VEGA PARCO SCIENTIFICO TECNOLOGICO DI VENEZIA SCARL in liquidazione

(soggetta all'attività di direzione e coordinamento del Comune di Venezia)

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2025– 2027

Redatto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Cav. Uff. Roberto Ferrara ai sensi delle delibere e indicazioni ANAC e del PIAO 2024 del Comune di Venezia.

Aggiornato a seguito dell'entrata in vigore ed applicazione del D. Lgs. N.36/2023 e a seguito dell'entrata in vigore ed applicazione del correttivo al D. Lgs. N.36/2023

Approvato/Ratificato dal collegio di liquidazione, verbale del 28 marzo 2025

Pubblicato sul sito internet nella sezione "Società trasparente – altri contenuti – corruzione".

INDICE

PARTE I – ANTICORRUZIONE 3

1. INTRODUZIONE 3

1.1 La Legge 190/2012 e il sistema di prevenzione 6

1.2 Ambito di applicazione della Legge 190/2012 9

1.3 Abbreviazioni 9

1.4 VEGA S.c. a r.l.: classificazione attività e Organizzazione Aziendale 10

2. IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 11

2.1 Oggetto 11

2.2 Soggetti Coinvolti 13

2.3 Gestione del rischio 15

2.3.1. Mappatura dei processi e delle funzioni 16

2.3.2. Valutazione del rischio 16

2.3.3. Trattamento del rischio 19

2.3.4. Regali, omaggi o altre utilità 19

2.4 Conoscenza e diffusione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 20

2.5 Monitoraggio sull'attuazione del PPC 20

PARTE II – TRASPARENZA 23

1. SEZIONE TRASPARENZA 23

1.1. Adempimenti relativi alla trasparenza ex D.lgs 33/2013 23

1.1.1 Ambito di applicazione 23

1.1.2 Applicazione delle norme sulla trasparenza nella Società 24

1.2 Soggetti della trasparenza e programma delle attività 26

1.2.1 Il Responsabile della trasparenza 26

1.2.2 I dipendenti 28

1.2.3 Gli organi apicali 28

1.3 Tutela della Privacy 28

PARTE III – COMPORTAMENTO, SANZIONI E COORDINAMENTO 29

1. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO 29

2. SANZIONI 29

3. SANZIONI A CARICO DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO 30

PARTE IV – INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' 31

PARTE V – PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS 33

PARTE I – ANTICORRUZIONE

1. Introduzione

Il Comune di Venezia prevede nel proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che le società controllate quali VEGA S.c. a r.l. in liquidazione, adottino un proprio Piano sulla scorta delle linee contenute nel PNA e che pur mantenendo autonomia, peculiarità e responsabilità nella predisposizione dei propri Piani, si ispirino ai contenuti del suddetto documento.
Il Comune di Venezia ha approvato all'interno del proprio PIAO la sezione relativa al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, conv. L. n. 113/2021) Deliberazione Giunta Comunale n. 257 del 30 dicembre 2024.
La società ha pertanto predisposto il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025 - 2027, progettando un sistema organico di azioni e misure specificamente concepite a presidio del rischio corruttivo, ampiamente inteso, ed a tutela della trasparenza e dell'integrità all'interno della propria struttura amministrativa ed organizzativa.
Il contrasto alla corruzione ha da anni assunto un ruolo centrale nelle agende politiche internazionali, considerato che il diffondersi di pratiche corruttive determina non solo ingenti costi economici e sociali, ma anche una perdita di competitività per gli Stati. La Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999 e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003 (c.d. "Convenzione di Merida") hanno delineato un sistema di contrasto alla corruzione che, oltre a rafforzare l'azione repressiva penale del fenomeno, attribuisce rilievo centrale all'adozione di misure volte a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", emanata in attuazione delle convenzioni internazionali sopra menzionate, l'Italia ha tenuto

fede agli impegni internazionali assunti, prevedendo un sistema integrato di politiche anticorruzione che si articola sul rafforzamento dell'impianto repressivo, sull'adozione (o il potenziamento, laddove esistenti) delle misure preventive nonché sulla promozione di una cultura della legalità e dell'etica pubblica nelle amministrazioni centrali e locali. La logica sottesa alla nuova disciplina è che il solo approccio repressivo non è sufficiente a contrastare il fenomeno corruttivo, rendendosi invece necessario affiancarvi una prospettiva di tipo preventivo, in grado di rispondere all'esigenza di legalità nell'azione amministrativa. In tale contesto, si fa riferimento ad una nozione estensiva di corruzione, più ampia di quella penalistica, applicabile cioè a tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un pubblico funzionario del potere allo stesso conferito al fine di ottenere vantaggi personali, fino a ricomprendere i casi in cui emerga un malfunzionamento della Pubblica Amministrazione, c.d. maladministration, intesa come assunzione di decisioni (di bilanciamento di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari; al riguardo occorre fare riferimento ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse. Le situazioni potenzialmente rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie descritta dal codice penale (artt. 318, 319 e 319 ter) e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale, nonché le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso della stessa a fini privati. La legge n. 190/2012 individua una serie di barriere interne all'Amministrazione, volte ad arginare il fenomeno corruttivo, delineando una strategia di prevenzione della corruzione che si basa su un duplice livello, nazionale e decentrato. In particolare, a livello nazionale l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) predispone e adotta il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), costituente un atto di indirizzo, che funge da supporto nell'adozione delle misure di prevenzione della corruzione.

L'attuale momento storico è caratterizzato da un'elevata complessità alla luce dei cambiamenti dovuti alle riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) al fine di superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia da Covid-19. In tale contesto, assumono maggiore importanza la programmazione e l'attuazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione. Infatti, le ingenti risorse finanziarie a disposizione e le deroghe alla disciplina ordinaria introdotte per rendere più celere l'attività amministrativa, richiedono un potenziamento dell'integrità pubblica e della programmazione di efficaci misure anticorruzione, al fine di scongiurare il rischio che fenomeni di natura corruttiva possano ostacolare la realizzazione degli obiettivi connessi all'attuazione del PNRR.

Con delibera del 30 gennaio 2025 il Consiglio dell'Anac ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione valido per il triennio 2025-2027, finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la

programmazione di efficaci misure di prevenzione della corruzione, mirando al tempo stesso a semplificare l'attività amministrativa.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per le finalità del Piano, tali analisi contiene elementi utili e significativi per corrispondere alle esigenze della gestione del rischio corruttivo, a maggior ragione in una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

A detta dell'ANAC, come specificato all'interno del vigente PNA, l'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

Tanto premesso, va sottolineato che la centralità dei temi dell'etica e dell'integrità all'interno dell'organizzazione si può cogliere se solo si considera che una buona amministrazione si fonda su buoni funzionari prima che su buone leggi. Non è dunque sufficiente lavorare sull'organizzazione e sulle procedure, ma è indispensabile investire sui singoli, selezionare persone competenti e motivate e garantirne, poi, la crescita professionale. La mancanza di consapevolezza dell'importanza dell'etica quale condizione di efficienza, di efficacia, di equità e, quindi, quale condizione per la creazione di valore pubblico, può favorire il diffondersi della logica del mero adempimento formale e burocratico. Pertanto la condivisione della cultura dell'integrità e della legalità, intesa come principio di base dell'agire pubblico, è in realtà una condizione necessaria per garantire lo sviluppo e l'implementazione di un efficace sistema di risk management, focalizzato sulla dimensione etica. In questa ottica si inseriscono specifiche azioni che VEGA S.c. a r.l. in liquidazione ha individuato e che contribuiscono all'implementazione del processo di gestione del rischio e alla più generale valorizzazione della cultura etica all'interno dell'organizzazione: la formazione del personale ed il coinvolgimento dell'intera struttura.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

VEGA S.c. a r.l. in liquidazione è organizzata sulla base di un sistema di amministrazione e controllo da parte dell'organo collegio di liquidazione nominato dal Comune di Venezia a seguito della messa in liquidazione della Società a far data dal 17 ottobre 2024.
Il vigente Statuto sociale prevede i seguenti organi societari:

Il Collegio di Liquidazione; il Collegio Sindacale. La società è soggetta a controllo da parte di società di revisione. La società è dotata di un Organismo di Vigilanza in forma monocratica, che svolte le funzioni anche di Responsabile per la gestione delle segnalazioni whistleblowing.
Nell'ambito del rispetto delle varie disposizioni nazionali attinenti aspetti etici in senso generale, si evidenzia che la società si adeguata al dettato del D.Lgs. n. 231/2001. Il modello organizzativo nella parte generale e nella parte speciale, viene aggiornato adeguandolo al nuovo catalogo reati, comprese le modifiche del codice penale entrate in vigore nel corso del 2024.
La società opera attraverso una struttura organizzativa che conta, alla data di approvazione del presente documento, n. 5 dipendenti.
La società è soggetta alla direzione e controllo da parte della società I.V.E. S.r.l. (a sua volta controllata al 100% dal Comune di Venezia) e si trova in stato di liquidazione volontaria dal 1° agosto 2024.
Le misure di prevenzione della corruzione che le società come VEGA S.c.a.r.l. in liquidazione devono adottare, fanno riferimento ai contenuti minimi, come disciplinato da ANAC (del Presidente del 5 giugno 2024, fasc. ANAC 2415/2024).
Le società all'interno del documento contenente le misure integrative di prevenzione della corruzione, inseriscono apposita sezione dedicata alla trasparenza.
Nella sezione trasparenza, le società prevedono anche le modalità, i tempi, le risorse e il sistema di monitoraggio circa l'attuazione degli obblighi di pubblicazione. I dati, i documenti e le informazioni che devono essere pubblicate sono indicati nel D.Lgs 33/2013 e nel D.Lgs 175/2016 in combinato disposto con la delibera ANAC 1134/2017 e relativo allegato 1.
Viene disciplinato il procedimento di istanza di accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, c. 2 del D.Lgs n. 33/2013.
L'omessa previsione della sezione dedicata alla trasparenza è considerata come un caso di omessa adozione del PTPCT e pertanto sanzionata ai sensi dell'art. 19, c. 5 del D.L. 90/2014.

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, i cd fatti di maladministration, come sono stati definiti dalle linee guida ANAC.
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.
Il concetto di corruzione da prendere a riferimento per la definizione dei piani ha un'accezione ampia rispetto a quella che poteva essere presa in considerazione ai fini D. Lgs. 231/2001, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.
Nello spirito della L. 190/2012 la trasparenza è considerata uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.
La legge ha individuato l'Autorità Nazionale Anticorruzione nella "CIVIT - Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza" delle amministrazioni pubbliche, secondo quanto previsto dall'art. 13 del D. Lgs. n. 150 del 2009 e ora nell'A.N.AC., a seguito della Legge n. 135/2013. A tale Autorità sono attribuiti compiti di vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione, nelle singole Amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa.
Le strategie di prevenzione della corruzione si articolano si due livelli.
A livello nazionale, un ruolo fondamentale è svolto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA, approvato dalla suddetta Autorità con delibera n. 72 del 13 settembre 2013) di competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione come sopra individuata. Tale piano è stato predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), sulla base delle linee guida definite dal Comitato interministeriale, ed approvato con deliberazione n. 72/2013 dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza (C.I.V.I.T., ora A.N.AC.).
A livello decentrato, poi, 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 ed 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.
Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

- Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Per chiarezza espositiva occorre precisare il concetto di corruzione sotteso alla normativa di settore, al Piano Nazionale Anticorruzione e al presente piano triennale, dal momento che è importante individuare in concreto quali sono i comportamenti da prevenire e contrastare.
A conclusione di questa premessa appare utile riepilogare le norme in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, ad oggi approvate. Oltre alla legge n. 190/2012 e al Piano Nazionale Anticorruzione sopra citati, il contesto giuridico di riferimento comprende:
il 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*";
il 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"*.
Va richiamata l'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.
Infine, si ricorda che con determinazione n. 1134 dell'8/11/2017, l'ANAC ha emanato le "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 284 del 5 dicembre 2017, aggiornando la precedente determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 alla luce delle variazioni intervenute nelle norme di riferimento ed esplicitando per tali enti, gli adempimenti ritenuti attualmente dovuti.

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 p.to 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.
VEGA S.c. a r.l. ha adottato un Modello di Organizzazione Gestione e controllo (MOG), alla luce di quanto sopra, e di quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del Comune di Venezia (socio di maggioranza di VEGA S.c.a.r.l. attraverso la propria controllata I.V.E); la società seppure non tenuta a norma di legge, ha ritenuto comunque di nominare un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e di adottare un proprio Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che si integri con il MOG stesso (approvato in data 16 maggio 2013 dal Cda di VEGA S.c. a r.l.), ed ha provveduto con la stesura del presente documento, al suo aggiornamento.

1.3 Abbreviazioni

PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPCT	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 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 ai sensi del D. Lgs. 231/01
ODV	Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/01

1.4 VEGA S.c. a r.l. in liquidazione: classificazione attività e Organizzazione Aziendale

Preliminarmente si precisa che rispetto al piano precedente sono intervenute modifiche per quanto riguarda l'organizzazione e l'attività della società, in quanto la società è stata posta in liquidazione, oltre a versare in concordato preventivo (circostanza, quest'ultima, evidenziata anche all'interno del PIAO del Comune di Venezia).
Riguardo l'attività posta in essere dalla procedura di concordato, si precisa che nel 2023 sono stati oggetto di compravendita alcuni immobili, attraverso procedura competitiva di vendita pubblicata il 18 maggio 2023 e precisamente:
Lott. 4, compravenduto con atto notarile del 26 ottobre 2023;
Lotto 6, compravenduto con atto notarile del 3 novembre 2023;
Lotto 3, compravenduto con atto notarile del 9 novembre 2023.
Le informazioni sono consultabili sul sito istituzionale di VEGA S.c.a.r.l. www.vegapark.ve.it, alla sezione "concordato".
Nella stessa sezione, sono riportate le informazioni e gli aggiornamenti intervenuti durante l'anno 2024, con riferimento alla procedura competitiva del 19 febbraio 2024 e quella dell'11 luglio 2024.

VEGA – Parco Scientifico Tecnologico di Venezia S.c.a.r.l. in liquidazione, con sede in Via delle Industrie n. 13 -30175 Marghera Venezia, P.Iva 02718360270, iscritta alla CCIAA di Venezia-Rovigo al n. 02718360270, è una Società Consortile a Responsabilità Limitata senza fini di lucro, di diritto privato a maggioranza pubblica, il capitale sociale è detenuto in qualità di socio di maggioranza (55,63%) da "La Immobiliare Veneziana srl in liquidazione", a sua volta controllata dal Comune di Venezia.
La società non è quotata in borsa.
VEGA S.c. a r.l. in liquidazione svolge attività di promozione e sviluppo di iniziative di ricerca per facilitare il trasferimento di conoscenze a favore della crescita tecnologica e della competitività del territorio, si occupa di incubazione d'imprese, ospita aziende e laboratori ed offre alle realtà insediate un sistema innovativo di rete, di community e di piattaforme tecnologiche creando sinergie e collaborazioni.

La società ha alle proprie dipendenze 5 dipendenti (dei quali 2 a part time, 1 in distacco a termine e a tempo parziale presso azienda partecipata del Comune di VE) e un dirigente in distacco e a part time, con funzioni di Direttore Generale scaduto a settembre 2024 e non rinnovato.

L'Amministrazione della Società è in capo al Presidente del collegio di liquidazione nominato con l'assemblea dei soci del 30 settembre 2024. Il collegio di liquidazione è composto da:

Presidente del collegio di liquidazione Roberto FERRARA
Componente del collegio di liquidazione Massimo DA RE
Componente del collegio di liquidazione Vannì ZILIO

La società in data 29/07/2013 ha presentato domanda di ammissione alla procedura di concordato preventivo art. 161 c. 6 L.F. Il Piano concordatario è stato omologato con Decreto del Tribunale di Venezia del 10/07/2014; trattasi di concordato con continuità aziendale disciplinato dall'art. 186 bis L.F.
Organi della procedura sono il Giudice Delegato Dott.ssa Sara Pittinari, il Commissario Giudiziale Dott. Piero De Bei, il Liquidatore Giudiziale Dott. Paolo Marchiori, il Comitato dei Creditori composto da Banca Santo Stefano, Sinergie Spa, Avv. Andrea Bortoluzzi.
Per quanto riguarda l'ordinaria gestione essa è regolamentata dal piano concorsuale che prevede la continuità aziendale.
Per contro, gli atti di straordinaria amministrazione, soggiacciono ai vincoli previsti dalla normativa di cui all'art. 167 comma 2° L.F. quindi soggetti al vaglio del Comitato dei Creditori, del Commissario Giudiziale, del Liquidatore Giudiziale per essere poi approvati dal Giudice Delegato.
Su ambedue le attività vigila il Commissario Giudiziale che, unitamente al Liquidatore Giudiziale, deve relazionare, con cadenza semestrale, il Giudice Delegato.
Per il particolare stato gestionale su evidenziato, ed opportunamente apprezzata la circostanza che l'attività sia ordinaria che straordinaria e sottoposta al controllo continuo da parte dell'autorità giudiziaria, si ritiene che il rischio di commissione dei reati di cui alla Legge 190/2012 nonché di reati pressupposti di cui al D.Lgs. 231/2001, sia ragionevolmente remoto.
Attualmente la procedura è in corso.

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 VEGA S.c.a.r.l. in liquidazione
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 ed 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 VEGA S.c.a.r.l. in liquidazione.

Il paragrafo 3.1.1 del P.N.A, oltre alla sezione B.2 dell'allegato 1 allo stesso e alla tavola n. 2, prevedono altresì al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190/2012 che gli enti di diritto privato in controllo pubblico introducano ed implementino "adeguate misure organizzative e gestionali", con i seguenti contenuti minimi:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della L. n. 190 del 2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In VEGA S.c.a.r.l. in liquidazione il Piano si integra con il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) redatto ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.
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 VEGA S.c. a r.l. 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. (documentazione iniziale della 231)

2.2 Soggetti Coinvolti

Il collegio di liquidazione è l'organo di indirizzo politico cui compete, entro il 31 gennaio di ogni anno l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT.
Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ricoperte dal Presidente del collegio di liquidazione non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi se non nell'ambito della retribuzione di risultato così come definita dalla normativa legislativa e contrattuale vigente.
Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità.

Il Piano proposto dal RPCT ha validità triennale e deve essere aggiornato con cadenza annuale e ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti o dell'attività della Società ed è adottato dal Collegio di liquidazione della società e pubblicato nell'apposita sezione "Trasparenza" del sito internet.

In particolare, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza svolge i seguenti compiti:

- predispone ed aggiorna il PTPCT che dovrà essere poi adottato dal Collegio di liquidazione;
- verifica l'efficace attuazione del piano e formula proposte di modifica allo stesso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità;
- definisce le procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione;
- sottopone annualmente la relazione sulle attività svolte al Collegio di liquidazione;
- pubblica sul sito web istituzionale una relazione recante i risultati dell'attività svolta;

a garanzia dei compiti e doveri sopra elencati, il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza può esercitare tra l'altro i seguenti poteri:

- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente e/o documentazione a tutti i dipendenti su comportamenti potenzialmente a rischio corruzione e illegalità;

- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento (come bandi di gara o concorsi di selezione del personale) di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'azienda al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

Il nominativo del Responsabile è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale al seguente link: "SOCIETA' TRASPARENTE". I requisiti del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (di seguito, in breve, anche solo il "Responsabile"), in base alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.1/2013 / D.F.P., sono i seguenti:

a) non essere stato destinatario di provvedimenti giudiziali di condanna, né di provvedimenti disciplinari;
b) aver dato nel tempo dimostrazione di comportamento integerrimo;
c) non essere in conflitto di interessi;
d) non essere incaricato dei settori tradizionalmente più esposti al rischio della corruzione.

Al fine di garantire l'autonomia e il potere di impulso del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, come previsto dalla circolare 1 del 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e considerato il peculiare compito organizzativo e di raccordo che deve essere svolto da tale responsabile, la Società assicura ad esso adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio. L'adeguatezza va intesa non solo dal punto di vista quantitativo, ma anche qualitativo, dovendo assicurare la presenza di elevate professionalità, che dovranno peraltro essere destinatarie di specifica formazione.
Oltre al Responsabile per l'attuazione del Piano, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nelle diverse attività aziendali mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.
Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

2.2.1 L'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V., attualmente composto in forma monocratica,

- partecipa, per quanto di competenza, al processo di valutazione e gestione del rischio

nell'ambito del Modello di Organizzazione e Gestione, considerando i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti così come definito nel Regolamento di Audit e nel Regolamento dell'O.d.V.

- esprime parere sul Codice Etico adottato conformemente a quanto definito nella normativa di settore (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001) e controlla gli esiti della Sua applicazione (report sulla disciplina; rapporti di audit; ecc…).

L'Organismo ha altresì l'obbligo di segnalare tempestivamente al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza eventuali situazioni di potenziale pericolo di commissione dell'illecito emergenti dalla propria attività di controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

2.2.3 Tutti i dipendenti

Partecipano al processo di gestione del rischio per quanto di competenza così come definito dalla struttura organizzativa vigente e così come definito nei Profili professionali di competenza.
Osservano le misure contenute nel Presente Piano e in tutti i Regolamenti e i documenti del Sistema di Gestione Aziendale.
Segnalano le situazioni di illecito così come definito nel Codice Etico in vigore.
Segnalano casi di personale conflitto di interessi così come definito nel Codice Etico (art. 6 bis l. n. 241 del 1990).

2.2.4 I collaboratori a qualsiasi titolo

Osservano le misure contenute nel presente Piano e in tutti i Regolamenti e i documenti del Sistema di Gestione Aziendale che li riguardino.
Segnalano le situazioni di illecito così come definito nel Codice Etico in vigore.

2.3 Gestione del rischio

Il PTPCT può essere definito come lo strumento preordinato alla gestione del rischio nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.
Il processo si 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 si è provveduto ad effettuare un'attività di interviste del Management e dei responsabili di funzione centrali al fine di mappare i macro-processi in cui le singole funzioni aziendali sono coinvolte, che unitamente allo studio dei mansionari aziendali e del sistema di deleghe, ha portato ad una mappatura alla costruzione di una "griglia" in cui per singola fattispecie di reato sono state individuate le funzioni aziendali potenzialmente coinvolte nel rischio di commissione del reato, i macro-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 Analisys 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.

Per la valutazione quantitativa dei parametri sopra indicati si sono utilizzati i criteri di seguito riportati:

INDICE DI GRAVITÀ (G)	
Criterio	**Punteggi**
Bassa: sanzione fino a 267 quote	1
Media: sanzione da 268 a 400 quote	2
Alta: sanzione da 401 a 660 quote	3
Molto alta: sanzione da 661 a 800 quote	4

Elevatissima: sanzione da 801 a 1000 quote	5

INDICE DI PROBABILITÀ (P)	
Criterio	**Punteggi**
Non attinente	0
Non escludibile	1
Attinente	2

INDICE DI RILEVABILITÀ (R)	
Criterio	**Punteggi**
Alta: L'organizzazione e la gestione aziendale è in grado di rilevare certamente il manifestarsi di comportamenti scorretti	1
Moderata: Il programma di controllo ha una probabilità di rilevare il manifestarsi di comportamenti scorretti inferiore al 50%	2
Bassa: Il programma di controllo rileva solo casualmente il manifestarsi di comportamenti scorretti	3

FATTORE CORRETTIVO (C)	
Criterio	**Punteggi**
Non Corretto: la valutazione derivante dalla moltiplicazione di G*R*P è ritenuta congrua per il tipo di organizzazione	1
Corretto: la valutazione derivante dalla moltiplicazione di G*R*P non è ritenuta congrua per il tipo di organizzazione e per l'impatto di immagine che potrebbe avere la sanzione.	2

Nella valutazione della potenzialità criminogena nelle singole aree si è tenuto conto anche delle attività di controllo interno già operanti nelle stesse (quali, ad esempio, l'esistenza di un sistema di verifica delle decisioni strategiche adottate, l'avvenuta formalizzazione dei flussi decisionali, l'esistenza di un sistema di deleghe formalizzato, l'operatività di un sistema di report periodici delle attività delle figure apicali, etc.).
Per le singole attività svolte da un'area aziendale è stato calcolato, quale prodotto dei quattro fattori sopra individuati, un indicatore definito Fattore di Rischio Totale (FRT), secondo la seguente tabella.

Rischio Elevato	FRT compreso > 27 Priorità elevata = interventi necessari ed urgenti
Rischio Medio	FRT compreso tra 19 e 27 Priorità media = interventi necessari
Rischio Moderato	FRT compreso tra 6 e 18 Priorità bassa = interventi non necessari, o generici
Rischio Trascurabile	FRT compreso tra 0 e 5 = interventi non necessari

L'attività di Risk Analisys elaborata con le modalità di cui sopra con si è tradotta nella redazione di una scheda analisi per ogni singola fattispecie di reato prevista come causa di responsabilità amministrativa per l'azienda ai sensi del D. Lgs. 231/01.
Il documento di sintesi, Risk Analisys del MOG, forma parte integrante del presente PPC.
Per semplicità di lettura i macroprocessi a rischio sono stati raggruppati nella seguente tabella riepilogativa:

Descrizione Attività	**Rischio rilevato**
Attività in materia di erogazioni di benefici economici diretti e indiretti a persone e associazioni;	Trascurabile
Processo di gestione degli incarichi di consulenza esterni	Moderato
Processo di gestione dei rapporti con la P.A.	Trascurabile
Processo di gestione della finanza pubblica e agevolata	Trascurabile

Descrizione Attività	Rischio rilevato
Processo di gestione acquisti ed approvvigionamento di lavori, servizi e forniture (Attività in materia di contratti)	Moderato
Processo di gestione Risorse Umane (selezione, acquisizione e progressione del personale, concorsi, prove selettive)	Trascurabile
Processo di gestione tesoreria	Moderato
Processo di gestione attività amministrativa	Moderato
Processo di formazione bilancio	Moderato
Attività in materia di controllo/verifiche/sanzionatorie	Moderato

La tabella su esposta, può peraltro essere deprezzata nelle sue componenti di rischio, in dipendenza della circostanza che la società si trova in procedura di concordato preventivo come più puntualmente descritto nelle premesse.

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. Tuttavia, date le ridotte dimensioni del personale e le limitate risorse finanziarie, conseguenti in gran parte all'attuazione del piano concordatario, non sono attualmente previste forme di puntuale controllo interno.
Risulta adottato il codice etico approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16/05/2013.

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 € 100,00 (euro cento).

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 dalla Parte III - Sezione IV del Modello 231/01, il MOG medesimo e conseguentemente il presente PTPCT, 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 O.d.V.
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 PTPCT viene reso inoltre disponibile e consultabile in formato aperto all'interno del sito web istituzionale www.vegapark.ve.it, in apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

2.5 Monitoraggio sull'attuazione del PPC

Le attività di controllo e monitoraggio assumono una valenza strategica e competono al RPCT nell'ambito delle prerogative che gli sono proprie per espressa previsione della L. 190/2012.

In particolare l'RPCT:

- controlla l'adempimento da parte di VEGA S.c.a.r.l. in liquidazione 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 PTPCT e la sua idoneità;
- propone modifiche al PTPCT 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'A.N.AC., 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. Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower).

In conformità alla normativa ed alle linee guida ANAC nonchè alla nuova normativa in materia le società devono adottare dei sistemi che incoraggino il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione della segnalazione e in ogni contatto successivo.
In particolare, la legge 190 /2012 ha introdotto l'art. 54 bis al D. Lgs. 165 del 2001 a tutela del dipendente che segnala illecito (c.d. Whistleblower). Tale norma prevede:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

La finalità perseguita è di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire misure discriminatorie e conseguenze pregiudizievoli, tutelando l'anonimato anche in ogni contesto successivo alla segnalazione.
VEGA S.c. a r.l. in liquidazione, pur se la norma citata è contemplata nell'ambito del D.lgs 165 del 2001, per i pubblici dipendenti, e pur non essendo applicabile la fattispecie alla Società, ritiene di adottare analogamente dette disposizioni a tutela del dipendente che effettua la segnalazione dell' illecito.

3.1 Tutela dell'anonimato

L'identità del segnalante non può essere svelata senza il suo consenso nemmeno in sede di procedimento disciplinare, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazioni anonime. Le misure di tutela introdotte dalla disposizione si applicheranno alla segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Potranno essere prese prendere in considerazione segnalazioni anonime solo ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es. indicazioni di nominativi o qualifiche, menzione di uffici o provvedimenti o eventi particolari).
Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso agli atti non possono comunque trovare applicazione nel caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

3.2 . divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.
Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza.
Il Responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Dirigente da cui dipende il dipendente che ha subito la discriminazione ovvero al superiore gerarchico nel caso la discriminazione sia posta in essere da un Dirigente.
Il Dirigente/ e/o il superiore gerarchico, valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.
In tal caso il Presidente del collegio di liquidazione è interessato per i procedimenti di propria competenza, e valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente e/o Dirigente che ha operato la discriminazione.

3.3 Sottrazione al diritto di accesso

La denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della l. n. 241 del 1990.

3.4 Procedura di segnalazione

Sulla base delle considerazioni che precedono, VEGA S.c. a r.l. in liquidazione si impegna ad adottare una procedura che si ispira ai seguenti criteri operativi:

- il soggetto competente a ricevere la segnalazione dei whistleblower è il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza;
- ai fini della presentazione delle segnalazioni riservate sarà istituito un adeguato sistema informatico che garantisca l'identificazione del segnalante solo al Responsabile;

- il sistema dovrà altresì consentire la presentazione di segnalazioni anonime;
- le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, e se prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, e di attitudine diffamatoria o calunniosa.

Entro 15 giorni dal ricevimento della segnalazione, il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza decide se dar corso alla segnalazione o archiviarla per i motivi indicati al punto precedente;
Entro successivi 15 giorni, il Responsabile esegue le verifiche preliminari eventualmente necessarie e, in caso di riscontro di irregolarità, effettua le necessarie segnalazioni alle strutture ed organi di controllo della Società (ivi incluso l'Organismo di Vigilanza nel caso in cui il comportamento segnalato costituisca anche illecito ai sensi del D. Lgs. 231/2001) ovvero, qualora non siano riscontrate criticità, provvede all'archiviazione.
Per l'esecuzione delle eventuali verifiche preliminari il Responsabile può procedere all'acquisizione di documenti e informazioni presso tutte le strutture della società.

PARTE II – TRASPARENZA

1. Sezione trasparenza

1.1. Adempimenti relativi alla trasparenza ex D.lgs 33/2013

1.1.1 Ambito di applicazione

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e

imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.
Si tratta di una nozione diversa da quella contenuta negli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, che disciplina la distinta fattispecie del diritto di accesso ai documenti amministrativi, qualificato dalla titolarità di un interesse azionabile dinanzi al giudice (art. 116 cod. proc. amm.) e sottoposto a una specifica e differente disciplina che trova la propria fonte nella richiamata L. 241/90, la quale istituisce altresì la Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi (art. 27, come sostituito dall'art. 18 della legge 11 febbraio 2005, n. 15), definendone le attribuzioni.
Ai sensi dell'art. 10 comma 2 del D. Lgs 33/2013 il Piano, nella sezione Trasparenza, definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi di cui all'articolo 43, comma 3. Le misure del Piano relative alla Trasparenza sono collegate, sotto l'indirizzo del responsabile, con le misure e gli interventi previsti dal Piano relative alla prevenzione della corruzione. A tal fine, il Programma costituisce di norma una sezione del Piano di prevenzione della corruzione."
Come previsto dall'art. 11 del D. Lgs 33/13, le società partecipate dalle pubbliche amministrazioni e le società da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile sono tenute alla pubblicazione dei dati indicati dall'art. 1, commi da 15 a 33 della L. 190/2012 limitatamente all'attività di pubblico interesse.

1.1.2 Applicazione delle norme sulla trasparenza nella Società

Per quanto riguarda la trasparenza, la Società ha creato sul sito istituzionale www.vegapark.ve.it un'apposita sezione intitolata "SOCIETA' TRASPARENTE" nella quale sono inserite tempestivamente le informazioni, secondo quanto stabilito nel D. Lgs. n 33/13, nella D. Lgs. 175/2016 e ss. mm. ed ai sensi di quanto disposto dalla delibera ANAC 1310/2016
I dati e tutto il materiale di cui sopra devono essere pubblicati con le seguenti caratteristiche):

- completi ed accurati;
- comprensibili;
- aggiornati;
- tempestivi;
- in formato aperto.

Nella pubblicazione dei dati e dei documenti deve essere garantito il rispetto della normativa sulla Privacy; la Società a questo proposito è dotata di un Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs 196/03 pubblicato nella Intranet aziendale.
Nello specifico, le norme rilevanti per la Società sono le seguenti:

a) art. 1, comma 15, Legge n. 190/12: la Trasparenza dell'attività amministrativa, in ossequio al dettato costituzionale contenuto nell'art. 117, comma 2, lett. m), è assicurata dalle Società a partecipazione pubblica locale mediante la pubblicazione, nei propri siti web istituzionali, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali. Nei siti web istituzionali delle Società a partecipazione pubblica sono pubblicati anche i relativi bilanci e conti consuntivi, nonché i costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini;

b) art. 1, comma 16, Legge n. 190/12: fermo restando quanto stabilito nell'art. 53 del D.lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal comma 42 del presente articolo, nell'art. 54 del "Codice dell'Amministrazione digitale" di cui al D.lgs. n. 82/05, nell'art. 21 della Legge n. 69/09, e nell'art. 11 del D.lgs. n. 150/09, le Società partecipate assicurano i livelli essenziali di informazione (previsti al comma 15) con particolare riferimento ai procedimenti di:
   - autorizzazione o concessione;
   - scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del "Codice dei Contratti pubblici" relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs. n. 163/06;
   - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
   - concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del D.lgs. n. 150/09. I soggetti che operano in deroga e che non dispongono di propri siti web istituzionali pubblicano le informazioni previste nei siti web istituzionali delle Amministrazioni dalle quali sono nominati.

c) art. 1, comma 29, Legge n. 190/12: la Società, rende noto, tramite il proprio sito web istituzionale, almeno un indirizzo di Posta elettronica certificata cui il cittadino possa

rivolgersi per trasmettere istanze ai sensi dell'art. 38 del Dpr. n. 445/00, e ricevere informazioni circa i provvedimenti e i procedimenti amministrativi che lo riguardano;

d) art. 1, comma 30, Legge n. 190/12: la Società nel rispetto della disciplina del diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al Capo V della Legge n. 241/90, in materia di procedimento amministrativo, ha l'obbligo di rendere accessibili in ogni momento agli interessati, tramite strumenti di identificazione informatica di cui all'art. 65, comma 1, del "Codice dell'Amministrazione Digitale" di cui al D.lgs. n. 82/05, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi che li riguardano, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

1.2 Soggetti della trasparenza e programma delle attività

I soggetti coinvolti nel programma della trasparenza sono:

- RPCT Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza
- Dipendenti che compiono atti soggetti alla pubblicazione
- gli organi apicali (il Collegio di liquidazione)

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

1.2.1 Il Responsabile della trasparenza

Il D.Lgs 33/13 all'art. 43 comma 1 prevede che "all'interno di ogni amministrazione il responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza, di seguito «Responsabile». Il Responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione."

Il Responsabile per la Trasparenza ha i seguenti compiti:

- svolge stabilmente un'attività di controllo affinché sia adempiuto da parte dell'amministrazione l'insieme degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- raccoglie dai dipendenti della società e dagli organi apicali, le informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini di legge;
- provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico;
- in relazione alla loro gravità, segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità e all'Autorità nazionale anticorruzione;
- cura per l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 47 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito dal Responsabile della Trasparenza in collaborazione con le Funzioni Responsabili della Società.
L'articolo 46 del D.Lgs 33/13 prevede una serie di sanzioni per le violazioni relative agli obblighi di trasparenza: "1. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile."

1.2.2 I dipendenti

I dipendenti espressamente individuati nell'allegati 1 del Programma Triennale Trasparenza:

- sono responsabili in merito all'individuazione, elaborazione, ed inoltro tempestivo al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dei singoli dati/informazioni di rispettiva competenza, al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'ufficio amministrazione;
- comunicano tempestivamente e comunque non oltre 3 giorni dalla loro efficacia le informazioni di rispettiva competenza al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- il responsabile informatico, adempie tecnicamente agli obblighi di pubblicazione sul sito su richiesta e coordinamento del Responsabile Trasparenza nonché al loro aggiornamento.

1.2.3 Gli organi apicali

Gli organi apicali (Il Presidente del Collegio di liquidazione), per l'incarico di RPCT è responsabile anche per quanto riguarda la comunicazione tempestiva, al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

1.3 Tutela della Privacy

La pubblicazione on-line delle informazioni avviene in conformità alle prescrizioni di legge in materia di trasparenza, con particolare riguardo a quelle di cui al D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, e delle disposizioni in materia di riservatezza di dati personali (D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali), comprensive delle delibere dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, oltre che alle Linee Guida in materia di trattamento di dati personali, Provvedimento n. 243 del 15 maggio 2014 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12.06.2014 e comunque nel rispetto di quanto previsto dal Dlgs 101/2018 che ha recepito il Regolamento Europeo 2016/679

PARTE III – COMPORTAMENTO, SANZIONI E COORDINAMENTO

1. Codice Etico e di Comportamento

Il Consiglio di Amministrazione in data 16/05/2013 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 PTPCT forma parte integrante , prevede nella Parte III – Sezione III 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 VEGA S.c.a.r.l. 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 O.d.V. e di RPCT segnalare all'Organo Amministrativo eventuali comportamenti in violazione del MOG e del PPC tali da richiedere l'applicazione di una sanzione disciplinare.

3. Sanzioni a carico dell'Organo Amministrativo

Il contenuto del presente documento è integrato dalla presa d'atto che nelle ipotesi di mancata adozione delle misure organizzative e gestionali per la prevenzione della corruzione e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza entro i termini di legge, l'ANAC esercita il potere sanzionatorio previsto dall'art. 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 € 1.000,00 e non superiore nel massimo a € 10.000,00.

PARTE IV – INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA'

Tra le diverse misure di prevenzione, 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. Per tale motivo è richiesto, al soggetto cui è conferito uno di questi incarichi, di rilasciare, all'atto della nomina, una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità, dichiarazione che dovrà essere pubblicata sul sito dell'ente nella sezione "Società trasparente", e che costituisce condizione di efficacia dell'incarico stesso (art. 20 d.lgs. n. 39/2013).
Nel caso di dichiarazione del falso, si incorrerà in responsabilità penale ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, nonché nell'impossibilità di ricoprire per i successivi cinque anni alcuno degli incarichi previsti dal d.lgs. 39/2013.
Nel caso in cui venga rilevata l'esistenza di una causa di inconferibilità, secondo l'articolo 17 D.lgs. 39/2013, la nomina viene dichiarata nulla e prende avvio il procedimento di contestazione, nei confronti sia del soggetto cui l'incarico è stato conferito, sia dei soggetti che componevano, all'atto di nomina, l'organo che lo ha conferito, ai fini della applicazione della sanzione inibitoria prevista all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013, secondo la quale l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza. I soggetti cui è stato conferito l'incarico, invece, in un arco di tempo congruo, in genere non inferiore a cinque giorni, hanno la possibilità di presentare documenti a discolpa che consentano l'esercizio del diritto di difesa.
Nel caso, invece, venga rilevata l'esistenza di una causa di incompatibilità, l'art. 19 prevede la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso un termine di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa di incompatibilità.
ANAC, in considerazione della buona fede del soggetto dichiarante, consiglia alle amministrazioni di accettare dichiarazioni cui sia allegato l'elenco di tutti gli incarichi da lui ricoperti e delle eventuali condanne per reati commessi contro la pubblica amministrazione, in modo che sia poi l'amministrazione stessa ad effettuare i relativi controlli. Qualora ANAC rilevi delle irregolarità, può sospendere la procedura di conferimento dell'incarico, oppure, nel caso in cui l'incarico sia già stato conferito, può imporre al RPCT di procedere con le sanzioni illustrate in precedenza.
I componenti del Collegio di liquidazione, devono rendere apposita dichiarazione nella quale attesti:

¬ Di possedere tutti i requisiti previsti dalle vigenti disposizioni legali e statutarie per la carica conferita;

¬ L’insussistenza di cause di incompatibilità di cui al citato decreto legislativo n. 39/2013.

Con la medesima dichiarazione i componenti del Collegio di liquidazione hanno assunto l’impegno di comunicare immediatamente il verificarsi di situazioni impeditive alla carica.

Tale dichiarazione deve essere resa con periodicità annuale e pubblicata, ai fini della trasparenza, sul sito internet della società nella sezione “Società Trasparente/Organizzazione/Organi di indirizzo politico – amministrativo”.

Il RPCT della società verifica il rilascio della suddetta dichiarazione.

PARTE V – PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.
Al fine di assicurare il rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. N. 165 del 2001, la società adotta misure volte ad evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle Società stessa.
In particolare si prevede nelle varie forme di selezione del personale sia

- Inserita espressamente la condizione ostativa sopra richiamata;
- I soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- Su tali dichiarazioni sarà svolta specifica attività di vigilanza.