per definire:

- disposizioni organizzative, tarate sul contesto interno di VENEZIA SPIAGGE S.P.A.,
- per individuare i soggetti coinvolti nell'attività di identificazione, valutazione e trattamento/mitigazione del rischio corruttivo e, più in generale, nell'attuazione effettiva del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.



La prevenzione dei fenomeni corruttivi è il frutto di una necessaria interazione delle risorse, competenze e delle capacità di ognuno e, conseguentemente, la definizione delle misure organizzative è contenuto imprescindibile del presente Piano. Si rimanda alla parte relativa esposta nel Modello di Organizzazione e Gestione approvato ai sensi del D.Lgs 231/01, di cui il presente piano costituisce parte integrante, ai sensi del P.N.A..

## **2.2. Soggetti Coinvolti**

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo di indirizzo politico cui compete, entro il 31 gennaio di ogni anno l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPC.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza RPCT, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della L. 190/2012 è la dottoressa Adele Troisi.

Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, ed in particolare:

- elabora la proposta di Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico sopra indicato;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione;
- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del Decreto Legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- elabora una volta l'anno la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta.

Il Responsabile amministrativo di VENEZIA SPIAGGE S.P.A. partecipa al processo di gestione del rischio.

I Dipendenti:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel PTPC, MOG e Codice Etico;
- segnalano le situazioni di illecito al RPCT ed i casi di conflitto di interesse personale.

### **2.3. Gestione del rischio**

Il PTPC può essere definito come lo strumento preordinato alla gestione del rischio nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

Il processo si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- mappatura dei processi e delle funzioni aziendali;
- valutazione del rischio
- trattamento del rischio

#### **2.3.1. Mappatura dei processi e delle funzioni**

Per mappatura dei processi si intende la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno della società al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dal PNA.

Nell'ambito della realizzazione del MOG, tenuto conto delle ridotte dimensioni della società, si è provveduto ad effettuare alcune interviste al Direttore e al responsabile amministrativo al fine di mappare i vari soggetti che sono coinvolti ha portato ad una mappatura alla costruzione di una "griglia" in cui per singola fattispecie di reato sono stati individuati i soggetti potenzialmente coinvolti nel rischio di commissione del reato, i processi con una descrizione dettagliata delle singole attività, ed esempi di condotte che potrebbero realizzare in astratto il reato.

#### **2.3.2. Valutazione del rischio**

L'attività di *Risk Analysis* elaborata con le modalità di mappatura di cui sopra è proseguita una valutazione di rischio complessiva per singola fattispecie, sulla base dei seguenti indici:

- Gravità della sanzione in funzione del massimo edittale della sanzione pecuniaria ex D. Lgs. 231/01;

- Probabilità di esposizione al rischio;
- Rilevabilità da parte dell'organizzazione del comportamento illecito
- Indice di Correzione.

VENEZIA SPIAGGE S.P.A., ai sensi del PNA 2019, ha eseguito una prima analisi e ponderazione del rischio tenendo in considerazione la seguente tabella:

<b>Rischio Basso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività a bassa discrezionalità</li> <li>- Elevato grado di pubblicità degli atti procedurali</li> <li>- Potere decisionale sull'esito dell'attività in capo a più persone</li> <li>- Segregazione delle funzioni</li> <li>- Monitoraggio e verifica costante</li> <li>- Basso impatto economico</li> </ul>
<b>Rischio Medio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività a media discrezionalità</li> <li>- Ridotta pubblicità degli atti procedurali</li> <li>- Controlli ridotti</li> <li>- Modesta gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo</li> </ul>
<b>Rischio Alto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività ad alta discrezionalità</li> <li>- Nessun controllo</li> <li>- Elevata gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo</li> <li>- Nessuna segregazione delle funzioni</li> <li>- Alto impatto economico</li> </ul>

- considerati i dati emersi dalle attività/fasi precedenti (analisi del contesto esterno ed interno comprensiva della mappatura dei processi e identificazione dei rischi) e gli output correlati:
- applicati gli indicatori di rischio per definire il livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti (rischio inerente).
-

<b>Descrizione Attività</b>	<b>Rischio rilevato</b>
Attività in materia di erogazioni di benefici economici diretti e indiretti a persone e associazioni;	Medio
Processo di gestione degli incarichi di consulenza esterni	Medio
Processo di gestione dei rapporti con la P.A.	Medio
<b>Descrizione Attività</b>	<b>Rischio rilevato</b>
Processo di gestione acquisti ed approvvigionamento di lavori, servizi e forniture (Attività in materia di contratti)	Medio
Processo di gestione Risorse Umane (selezione, acquisizione e progressione del personale, concorsi, prove selettive)	Medio
Processo di gestione tesoreria	Moderato
Processo di gestione attività amministrativa	Moderato
Processo di formazione bilancio	Moderato
Attività in materia di controllo/verifiche/sanzionatorie	Moderato

### **2.3.3. Trattamento del rischio**

La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato ad intervenire sui rischi emersi attraverso sia la verifica dell'applicazione delle procedure esistenti all'interno dell'organizzazione, sia attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto. Il MOG prevede pertanto la parte dedicata al Sistema di prevenzione dai rischi reato presupposto, e che si articola:

- Codice Etico
- Gestione Rapporti con PA: ispezioni verifiche licenze
- Contributi Omaggi e liberalità
- Gestione Amministrativa
- Flussi monetari e finanziari
- Rimborsi spese e benefits
- Buste paga
- Gestione incarichi professionali esterni
- Assunzione e gestione del personale
- Conferimento deleghe e procure
- attività di vigilanza da parte dell'O.D.V. come previsto nel capitolo 7 M.O.G..

### **2.3.4. Regali, omaggi o altre utilità**

Si prevede, in conformità a quanto prescritto dall'art. 4 del D.P.R. 62/2013 e dal Codice Etico, che i dipendenti ed amministratori tengano un comportamento chiaro e rigoroso con riferimento all'eventualità di offerta di regali, omaggi o altre utilità, da intendersi quali vantaggi benefici o favori di qualsiasi genere, astenendosi prudentemente da atteggiamenti che possano destare ambiguità, suscitare aspettative in tal senso o costituire esempio negativo nei confronti di colleghi o cittadini.

Sono ammessi regali nei limiti disposti dagli usi e comunque di modico valore, entro la soglia economica di € 50,00 (euro cinquanta).

### **2.3.5. Regolamento Acquisti**

In sede di analisi delle attività da mappare per le aree di rischio, si è preso atto anche degli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione, già operanti all'interno della Società, e consistenti in meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni, idonei a detta prevenzione. In particolare la Società si è dotata di specifico Regolamento Acquisti che disciplina in modo dettagliato il sistema delle procedure per l'acquisizione in economia di forniture di beni, servizi e lavori.

Il Regolamento Acquisti individua in particolare in modo dettagliato:

- ambito di applicazione;
- poteri contrattuali e di spesa dei singoli soggetti autorizzati;
- responsabile del procedimento;
- forma del contratto;
- requisiti soggettivi degli operatori economici;
- criteri e procedura di scelta del contraente.

### **2.4. Conoscenza e diffusione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

In coerenza con quanto previsto dal PNA, e secondo le modalità specificate dal Modello 231/01, il MOG medesimo e conseguentemente il presente PTPC, di cui forma parte integrante, saranno oggetto di informazione nei confronti di tutti i soggetti destinatari, e di specifica formazione differenziata per livelli gerarchici e di responsabilità, in collaborazione con l'ODV.

L'attività di comunicazione e formazione così diversificata a seconda dei destinatari è in ogni caso improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il PTPC viene reso inoltre disponibile e consultabile in formato aperto all'interno del sito web istituzionale [www.veneziapiagge.it](http://www.veneziapiagge.it), in apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

## **2.5. Monitoraggio sull'attuazione del PTPC**

Le attività di controllo e monitoraggio assumono una valenza strategica e competono a RPCT nell'ambito delle prerogative che gli sono proprie per espressa previsione della L. 190/2012. E' compito di RPCT trasmettere una volta l'anno, all'Organo di indirizzo politico il rendiconto annuale sulle verifiche e attività svolte e proporre eventuali aggiornamenti del PTPC per l'anno successivo.

In particolare RPCT:

- controlla l'adempimento da parte di VENEZIA SPIAGGE S.P.A. degli obblighi di trasparenza contemplati dalla normativa vigente in materia e propone la verifica di nuove iniziative di promozione della trasparenza finalizzate al contrasto della corruzione;
- verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità;
- propone modifiche al PTPC in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- ai sensi di quanto previsto dal (D. Lgs. n. 39/2013) verifica che sia rispettata la normativa vigente in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, contestando all'interessato, qualora abbia avuto diretta conoscenza o notizia, l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità e segnala i casi di possibile violazione della normativa suddetta e l'eventuale provvedimento di revoca dell'incarico sia all'ANAC, sia all'AGCOM, ai fini dell'esercizio delle funzioni di competenza, e alla Procura della Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

## **3. Misure per la prevenzione della corruzione**

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale del PTPCT di ciascuna amministrazione: le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono infatti propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure. In relazione alla loro portata, le misure possono definirsi "generali" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo

trasversale sull'intera amministrazione o ente; "specifiche" laddove incidono su problemi specifici

individuati tramite l'analisi del rischio e pertanto devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento. Entrambe le tipologie di misure sono utili a definire la strategia di prevenzione della corruzione in quanto agiscono su due diversi livelli: complessivamente sull'organizzazione e in maniera puntuale su particolari rischi corruttivi. Occorre rammentare che l'attività di controllo sul sistema complessivo di misure individuate dall'amministrazione o ente deve essere coerente con gli altri sistemi di controllo presenti, senza che ciò comporti un aggravio dei procedimenti interni, e orientato a valorizzare le strutture di vigilanza già esistenti. È inoltre necessario evitare controlli meramente formali svolti in una logica di adempimento burocratico e implementare, al contrario, controlli di tipo sostanziale.

Le misure possono essere riconducibili a tre tipologie:

- misure obbligatorie generali - per garantire il rispetto di adempimenti e oneri posti dalla normativa vigente e operano in modo trasversale al sistema complessivo di prevenzione della corruzione.
- misure obbligatorie specifiche - sempre per garantire il rispetto di adempimenti e oneri posti dalla normativa vigente, ma anziché avere portata generale sono preordinate a mitigare i rischi corruttivi sottesi a specifiche aree a rischio.
- misure ulteriori - Sono definite e messe in atto per monitorare attività valutate maggiormente esposte al rischio ex L. 190/2012 in base agli indirizzi delineati dall'Organo Amministrativo, alle risultanze dell'analisi del rischio e in esito ai controlli e monitoraggi svolti in prima persona o condotti annualmente dall'Organismo di Vigilanza.

Non vi sono possibilità di scelta circa le misure generali che debbono essere attuate necessariamente nella Società, mentre con riferimento alle misure specifiche e ulteriori non può non tenersi conto dell'organizzazione della società, nella considerazione più generale che le stesse devono essere effettivamente sostenibili.



### 3.1. Misure generali

#### 3.1.1. Il sistema dei controlli interni

A supporto del perseguimento degli obiettivi del presente piano, è da considerare il sistema dei controlli interni che VENEZIA SPIAGGE S.P.A. ha e sta approntando prestando particolare attenzione a controlli interni per tutte le attività sensibili, e, di conseguenza la società ha e sta aggiornando una serie di procedure di monitoraggio e controllo per tutti i processi più importanti delle varie funzioni aziendali.

Il sistema dei controlli interni è attuato nel rispetto del principio di distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione, legalità, buon andamento della società, congruenza tra obiettivi predefiniti e risultati conseguiti, garanzia della qualità dei servizi erogati, utilità, divieto di aggravamento dell'azione amministrativa, condivisione, integrazione tra le forme di controllo, pubblicità e trasparenza dei risultati del controllo.

#### 3.1.2 Codice etico di condotta e sistema disciplinare.

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla L.190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei dipendenti e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i piani anticorruzione.

Il codice di comportamento è quindi elemento complementare del PTPCT di ogni amministrazione. RPCT valuta se l'attuale articolazione dei doveri di comportamento sia sufficiente a garantire l'attuazione delle misure di prevenzione, ovvero se non sia necessario individuare ulteriori doveri da assegnare a determinati uffici o a determinati dipendenti. Nel PTPCT vanno previste verifiche periodiche sull'uso dei poteri disciplinari introducendo obiettivi relativi al rispetto dei doveri del codice.

#### STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Codice Etico	Aggiornamento Codice Etico	RPCT	Contestualmente all'aggiornamento del PTPCT	Adozione del Codice Etico	Diffusione della cultura della

					legalità e integrità
--	--	--	--	--	----------------------

### **3.1.3 Obbligo di astensione e di comunicazione in caso di conflitto di interessi**

L'art. 6 del D.P.R. 62/2013, secondo comma, che recita "Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interesse con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quello derivante dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici" nonché con l'art. 7 dello stesso D.P.R., "Obbligo di astensione" che prevede "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.". Altri articoli normativi in materia sono previsti nel codice degli appalti, D. Lgs. 39/2013. Il d.lgs. n. 39/2013 ha codificato delle presunzioni assolute di conflitto di interessi al ricorrere delle quali taluni incarichi nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono inconferibili o incompatibili, al fine di garantire l'imparzialità della pubblica amministrazione (art. 97 Cost.), prevenendo situazioni di conflitto di interessi e garantendo che i pubblici impiegati siano al «servizio esclusivo della Nazione» (art. 98 Cost.).

Il legislatore ha imposto, dunque, delle preclusioni all'accesso/permanenza nelle pubbliche funzioni, limitando, di fatto, le libertà dei consociati. Perciò, si sono dovuti bilanciare adeguatamente gli interessi in gioco alla ricerca di un punto di equilibrio tra i diversi valori di rango costituzionale, tracciando un:

- perimetro soggettivo di applicazione del d.lgs.n. 39/2013 (chi e quali);

- perimetro oggettivo di applicazione del d.lgs.n. 39/2013 (quando e per quanto).

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata alla Società, la quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione aziendale. La Società deve, quindi, rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, esso dovrà essere affidato dalla Società ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei. Qualora il conflitto riguardi il dipendente con funzioni dirigenziali, a valutare le iniziative da assumere sarà il RPCT. La violazione sostanziale della norma dà luogo a responsabilità disciplinare e/o dirigenziale del dipendente, oltre che eventualmente penali, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, nella norma di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

#### STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi (componenti Commissioni aggiudicatrici)	RPCT	In occasione di ogni attività	Dichiarazione resa dall'interessato Risultanze degli audit campionari del RPCT	Sensibilizzazione del personale sul "conflitto di interessi" Rafforzamento dei controlli

### 3.1.4. Rotazione o misure alternative

Nell'ambito del PNA la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. In tale direzione va anche l'esperienza del settore privato dove, a fronte di un mondo del lavoro sempre più flessibile e di rapido cambiamento delle competenze richieste, il livello di professionalità si fonda non tanto o, non solo, sulle capacità acquisite e dimostrate, ma anche su quelle potenziali e future. Non sempre la rotazione è una misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione dell'istituto.

Misure alternative alla rotazione ordinaria in caso di ostacoli organizzativi, proposte dal Anac e da motivare nel PTPCT possono essere:

- segregazione delle funzioni;
- affiancamento di un funzionario al responsabile del progetto
- monitoraggio e verifica

#### STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Rotazione ordinaria del personale	Verificare la possibilità di recepire le indicazioni dell'A.N.AC.	RPCT e	Annualmente	Verifica adempimento	Verifica di operatività della rotazione ordinaria

### **3.1.5 Autorizzazioni svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali**

La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione. Ciò allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali. La L. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione ove si consideri che lo svolgimento di incarichi extraistituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario. Il rilievo delle disposizioni dell'art. 53 ai fini della prevenzione della corruzione emerge anche considerando che il legislatore ha previsto una specifica misura di trasparenza all'art. 18 del D.Lgs. 33/2013, ai sensi del quale le amministrazioni sono tenute a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

VENEZIA SPIAGGE S.P.A. prevede che eventuali incarichi extraistituzionali debbano essere autorizzati dalla Società. Come previsto dalla normativa eventuali informazioni relative agli incarichi conferiti ed autorizzati sono pubblicati sul sito internet della società nella sezione "Società trasparente – Personale – Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti".

#### STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Conferimento e autorizzazione attività' ed	Verifica a campione sugli atti di autorizzazione	RPTC	In essere	Risultanze dell'audit e campionario	Rafforzamento dei controlli

incarichi extra istituzionali	e rilasciati e pubblicati sul sito			del RPCT	
-------------------------------------	--	--	--	-------------	--

### **3.1.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage).**

La L. 190/2012 ha introdotto un ulteriore comma (16- ter) all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, volto ad evitare che dipendenti delle amministrazioni pubbliche possano utilizzare il ruolo e la funzione ricoperti all'interno dell'ente di appartenenza, preconstituendo, mediante accordi illeciti, situazioni lavorative vantaggiose presso soggetti privati con cui siano entrati in contatto nell'esercizio di poteri autoritativi o negoziali, da poter sfruttare a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali ..., non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”). Si vuole evitare che il dipendente, nella prospettiva dell'assunzione presso un'impresa privata regolata o finanziata da parte di VENEZIA SPIAGGE S.P.A., possa subire improprie influenze nell'esercizio delle sue funzioni, ovvero evitare che vi possa essere uno scambio basato sulla promessa in cui l'attività lavorativa remunerata costituisce il compenso (promesso) a fronte di un uso (attuale) dei poteri autoritativi o negoziali piegato agli interessi dell'impresa (che promette la futura assunzione). E' evidente che non tutti i dipendenti sono interessati da questa fattispecie, ma soltanto coloro che hanno la possibilità di influenzare il contenuto degli atti amministrativi che riguardano gli interessi di soggetti esterni alla società.

#### **STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE**

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Divieto	Inserimento clausole nei contratti di assunzione e di cessazione	RPTC	In essere	Risultanze dell'audit campionario del RPCT sull'aggiornament	Rafforzamento dei controlli

	del rapporto di lavoro			o degli atti standard	
--	------------------------	--	--	-----------------------	--

### 3.1.7 Inconferibilità ed incompatibilità

Tra le diverse misure di prevenzione che è opportuno affrontare, va trattata la disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. Tale disciplina risponde alla necessità di prevenire situazioni anche potenzialmente portatrici di conflitto di interessi ed ogni possibile situazione contrastante con il principio costituzionale di imparzialità anche negli enti di diritto privato in controllo pubblico, relativamente agli incarichi amministrativi di vertice e agli incarichi dirigenziali.

Ai sensi dell'art. 17 e 18 dalla violazione delle preclusioni in materia di inconferibilità ne deriva:

- nullità dell'atto di conferimento dell'incarico;
- nullità del contratto di lavoro e obbligo restitutorio delle somme percepite;
- responsabilità dell'organo conferente per le conseguenze economiche degli atti adottati, sono salvi gli assenti, i dissenzienti e gli astenuti.
- sanzione interdittiva per l'ente conferente per 3 mesi.

Le conseguenze della violazione dell'obbligo di incompatibilità sono:

- obbligo di optare per uno dei due incarichi nel termine di 15 giorni dalla contestazione della sussistenza della causa di incompatibilità;
- in difetto di scelta si produce la decadenza dall'incarico dirigenziale/di responsabilità amministrativa di vertice e la risoluzione del relativo contratto.

Per tale motivo è richiesto, al soggetto cui è conferito l'incarico, di rilasciare, all'atto della nomina, una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità, dichiarazione che dovrà essere pubblicata sul sito nella sezione "Società trasparente", e che costituisce condizione di efficacia dell'incarico stesso (art. 20 D.Lgs. 39/2013).

### STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Inconferibilità e	Dichiarazioni	RPCT	In essere	Adeguamento degli atti di	Facilitazione ed



Incompatibilità				conferimento degli incarichi	efficacia dei controlli
-----------------	--	--	--	------------------------------	-------------------------

### **3.1.8 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione**

La L. 190/2012 ha introdotto l'articolo n. 35 bis nel D.Lgs. 165/2001 che fa divieto a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la Pubblica Amministrazione di assumere i seguenti incarichi:

- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;
- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici.

Se la situazione di inconferibilità si verifica nel corso del rapporto, è compito del RPCT effettuare, previa segnalazione all'Azienda, la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

#### STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A	Acquisizione delle dichiarazioni ai sensi dell'art. 35-bis, D.Lgs. 165/2001 / Assenza di conflitto di interessi o ulteriori cause di astensione e controllo dichiarazioni	RPCT	A campione, con cadenza almeno semestrale	Presenza delle dichiarazioni di ogni componente della commissione / segretario Numero controlli effettuati	Rafforzamento dei controlli

### 3.1.9 Tutela del dipendente che segnala illeciti

VENEZIA SPIAGGE S.P.A. promuove l'adozione 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 tal proposito ha definito una procedura per la presentazione, la ricezione e la gestione delle segnalazioni di illecito ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

In particolare, potranno inviare le segnalazioni e beneficiare delle misure di protezione previste dal d.lgs. 24/2023 tutti i soggetti indicati dall'art. 3, comma 3 del citato decreto che, nell'ambito del contesto lavorativo, vengano a conoscenza di violazioni, o presunte tali, afferenti alla società medesima e decidano di segnalarle o denunciarle alle autorità competenti. L'art. 3, comma 4, specifica poi che la tutela delle persone segnalanti sopra individuate si applica anche nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico che qualifica il segnalante e lo lega a VENEZIA SPIAGGE S.P.A. non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

#### STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)	Aggiornamento Procedura Whistleblowing	RPCT	In essere. Aggiornamento della procedura alle indicazioni	Adozione della procedura	Sensibilizzazione del personale sull'importanza dell'istituto del whistleblowing

### 3.1.10. Formazione del personale

La L. 190/2012 impegna le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione. La L. 190/2012 stabilisce, infatti, che il Piano debba prevedere, per le attività a più elevato rischio di corruzione, percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali, dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, co. 9, lett. b e c)). La formazione relativa ai dipendenti assegnati ai settori a rischio corruzione viene assicurata con cadenza annuale.

La formazione in materia di prevenzione della corruzione deve poter dare un valore aggiunto effettivo nella comprensione sia teorica che operativa del sistema di prevenzione della corruzione, così che venga incrementata al contempo la conoscenza su tematiche tecniche e sviluppata la capacità comportamentale del dipendente ai fini della prevenzione di rischi corruttivi, sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto e costruisca capacità tecniche e comportamentali nei dipendenti.

#### STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Formazione di livello generale e specifico	Formazione, di livello generale, verso tutti i dipendenti della Società, sui temi dell'etica, dell'integrità	RPCT	Annuale	Espletamento del percorso formativo	Sensibilizzazione del personale sui temi trattati

### 3.1.11. Patto di legalità o integrità

L'articolo 1, comma 17, della Legge numero 190/2012, prevede espressamente la possibilità di introdurre negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, clausole di rispetto della legalità la cui inosservanza può essere sanzionata.

Il Patto d'Integrità è un documento, presidiato da sanzioni, contenente una serie di condizioni dirette a valorizzare comportamenti eticamente adeguati che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare, permettendo così un "controllo reciproco" delle parti contrenti. L'accettazione delle clausole sancite nei Protocolli di legalità, attraverso la presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, comporta l'accettazione di regole comportamentali già doverose per tutti i concorrenti, e che in caso di loro violazione aggiungono anche sanzioni di carattere patrimoniale alla comune conseguenza dell'estromissione della gara.

#### STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Patto di Integrità	Previsione eventuale ipotesi di redazione	RPCT	In essere	Flussi informativi verso il RPCT relativo alle irregolarità riscontrate	Sensibilizzazione degli operatori economici  Rafforzamento dei controlli nell'ambito delle procedure di affidamento

### 3.1.12. Antiriciclaggio e avvio delle procedure interne

In data 30 novembre 2021 è stato pubblicato il Decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 195, che costituisce la “Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale” entrato in vigore in data 15 dicembre 2021. Il decreto introduce modifiche alla fattispecie di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

In data 29 novembre 2021 è stato pubblicato il Decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 184, che costituisce la “Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti. Il decreto introduce le seguenti modifiche:

· è stato modificato l’art. 493 ter c.p., fino ad ora rubricato “Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento”; è stato inserito l’art. 493 quater c.p., che prevede la nuova fattispecie di “Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti”; è stato modificato l’art. 640 ter c.p., che prevede il reato di “Frode informatica”; è stato inserito il nuovo art. 25 octies.1 all’interno del d. lgs. n. 231/2001, rubricato “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”.

Misura	Azioni	Responsabile dell’attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Procedure controlli relativi al riciclaggio	Previsione procedure interne antiriciclaggio	RPTC	In essere	Attuazione della misura	Applicazione della misura

### **3.2 Misure di prevenzione specifiche**

VENEZIA SPIAGGE S.P.A. ha individuate le seguenti misure specifiche:

- controllo (numero di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti/ecc);
- trasparenza (presenza o meno di un dato oggetto di pubblicazione);
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento (numero di iniziative effettuate sull'etica pubblica rispetto a quelle programmate);
- regolamentazione (verifica sull'adozione di un determinato regolamento/procedura);
- semplificazione (presenza o meno di atti che semplifichino i processi);
- formazione (numero di partecipanti a un determinato corso su numero soggetti interessati);
- sensibilizzazione e partecipazione / numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti rispetto alle iniziative programmate per tipologia di destinatari (soggetti interni o stakeholder));
- rotazione (numero di incarichi/pratiche ruotati/e sul totale);
- segnalazione e protezione (numero di misure adottate per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti numero di segnalazioni di WB esaminate rispetto a quelle ricevute nell'anno X);
- disciplina del conflitto di interessi / specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche dell'attività dell'amministrazione o ente);
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies) (presenza o meno di discipline volte a regolare il confronto con le lobbies e strumenti di controllo);
- misura di gestione del pantouflage (numero di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage acquisite rispetto al totale dei dipendenti cessati numero di verifiche effettuate su un campione di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage).

## **PARTE II – TRASPARENZA**

### **1. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità**

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 33/2013 avente ad oggetto il «Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni», la società VENEZIA SPIAGGE S.P.A., come previsto dalla normativa vigente, ha individuato, quale Responsabile della Trasparenza (RT) la dottoressa Adele Troisi.

Il PTTI forma parte integrante del PTPC e definisce in particolare le misure, i modi e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione.

#### **1.1. Soggetti della trasparenza e programma delle attività**

I soggetti coinvolti nel programma della trasparenza sono:

- RT Responsabile Trasparenza (responsabile della pubblicazione dei dati)
- Responsabile amministrativo della società (responsabile della trasmissione dei dati).

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati sul sito istituzionale della Società e sono mantenuti costantemente aggiornati.

#### **1.2. Tutela della Privacy**

A seguito dell'entrata in vigore della nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg.UE2016/679) va affrontato in sede di aggiornamento del presente PTPCT il tema dei rapporti fra trasparenza, intesa come obblighi di pubblicazione, e nuova disciplina della tutela dei dati personali introdotta dal Regolamento UE 2016/679 e il rapporto tra RPCT e Responsabile della protezione dei dati (RPD).

Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del D.lgs. 196/2003, introdotto dal D.Lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al



comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di

un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento».

Inoltre il co. 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1». Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento. Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verificano che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d). Il medesimo D.Lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del D.Lgs. 33/2013 rubricato «Qualità delle informazioni» che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza,

aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati. Al riguardo, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

### **1.3. Accesso Civico**

A fronte della rimodulazione della trasparenza on line obbligatoria, l'art. 6, nel novellare l'art. 5 del D.Lgs. 33/13, ha disciplinato anche un nuovo accesso civico, molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione, riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

Si ricorda, infine, che oltre alla trasparenza intesa come misura generale quale adeguamento agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/13 e dalla normativa vigente, le amministrazioni e gli enti possono pubblicare i c.d. "dati ulteriori", come espressamente previsto dalla L. 190/12, art. 1, co. 9, lett. f) e dall'art. 7-bis, co. 3 del D.Lgs. 33/13. L'ostensione di questi dati on line deve avvenire nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza e procedendo all'anonimizzazione di dati personali eventualmente presenti. Negli approfondimenti del presente PNA sono esemplificate numerose ulteriori misure specifiche di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Nei casi di accesso civico di dati, atti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, il Responsabile della Trasparenza provvederà all'istruttoria della pratica, alla immediata trasmissione dei dati, documenti o informazioni non pubblicate all'operatore e alla trasmissione entro 30 giorni degli stessi o del link alla sottosezione di

“Società trasparente” ove sono stati pubblicati; in caso di diniego esso va comunicato entro il medesimo termine di 30 giorni.

Nei casi di accesso civico universale il responsabile dell’ufficio che detiene i dati o i documenti oggetto di accesso (cui eventualmente l’istanza verrà trasmessa dal

Responsabile della Trasparenza cui sia stata indirizzata), provvederà ad istruirla secondo i commi 5 e 6 dell’art. 5 del D.Lgs. 33/13, individuando preliminarmente eventuali controinteressati, cui trasmettere copia dell’istanza di accesso civico, i quali possono formulare la propria motivata opposizione entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione. Laddove sia stata presentata opposizione e l’amministrazione decide di accogliere l’istanza, vi è l’onere di dare comunicazione dell’accoglimento dell’istanza al contro interessato e gli atti o dati verranno materialmente trasmessi al richiedente non prima di 15 giorni da tale ultima comunicazione. In quanto in base al comma 9 dell’art. 5, in tale ipotesi (accoglimento nonostante l’opposizione) il controinteressato può presentare richiesta di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (comma 7), ovvero al difensore civico (comma 8). In base al comma 6 dell’art.5 “il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato”; inoltre “il rifiuto, il differimento e la limitazione dell’accesso devono essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti dall’art. 5-bis”.

Il comma 7 dell’art. 5 prevede che nelle ipotesi di mancata risposta entro il termine di 30 giorni (o in quello più lungo nei casi di sospensione per la comunicazione al controinteressato), ovvero nei casi di diniego totale o parziale, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che decide con provvedimento motivato entro 20 giorni. In ogni caso, l’istante può proporre ricorso al TAR ex art. 116 del c.p.a. sia avverso il provvedimento dell’amministrazione che avverso la decisione sull’istanza di riesame, oltre che

L’accesso civico è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che VENEZIA SPIAGGE S.P.A., quale società controllata dal Comune di Venezia, ha omesso di pubblicare pur essendone obbligata.

La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata a VENEZIA SPIAGGE S.P.A.:

– tramite posta elettronica all’indirizzo [veneziaspiagge@veneziaspiagge.com](mailto:veneziaspiagge@veneziaspiagge.com);

- tramite posta ordinaria a VENEZIA SPIAGGE S.P.A., Piazzale Ravà, 30126 Lido Venezia;
- tramite fax al numero 041 5268186

## **PARTE III – COMPORAMENTO, SANZIONI E COORDINAMENTO**

### **1. Codice Etico e di Comportamento**

VENEZIA SPIAGGE S.P.A. ha adottato un Codice Etico, che esprime i valori di riferimento della Società ed esprime i principi, e le linee di comportamento che tutti i collaboratori devono mantenere e finalizzati a prevenire la commissione di reati da parte degli esponenti dell'organizzazione. In particolare vengono enucleati i principi di comportamento nei confronti dei soggetti terzi in generale ed in particolare nei confronti di:

- Clienti;
- Fornitori - Appaltatori - Partners commerciali/finanziari;
- Istituzioni Pubbliche e soggetti privati;
- Organizzazioni Politiche e Sindacali;
- Mass Media e pubblicità;
- Operatori presenti sul mercato.

### **2. Sanzioni**

Il MOG di cui il presente PTPC forma parte integrante, prevede uno specifico sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal MOG e di tutte le sue parti integranti (Codice Etico, Piano Prevenzione Corruzione, Protocolli prevenzione 231/01) per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231/01, in generale, e di qualsiasi comportamento che si possa delineare sotto l'accezione più ampia della L. 190/2012 come forma di corruzione.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal MOG, infatti, sono assunte da VENEZIA SPIAGGE S.P.A. in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla società stessa. Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente MOG, tutti i dipendenti, i lavoratori assunti con contratto di

collaborazione a progetto, i lavoratori in forza di contratto di somministrazione o distacco ex D. Lgs.

276/03, gli amministratori, i Direttori Generali di nomina assembleare, i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la medesima.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede, e l'applicazione delle sanzioni compete esclusivamente all'Organo Amministrativo o a suo delegato. È compito di ODV e di RPCT segnalare all'Organo Amministrativo eventuali comportamenti in violazione del MOG e del PTPC tali da richiedere l'applicazione di una sanzione disciplinare. In particolare il consiglio di amministrazione, nella riunione del 10 ottobre 2018 ha deliberato un apposito apparato sanzionatorio per l'organo amministrativo, nelle ipotesi di mancata adozione delle misure organizzative e gestionali per la prevenzione della corruzione o del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, come previsto di seguito.

#### **SANZIONI A CARICO DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO E SANZIONI DISCIPLINARI**

Nelle ipotesi di mancata adozione delle misure organizzative e gestionali per la prevenzione della corruzione o del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza entro i termini di Legge, l'ANAC esercita il potere sanzionatorio previsto 19, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 e secondo le modalità stabilite nel Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, di cui alla deliberazione dell'ANAC del 9/9/2014. Nei suddetti casi di inadempimento, è prevista una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000.”

La violazione, da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 14, della l. n. 190/2012. Si applica, in ogni caso, il C.C.N.L. di riferimento, cui si rinvia. In caso di violazione del presente Piano da parte di soggetti apicali diversi dai dipendenti (quali gli Amministratori e i Sindaci) il Responsabile informerà l'Organo Amministrativo di VENEZIA SPIAGGE S.P.A. e il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. I comportamenti in violazione del Codice Etico e delle Misure Anticorruzione da parte dei Soggetti Terzi aventi rapporti

contrattuali con la Società (partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori) sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che è facoltà della Società inserire nei relativi contratti.

VENEZIA SPIAGGE S.P.A al fine di rafforzare le misure a tutela della riservatezza del segnalante, prevede nel proprio codice di comportamento e disciplinare responsabilità specifica e sanzioni in capo sia al RPCT che riceve e gestisce le segnalazioni di whistleblowing, sia a tutti gli altri soggetti - ivi inclusi i componenti del gruppo di lavoro- che possano venire a conoscenza delle segnalazioni, con i dati e le informazioni in essa contenuti per i quali si accertano responsabilità di illeciti. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento è fonte di responsabilità disciplinare.