



CODICE ETICO

DI CASINÒ DI VENEZIA GIOCO S.P.A.

DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

Casinò di Venezia Gioco S.p.A. (di seguito, anche “Casinò di Venezia” o la “Società”) è una società interamente controllata dal Comune di Venezia e ha per principale oggetto sociale la gestione della Casa da Gioco di Venezia.

Il presente documento, denominato Codice Etico (di seguito, anche “Codice”), è un documento ufficiale ed è stato elaborato al fine di definire ed esprimere i valori e le responsabilità etiche fondamentali che Casinò di Venezia assume espressamente nei confronti di tutti gli interlocutori con i quali si trova ad interagire.

Per il Casinò di Venezia principi quali la legalità, la concorrenza leale, la trasparenza, l’anticorruzione, l’imparzialità, la correttezza, l’onestà, l’integrità morale, la trasparenza, l’affidabilità e il senso di responsabilità rappresentano comportamenti che contribuiscono alla sua stessa affermazione e che la caratterizzano sia nelle relazioni interne che nei rapporti con l’esterno.

I dipendenti sono tenuti a rispettare detti valori, operando con diligenza, buona fede, obiettività, equità, ragionevolezza e agendo in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

L’insieme di questi principi deve ispirare tutti i Destinatari del Codice, per tali intendendosi tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per la Società (come *infra* specificati).

In nessun caso i Destinatari saranno giustificati per comportamenti tenuti in violazione di tali principi, neppure laddove perseguiti con l’intenzione di agire nell’interesse o a vantaggio della Società.



Il Codice, adottato formalmente dall'Organo Amministrativo di Casinò di Venezia, ha altresì lo scopo di introdurre e rendere vincolanti principi e regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (nel seguito anche "D.lgs. 231") e di ogni forma di corruzione ai sensi della 6 novembre 2012, n. 190 (nel seguito anche "Legge Anticorruzione").



Sommario

DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ	1
1. PREMESSA: IL CODICE ETICO	7
2. INTRODUZIONE: ARTICOLI DA 1 A 5	7
ART. 1 FINALITÀ E CONTENUTI DEL CODICE ETICO	7
ART. 2 DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL CODICE	8
ART. 3 EFFICACIA DEL CODICE	8
ART. 4 ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTI DEL CODICE	9
ART. 5 RIFERIMENTI.....	9
3. PRINCIPI GENERALI: ARTICOLO DA 6 A 30.....	11
ART. 6 DEFINIZIONE DEI PRINCIPI GENERALI	11
ART. 7 LEGALITÀ.....	12
ART. 8 TRASPARENZA	13
ART. 9 ANTICORRUZIONE.....	13
ART. 10 IMPARZIALITÀ.....	14
ART. 11 CORRETTEZZA.....	15
ART. 12 DILIGENZA, EFFICIENZA E PROFESSIONALITÀ.....	15
ART. 13 SPIRITO DI SERVIZIO.....	15
ART. 14 VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE E COLLABORAZIONE TRA COLLEGHI.....	16
ART. 15 RAPPORTI CON IL MERCATO E CONCORRENZA.....	16



ART. 16 GESTIONE DEL RISCHIO.....	17
ART. 17 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	18
ART. 18 TUTELA DELLA <i>PRIVACY</i>	18
ART. 19 RISERVATEZZA	19
ART. 20 LOTTA AL RICICLAGGIO E MEZZI DI PAGAMENTO	19
ART. 21 CONFLITTO DI INTERESSI.....	19
ART. 22 GESTIONE DELLA CASA DA GIOCO.....	20
ART. 23 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE	20
ART. 24 RAPPRESENTANZA FEDERATIVA.....	20
25 AMBIENTE E TERRITORIO.....	21
ART. 26 REGALI E OMAGGI	21
ART. 27 IMMAGINE	21
ART. 28 SISTEMI INFORMATICI.....	22
ART. 29 FEDE PUBBLICA.....	22
ART. 30 CONTRASTO DEL TERRORISMO E DELLA CRIMINALITÀ	23
4. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ESTERNI: DA ARTICOLO 31 A 42	23
ART. 31 PRINCIPI GENERALI DEI CRITERI DI CONDOTTA.....	23
ART. 32 RAPPORTI CON I CLIENTI.....	24
32.1 UGUAGLIANZA ED IMPARZIALITÀ.....	24
32.2 CONTATTI E COMUNICAZIONI CON I CLIENTI	24



32.3 QUALITÀ E <i>CUSTOMER SATISFACTION</i>	25
32.4 INTERAZIONE CON I CLIENTI	25
32.5 PREVENZIONE DEL GIOCO D’AZZARDO E TUTELA DEI MINORI	26
32.6 RESPONSABILITÀ NELLA SOMMINISTRAZIONE DI ALIMENTI E DI BEVANDE ALCOLICHE.....	26
32.7 CONTROLLO DEL GIOCO D’AZZARDO PATOLOGICO	26
32.8 TUTELA DELLA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	27
32.9 GIOCHI ELETTRONICI.....	27
32.10 SICUREZZA DELLA CLIENTELA NELLE SALE GIOCHI DEL CASINÒ	27
ART. 33 RAPPORTI CON I COMMITTENTI.....	28
ART. 34 RAPPORTI CON I FORNITORI: SCELTA DEL FORNITORE.....	28
ART. 35 CONFERIMENTO INCARICHI PROFESSIONALI	28
ART. 36 RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AUTORITÀ.....	29
ART. 37 RAPPORTI CON LA STAMPA E ALTRI MEZZI DI COMUNICAZIONE	31
ART. 38 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI	32
ART. 39 POLITICHE DEL PERSONALE.....	32
39.1 RISPETTO RECIPROCO	32
39.2 DOVERI DEI DIPENDENTI	32
39.3 DOVERI DEI COLLABORATORI.....	34
39.4 DOVERI DEI DIRIGENTI	35
39.5 SELEZIONE DEL PERSONALE E ASSUNZIONE	35



39.6 VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE	36
39.7 SICUREZZA E SALUTE	37
39.8 TUTELA DELLA PERSONA.....	37
39.9 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI	38
39.10 CONFLITTO DI INTERESSI.....	38
39.11 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI	40
ART. 40 TUTELA DEGLI AZIONISTI.....	40
ART. 41 RAPPORTI ISTITUZIONALI	40
ART. 42 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI.....	41



1. PREMESSA: IL CODICE ETICO

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/01 e di ogni forma di corruzione costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Questo Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali ed individua le regole comportamentali cui viene riconosciuto valore etico positivo.

Esso costituisce, inoltre, uno strumento tramite il quale il Casinò di Venezia s'impegna a contribuire, nel compimento della propria missione e conformemente alle leggi e ai principi di lealtà e correttezza, allo sviluppo socioeconomico del territorio e dei cittadini attraverso l'organizzazione e l'erogazione dei servizi affidatigli.

In ragione della sua portata applicativa e del suo livello di incisività sull'organizzazione e sulle modalità di svolgimento delle attività aziendali, la sua attuazione sarà concretizzata secondo il seguente schema:

- adozione da parte dell'Organo Amministrativo della Società;
- comunicazione diretta alla struttura di vertice atta a enfatizzare i compiti e le responsabilità del personale preposto ad avere un ruolo manageriale nella società;
- sottoscrizione della dichiarazione da parte del Dirigente e dei Quadri che – per la particolarità delle mansioni svolte, a giudizio del loro superiore gerarchico – sono particolarmente coinvolti in attività sensibili;
- diffusione presso i dipendenti, consulenti, partner e fornitori e in generale gli stakeholder.

Il presente documento integra e sostituisce, senza soluzione di continuità, la precedente versione datata 19 settembre 2018.

2. INTRODUZIONE: ARTICOLI DA 1 A 5

Art. 1 Finalità e contenuti del Codice Etico

Il presente Codice individua i principi generali e le regole di comportamento cui viene riconosciuto un valore etico positivo, il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della missione aziendale.



Il Codice disciplina le condotte rilevanti, sotto il profilo etico, con lo scopo di rendere trasparente l'attività di Casinò di Venezia e di indirizzarne lo svolgimento, in considerazione anche dell'impegno della Società a contribuire allo sviluppo socioeconomico del Comune di Venezia e del territorio in cui opera per mezzo dell'organizzazione e dell'erogazione dei servizi affidatigli.

Art. 2 Destinatari e diffusione del Codice

Le disposizioni del Codice sono vincolanti per i comportamenti dei componenti gli Organi sociali, dei dipendenti, dei collaboratori a qualunque titolo di Casinò di Venezia, oltreché di tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali, onerosi o gratuiti con la Società.

I suddetti soggetti destinatari delle norme del Codice (nel seguito anche complessivamente "Destinatari") sono tenuti a osservare le prescrizioni in esso contenute e a adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi in esso espressi.

Casinò di Venezia s'impegna pertanto a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti economici da esso instaurati e a dare al medesimo la maggiore diffusione possibile.

A tal fine il Codice, in quanto pubblicato sul portale della Società, è messo a disposizione dei Destinatari e di qualunque interlocutore di Casinò di Venezia. Copia dello stesso è consegnata a tutti i dipendenti.

Art. 3 Efficacia del Codice

I comportamenti prescritti dal presente Codice integrano, sotto il profilo etico, la condotta rilevante degli amministratori ai fini del corretto assolvimento dell'obbligo di diligenza richiesto dalla natura del loro incarico nell'adempimento dei doveri loro imposti dalla legge e dallo statuto sociale; integrano inoltre la condotta rilevante ai fini del corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà e di diligenza attesi dal dirigente e dai dipendenti, nonché del generale obbligo di buona fede esigibile dai collaboratori a qualunque titolo e dai fornitori.



L'inosservanza dei comportamenti cui Casinò di Venezia attribuisce esplicitamente valore etico è proporzionalmente sanzionata, ricorrendone gli estremi, sotto il profilo civile, penale, disciplinare e contrattuale.

Art. 4 Attuazione e aggiornamenti del Codice

Il Codice è adottato da Casinò di Venezia mediante delibera dell'Organo Amministrativo; esso potrà essere modificato e integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti, delle indicazioni e delle proposte che potranno essere formulate:

- dagli stessi componenti dell'Organo di Amministrazione;
- dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001 (nel seguito "OdV");
- dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (nel seguito "RPCT");
- dalle strutture di vertice aziendali.

Art. 5 Riferimenti

Art. 109 del Regio Decreto 18 giugno 1931, n. 773 – "Approvazione del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza" (c.d. TULPS);

Artt. 2103, 2106, 2118, 2119 del Codice civile;

Legge 15 luglio 1966, n. 604 e ss. modifiche e integrazioni – "Norme sui licenziamenti individuali";

Art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 – "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (c.d. "Statuto dei lavoratori");

D.lgs. 26 maggio 1997, n. 155- "Attuazione delle direttive 93/43/CEE e 96/3/CE concernenti l'igiene dei prodotti alimentari" (H.A.C.C.P.);

D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231- "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300";



D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231 – “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”;

D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – “Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” (c.d. TUS);

Convenzione tra il Comune di Venezia e la Società sottoscritta il 26 giugno 2012 rep. n. 16538 (e successive modifiche e integrazioni);

Art. 7 del D.L. 13 settembre 2012, n. 158 – “Disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del Paese mediante un più alto livello di tutela della salute” (cd “Decreto Balduzzi”);

Legge 6 novembre 2012, n. 190 – “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;

D.P.R. n. 251 del 30 novembre 2012 in attuazione dell’art. 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120 sulla parità di accesso agli Organi di amministrazione e di controllo delle Società;

D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33- “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;

D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 – “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;

D.P.R. 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”;

Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (c.d. GDPR);

D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 – “Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione pubblicità e trasparenza correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;



D.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 – “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”;

Determinazione ANAC n. 1134 dell’8 novembre 2017 – “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;

D.L. 12 luglio 2018, n. 87 – “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”;

D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 – “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea”;

Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;

Piano Nazionale Anticorruzione;

Provvedimento Banca d’Italia 12 maggio 2023- “Indicatori di anomalia dell’unità di informazione finanziaria per l’Italia”.

3. PRINCIPI GENERALI: ARTICOLO DA 6 A 30

Art. 6 Definizione dei principi generali

La reputazione di Casinò di Venezia dipende dal comportamento del suo personale. Ogni componente degli Organi sociali e ogni dipendente e collaboratore della Società deve contribuire alla sua affermazione mantenendo una costante attenzione ai principi di responsabilità sociale, con la ricerca di soluzioni che integrino la valutazione delle ricadute per il benessere della comunità in cui la Società è inserita.



Di conseguenza le azioni, i rapporti, le transazioni, la gestione delle risorse umane e i comportamenti svolti nell'esercizio delle competenze e delle funzioni assegnate devono essere improntati al rispetto dei principi etici.

Costituiscono principi etici generali di Casinò di Venezia i principi come nel seguito espressamente declinati: Legalità, Trasparenza, Anticorruzione, Imparzialità, Correttezza, Diligenza, Efficienza e Professionalità, Spirito di servizio, Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi, Rapporti con il mercato e concorrenza, Gestione del rischio, Tutela della salute e sicurezza sul lavoro, Tutela della Privacy, Riservatezza, Lotta al riciclaggio, Attenzione alle situazioni di Conflitto di interessi, Corretta Gestione della Casa da Gioco, Integrità nei Rapporti con le Istituzioni Pubbliche, Adesione alla Rappresentanza federativa, Tutela di Ambiente e territorio, Corretta gestione di Regali e omaggi, Tutela dell'Immagine, Sicurezza dei Sistemi informatici, Fede pubblica, Contrasto del terrorismo e della criminalità.

Art. 7 Legalità

Casinò di Venezia s'impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie e nazionali, respingendo la corruzione e il riciclaggio in ogni loro accezione e ogni pratica illegale anche nelle forme di condotte che direttamente o anche solo indirettamente possano integrare forme di collaborazione con associazioni criminali, comunque denominate.

I componenti degli organi di governo societario, la direzione aziendale, ed in generale i dipendenti ed i collaboratori della Società, nell'ambito della loro attività professionale, sono tenuti a rispettare con diligenza la normativa vigente, il presente Codice e i protocolli e regolamenti interni.

Il perseguimento di un interesse della Società non potrà essere considerato, in nessun caso, un'esimente al mancato rispetto della legge, né potrà giustificare una condotta non onesta.



Art. 8 Trasparenza

Il principio della Trasparenza si fonda sulla veridicità, chiarezza e completezza dell'informazione.

L'osservanza di tale principio implica l'impegno a fornire le dovute informazioni, sia all'esterno che all'interno della Società, in modo chiaro e completo, adottando una comunicazione, verbale o scritta, di facile e immediata comprensione e previa verifica dei requisiti dell'informazione stessa.

Nelle informazioni rese nei confronti dei clienti, così come nella formulazione dei contratti, Casinò di Venezia comunica in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento di condizioni paritetiche.

Ogni Destinatario, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e delle misure integrative per la prevenzione della corruzione e della trasparenza adottate da Casinò di Venezia ai sensi della L.190/2012 e del D.lgs. 33/2013, è tenuto a collaborare per assicurare il pieno rispetto delle disposizioni relative alla trasparenza amministrativa assicurando l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alla Società, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, nel reperimento e nella trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale "Società trasparente", fornendo i dati richiesti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e tutti i loro aggiornamenti.

I dati, le informazioni, gli atti e le elaborazioni oggetto di pubblicazione a fini di trasparenza devono essere messi a disposizione in modo tempestivo, preciso, completo e nei tempi richiesti.

I responsabili di Area sono i diretti referenti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per tutti gli adempimenti e gli obblighi in materia e collaborano con quest'ultimo fattivamente, attenendosi alle metodologie e determinazioni organizzative e operative decise.

Art. 9 Anticorruzione

Casinò di Venezia adotta misure per la prevenzione della corruzione secondo quanto contenuto (i) nel proprio Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs. 231/2001; (ii) nelle Misure integrative per la Prevenzione della corruzione adottate ai sensi della L. 190/2012 e opera nel rispetto delle disposizioni del presente Codice.



A ogni Destinatario è richiesto di:

- attuare le prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs. 231/2001 e nelle Misure integrative per la Prevenzione della corruzione adottate ai sensi della L. 190/2012 in relazione alle proprie attività e compiti, assicurandone il rispetto e fornendo la necessaria collaborazione ai fini della valutazione della sostenibilità delle prescrizioni e delle misure stesse;
- prestare collaborazione all'Organismo di Vigilanza (ai sensi del D.lgs. 231/2001) e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza, fornendo nei termini assegnati le informazioni e i documenti richiesti;
- effettuare le dovute segnalazioni nell'osservanza delle procedure aziendali in materia.

Ogni dipendente è inoltre tenuto alla massima collaborazione e al segreto d'ufficio in caso di indagini, inchieste o istruttorie interne e a informare il dirigente o il responsabile dell'ufficio relativamente a dati o informazioni potenzialmente indicati di anomalia di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 10 Imparzialità

Casinò di Venezia considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nello svolgimento di ogni relazione interna ed esterna, pertanto respinge, contrasta e sanziona ogni discriminazione con riguardo all'età, al sesso, alle attitudini sessuali, allo stato di salute, alla etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose di tutti i suoi interlocutori.

I componenti degli organi di governo societario, le direzioni aziendali, e in generale i dipendenti e i collaboratori della Società, nello svolgimento dei rispettivi doveri professionali, devono attenersi al principio di imparzialità, evitando di preferire o agevolare persone o soluzioni che non siano basate su valutazioni tecnico-professionali.

Ciò si applica a ogni aspetto delle decisioni, nelle relazioni con tutti i propri *stakeholder*, siano essi clienti, dipendenti, fornitori, Istituzioni, Pubbliche Autorità.



Art. 11 Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto da parte di tutti, nell'espletamento della propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto, al di là della mera osservanza della Legge e dei Contratti/Regolamenti che disciplinano il Lavoro.

Art. 12 Diligenza, efficienza e professionalità

Casinò di Venezia considera di fondamentale importanza fornire ai propri clienti e a tutti i soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività, prestazioni di elevato livello qualitativo.

A tal fine le prestazioni professionali dei suoi dipendenti e collaboratori devono essere eseguite con la massima diligenza, accuratezza e professionalità.

In ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e l'efficienza nell'impiego delle risorse, mantenendo e garantendo il massimo grado di professionalità.

In nessun caso la convinzione di operare a proprio vantaggio giustifica comportamenti in contrasto con i principi espressi e/o richiamati nel presente Codice.

Art. 13 Spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio implica la fondamentale condivisione della missione di Casinò di Venezia.

Ciò comporta che ciascun Destinatario delle disposizioni del Codice si ispiri costantemente, nei propri comportamenti, all'obiettivo ultimo di fornire un servizio di alto livello nell'interesse della collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità, alle più eque condizioni economiche e normative, senza alcuna arbitraria discriminazione.



Art. 14 Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi

Casinò di Venezia considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori intangibili e da tutelare.

Viene affermato il rispetto della persona e della sua dignità e condannato ogni comportamento lesivo, offensivo e/o prevaricatore, di vessazioni psicologiche e fisiche o di molestie sessuali.

Le risorse umane sono riconosciute come elemento irrinunciabile e fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

I dipendenti e collaboratori di Casinò di Venezia hanno libertà di espressione delle proprie idee e convinzioni, nel rispetto delle normative aziendali, dei diritti e della dignità altrui e dell'ordinata convivenza nei luoghi di lavoro.

I criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto dovranno improntare anche i rapporti con i terzi estranei alla Società.

Art. 15 Rapporti con il mercato e concorrenza

Casinò di Venezia ritiene fondamentale il valore della concorrenza leale e libera astenendosi da comportamenti non rispettosi di principi che, se perseguiti, minerebbero le relazioni con le proprie parti interessate.

Casinò di Venezia favorisce, sostiene e promuove comportamenti corretti negli affari da parte di tutti i Destinatari in modo da rispettare le leggi sulla concorrenza, i titoli di proprietà industriale altrui e i diritti d'autore.

Vengono censurati i comportamenti di chiunque cerchi di commettere qualsiasi forma di frode in commercio e di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui sfruttando posizioni di forza o strumenti non leali.

Viene condannato qualsiasi comportamento dei Destinatari consistente nel promettere od offrire, direttamente o indirettamente, denaro o altre utilità a dipendenti, dirigenti, funzionari preposti alla redazione dei documenti contabili societari, amministratori, sindaci o liquidatori di società pubbliche o private, italiane o estere, perché gli stessi compiano od omettano atti in violazione degli obblighi



inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà. Sono altresì vietati i medesimi comportamenti posti in essere per fare conseguire alla Società un indebito o illecito interesse o vantaggio.

In particolare, nell'ambito di rapporti con soggetti privati terzi, Casinò di Venezia richiede a tutti i Destinatari di:

- non dare o promettere, anche tramite intermediari, utilità o vantaggi di qualsiasi natura dai quali possa derivare un qualsiasi vantaggio improprio per la Società;
- non riconoscere compensi che non trovino adeguata giustificazione nella prestazione fornita;
- evitare situazioni di conflitto di interesse;
- assicurare sistematicamente la coerenza tra beneficiari dei pagamenti e soggetti esecutori delle prestazioni.

I componenti degli Organi Amministrativi, i componenti del Collegio Sindacale, i dirigenti e in generale i dipendenti e collaboratori che, in funzione del loro ruolo, avessero accesso a informazioni non disponibili presso il pubblico non debbono sfruttare tali informazioni per abusi o manipolazioni del mercato né le diffonderanno all'interno o all'esterno della Società per ragioni non necessitate dallo svolgimento della propria funzione.

Art. 16 Gestione del rischio

Casinò di Venezia intende far crescere nei propri dipendenti una sensibilità ai rischi sottostanti alla loro quotidiana operatività. Questa consapevolezza deve trasparire dai comportamenti concreti di ognuno. Deve esistere la diffusa percezione di come il sistema di controllo interno presidi in concreto tali rischi senza dannose sovrapposizioni o colpevoli lacune.



Art. 17 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Casinò di Venezia garantisce il massimo impegno a rispettare la normativa vigente in tema di sicurezza e igiene sul luogo di lavoro e a operare per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

A tal fine, la struttura interna preposta, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento e al conseguente mutamento dei rischi, realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori soluzioni delle modalità e tempistiche di lavoro.

Art. 18 Tutela della *Privacy*

Casinò di Venezia assicura e garantisce il pieno rispetto delle norme poste a tutela della *privacy*, adottando e attuando idonee procedure ed efficaci strumenti di gestione.

La *privacy* dei collaboratori e dei clienti e delle terze parti in generale è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che la Società richiede agli stessi e le relative modalità di trattamento e conservazione, essendo esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali, fatte salve le informazioni espressamente autorizzate dai clienti ai fini del miglioramento dei servizi, e la vita privata dei collaboratori e dei clienti. Questi standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun titolare, delle norme a protezione della *privacy*. Casinò di Venezia adotta tutte le precauzioni necessarie e gli adempimenti prescritti dal Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (GDPR) 2016/679.



Art. 19 Riservatezza

Casinò di Venezia assicura la massima riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione dell'interessato e in conformità alle norme giuridiche vigenti.

Inoltre, i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a mantenere la riservatezza sulle informazioni, siano esse di carattere confidenziale e non confidenziale, acquisite dai clienti o di cui comunque dispongano in ragione della propria funzione: pertanto non potranno rivelarle a terzi o farne uso improprio.

Art. 20 Lotta al riciclaggio e mezzi di pagamento

Casinò di Venezia provvede all'adeguata verifica della clientela, in base alla normativa antiriciclaggio attualmente vigente per lo specifico settore di appartenenza.

I componenti degli organi amministrativi e di controllo, i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a rispettare tutte le norme di legge, le correlate disposizioni regolamentari, nonché le procedure interne per la prevenzione del riciclaggio.

Non sono accettati né utilizzati mezzi di pagamento basati su valute non aventi corso legale, quali le criptovalute.

Art. 21 Conflitto di interessi

Nella conduzione di qualsiasi attività ciascun soggetto coinvolto deve evitare ogni conflitto, anche potenziale, tra il suo interesse personale, sociale, finanziario o politico e il progredire degli interessi d'affari di Casinò di Venezia o dei suoi clienti. Occorre agire sempre in favore della Società secondo modalità che ne accrescano la reputazione evitando ogni situazione che possa danneggiarne l'immagine. Il dipendente che, con riguardo a determinate valutazioni o atti afferenti alle proprie mansioni, si trovi in conflitto di interessi, anche solo potenziale, ne dà notizia ai propri responsabili, i



quali valutano l'opportunità di sollevarlo dallo specifico incarico. Il medesimo principio si applica ai componenti degli organi di governo societario, alla direzione aziendale e ai collaboratori in genere.

Art. 22 Gestione della Casa da Gioco

Casinò di Venezia nella gestione della Casa da Gioco garantisce il decoro, la serietà, la correttezza e assicura con il più severo controllo la regolarità delle attività di gioco.

A tale fine assicura e agevola ogni forma di controllo da parte del Comune, dei Ministeri e delle autorità preposte.

Art. 23 Rapporti con le Istituzioni Pubbliche

Nei rapporti con le Istituzioni Pubbliche, Casinò di Venezia persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza, ispirandosi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e al rispetto dei principi del presente Codice.

Agendo nel rispetto della legge, favorisce la corretta amministrazione della giustizia, collaborando con la stessa anche in sede di indagini e di ispezioni.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione sono riservate esclusivamente ai soggetti autorizzati, ed è garantita la tracciabilità dei contatti.

Quando Casinò di Venezia si avvale di soggetti terzi per essere rappresentato, i medesimi sono tenuti al rigoroso rispetto dei principi del Codice e delle norme di comportamento.

Art. 24 Rappresentanza federativa

Casinò di Venezia promuove la tutela di ogni questione afferente al gioco, anche tramite l'Associazione di categoria e al relativo statuto, presso le sedi istituzionalmente riconosciute.



25 Ambiente e territorio

Il Casinò di Venezia, consapevole della propria responsabilità nei confronti della comunità in cui opera, s'impegna a minimizzare gli impatti ambientali, diretti e indiretti, dell'attività aziendale, per preservare l'ambiente naturale a beneficio delle future generazioni.

Questo obiettivo viene perseguito attraverso la gestione sostenibile delle proprie risorse, il contenimento dei consumi, la riduzione delle perdite e la copertura dei fabbisogni con soluzioni tecnologiche a minore impatto ambientale, e garantendo una corretta eliminazione di ogni rifiuto prodotto dall'attività.

Art. 26 Regali e omaggi

Casinò di Venezia non ammette alcuna forma di regalo (donazione, utilità o qualsiasi altro beneficio) salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e quelli d'ospitalità riservati ai clienti di gioco secondo le previsioni aziendali.

È consentito ricevere regali solo se di modico valore a condizione che non siano rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabili alla Società.

Laddove da contratto di lavoro o nell'ambito del sistema normativo interno sia possibile la raccolta delle mance spontaneamente lasciate dai clienti ai dipendenti della Casa da Gioco, la relativa gestione deve avvenire nel rigoroso rispetto degli accordi, del sistema normativo interno e della normativa anche contributiva e fiscale vigente.

Art. 27 Immagine

L'immagine e la reputazione di Casinò di Venezia sono valori da tutelare e sviluppare attraverso la piena diffusione, condivisione e osservanza dei principi etici stabiliti nel presente Codice.

La Società si impegna a trasmettere i principi etici contenuti nel presente Codice a ogni proprio dipendente e collaboratore (Organi societari, OdV, dirigenti, dipendenti, consulenti, partner, fornitori)



per il raggiungimento di quel più alto valore che è l'etica e la responsabilità sociale che ne contraddistinguono la cultura nel fare impresa.

Art. 28 Sistemi informatici

Casinò di Venezia condanna qualsiasi attività svolta dai Destinatari finalizzata a falsificare documenti informatici, a effettuare accessi abusivi a sistemi informatici o telematici, pubblici o privati, allo scopo di danneggiamento o acquisizione di informazione, dati e programmi informatici e ad acquistare dispositivi o programmi informatici al di fuori dei canali di vendita autorizzati.

I Destinatari, ognuno in base al ruolo rivestito e alle responsabilità di volta in volta applicabili, sono responsabili della sicurezza e della cura dei sistemi utilizzati e sono soggetti alle disposizioni normative e aziendali in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza. Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro. Ognuno dei Destinatari è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

Art. 29 Fede pubblica

Casinò di Venezia condanna qualsiasi attività che implichi falsificazione, contraffazione, alterazione e/o spendita di monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento falsificati. A tal fine è fatto obbligo a tutti i Destinatari di rispettare e applicare la legislazione vigente e le procedure interne di controllo e di vigilare per prevenire anche la detenzione e l'utilizzo o la spendita in buona fede di monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento falsificati, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa essere riconducibile a reati di questa natura.

Casinò di Venezia, nella gestione delle attività di gioco ha cura di applicare le medesime attenzioni anche nella gestione dei mezzi di gioco (gettoni, *ticket*, carte da gioco, strumenti di gioco) per salvaguardare la Società da rischi di falsificazione, contraffazione, alterazione o spendita strumentale



contraria agli usi consentiti. Analoga attività di ulteriore specifica attenzione nella gestione delle attività di gioco sarà condotta nell'ambito del Gioco a Distanza.

Art. 30 Contrasto del terrorismo e della criminalità

Casinò di Venezia crede nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico richiedendo ai Destinatari del Codice di rispettare e applicare le leggi antiterrorismo, italiane e comunitarie, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di tale natura.

Sono condannate le forme di criminalità organizzata, anche in quanto fenomeni che ostacolano il libero mercato e la concorrenza nonché qualsiasi attività che implichi il riciclaggio. A tal fine è fatto obbligo a tutti i Destinatari e, per quanto applicabile, alla specifica Funzione Antiriciclaggio attenersi alle disposizioni e alle procure adottate per il contrasto al riciclaggio, segnalando alla struttura aziendale delegata le situazioni che facciano insorgere il sospetto di riciclaggio e/o ricettazione, avvalendosi, per l'individuazione delle operazioni sospette, degli Indicatori di Anomalia dettati dal Decreto del Ministero dell'Interno.

4. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ESTERNI: DA ARTICOLO 31 A 42

Art. 31 Principi generali dei criteri di condotta

Casinò di Venezia esige dai propri amministratori, dirigenti, dipendenti, partner e in genere da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto (e in generale da ogni Destinatario):

- il rispetto delle norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate;
- comportamenti corretti, tali da non pregiudicare l'immagine della Società e l'affidabilità morale e professionale che costituisce elemento essenziale della reputazione.

Casinò di Venezia, pertanto, adotta misure necessarie affinché il vincolo del rispetto della normativa vigente, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, sia fatto proprio e praticato



da amministratori, dirigenti e dipendenti, nonché da partner, fornitori, clienti e da ogni altro soggetto Destinatario nell'ambito dei rapporti intrattenuti.

Art. 32 Rapporti con i clienti

32.1 Uguaglianza ed imparzialità

Casinò di Venezia s'impegna a soddisfare i propri clienti in adempimento agli obblighi fissati dalle normative vigenti, dalle convenzioni con il Comune di Venezia, dagli indirizzi dell'Amministrazione Comunale stessa, dai regolamenti e dalle procedure adottate che fissano gli standard di qualità richiesti.

Casinò di Venezia s'impegna altresì a non discriminare i propri clienti, a instaurare un rapporto caratterizzato da elevata professionalità, orientato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca e all'offerta della massima collaborazione.

32.2 Contatti e comunicazioni con i clienti

Le comunicazioni con i clienti devono essere:

- chiare e semplici, formulate con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- complete, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;
- di diffusa e immediata disponibilità.

Per quanto riguarda la gestione del gioco, Casinò di Venezia s'impegna al rispetto della normativa di legge e regolamentare di tutela dei consumatori dai rischi di gioco eccessivo e aderisce su base volontaria ai principi di promozione del gioco responsabile e agli indirizzi di autodisciplina specifici per il settore commerciale di appartenenza.



Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti, che avverrà senza eccessive pressioni e sollecitazioni e con l'impegno di non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

32.3 Qualità e *customer satisfaction*

Casinò di Venezia s'impegna a garantire il raggiungimento degli standard di qualità e sicurezza previsti e a monitorare periodicamente la qualità del servizio prestato al cliente.

È, in particolare, richiesto di:

- osservare le procedure interne e i protocolli aziendali per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire prodotti e servizi di qualità, curando il rispetto degli standard fissati e concordati con la Proprietà;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli.

Il dipendente opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alle richieste della clientela, siano esse telefoniche, di posta elettronica o in presenza, opera nella maniera più completa, accurata e tempestiva possibile.

32.4 Interazione con i clienti

Nella gestione dei clienti di gioco e dei servizi di ristorazione e banqueting Casinò di Venezia, al fine di migliorare i servizi prestati, mette a disposizione del cliente una casella di posta elettronica (info@casinovenetia.it) e l'interfaccia *web* "Contact us" dove è possibile annotare osservazioni, richieste di informazioni o eventuali disservizi.

Casinò di Venezia s'impegna a dare sempre riscontro alle richieste e ai reclami pervenuti da parte dei clienti, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi, informando i clienti del



ricevimento delle loro comunicazioni e fornendo loro risposta nel minor tempo possibile e comunque entro e non oltre 30 giorni lavorativi.

Per garantire il rispetto di tali standard di comportamento, Casinò di Venezia si impegna a controllare periodicamente le procedure che regolano il rapporto con i clienti verificandone l'adeguatezza allo scopo e curandone l'aggiornamento.

32.5 Prevenzione del gioco d'azzardo e tutela dei minori

Casinò di Venezia adotta tutte le procedure di controllo necessarie a impedire l'accesso dei minori al gioco. L'accesso dei minori alla struttura dei servizi di ristorazione, culturali e di intrattenimento è consentita nel pieno rispetto della legislazione vigente.

32.6 Responsabilità nella somministrazione di alimenti e di bevande alcoliche

Casinò di Venezia assicura che non vengano servite bevande alcoliche a minori e a persone in stato di manifesta ubriachezza e cura che venga loro impedito il gioco.

Casinò di Venezia ha adottato e mantiene aggiornato un manuale personalizzato per l'applicazione del metodo H.A.C.C.P.

32.7 Controllo del gioco d'azzardo patologico

Casinò di Venezia ha un approccio fattivo alla promozione delle azioni utili a evitare il gioco d'azzardo patologico.

Le situazioni di giocatori cronicamente e progressivamente incapaci di resistere all'impulso di giocare possono essere comunicate mediante "richiesta di inibizione" all'ingresso della Casa da Gioco ovvero attraverso l'"autoesclusione" dal gioco a distanza.



Casinò di Venezia sensibilizza i propri dipendenti e collaboratori affinché durante l'approccio con eventuali giocatori patologici, anche non dichiarati, sappiano essere loro di sostegno fornendo tutte le informazioni utili per ottenere l'assistenza di cui hanno bisogno.

32.8 Tutela della personalità individuale

Casinò di Venezia tutela l'integrità della persona, fisica e morale, ripudia ogni forma di prostituzione pur se compiuta tra persone adulte e consenzienti.

È vietato qualunque atto che possa, anche solo indirettamente, favorire o agevolare la pornografia e/o la prostituzione minorile e/o il c.d. "turismo sessuale".

Casinò di Venezia si impegna a non intrattenere rapporti con soggetti che violino in qualsiasi modo le norme in materia di salvaguardia del lavoro minorile e di tutela delle donne e/o esercitino le attività di procacciamento o utilizzo illegale del lavoro, attraverso il traffico di immigrati o la tratta degli schiavi.

32.9 Giochi elettronici

Casinò di Venezia utilizza, per la gestione dei giochi elettronici, unicamente *software* certificati da primarie società di produzione accreditate e certificate a livello internazionale.

Casinò di Venezia pubblica i dati di sintesi periodici sulla percentuale trattenuta dalla Casa rispetto al volume complessivo di gioco.

32.10 Sicurezza della clientela nelle sale giochi del Casinò

Al fine di assicurare alla propria clientela un ambiente di gioco adeguato dal punto di vista della sicurezza, Casinò di Venezia Gioco adotta tutte le misure necessarie allo scopo e aderisce alle misure previste dal protocollo di sicurezza della Prefettura di Venezia.



Art. 33 Rapporti con i committenti

Casinò di Venezia valuta attentamente la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, in modo da rilevare tempestivamente le anomalie e in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano porlo nelle condizioni di dover ricorrere a inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione e sulla sicurezza del lavoro.

Nei rapporti con la committenza, Casinò di Venezia assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

Art. 34 Rapporti con i fornitori: scelta del fornitore

Casinò di Venezia non è soggetto all'applicazione del Codice dei Contratti Pubblici, in quanto l'attività svolta è unicamente riconducibile a quella di impresa e non può essere qualificata come attività di interesse pubblico.

Le modalità di scelta del fornitore sono nondimeno regolate in conformità alle procedure e al Regolamento adottati dalla Società.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi materiali e immateriali avvengono sulla base di valutazioni obiettive, in merito alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

Ciascuna procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza e ogni eventuale deroga a tale principio deve essere specificamente motivata e autorizzata nel rispetto della regolamentazione interna.

Art. 35 Conferimento incarichi professionali

I collaboratori a qualunque titolo e i consulenti del Casinò di Venezia sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato o dell'incarico ricevuto, a comportarsi con correttezza, buona fede e



lealtà, rispettando, per quanto loro applicabili, le previsioni del presente Codice Etico, le normative aziendali e le istruzioni e prescrizioni impartite dal personale dipendente della Società.

Nell'individuazione e selezione di collaboratori e consulenti deve garantirsi assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, senza accettare alcun condizionamento o compromesso di qualsiasi tipo diretto a realizzare o ottenere favori o vantaggi.

Casinò di Venezia considera, come unici requisiti, la competenza professionale, la reputazione, l'indipendenza, la capacità organizzativa, la correttezza e la puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

Nel conferimento degli incarichi professionali, Casinò di Venezia s'ispira ai criteri di correttezza, economicità, trasparenza e professionalità garantendo l'osservanza della normativa di riferimento nonché dei criteri e degli indirizzi emanati dal Comune di Venezia in materia.

In via generale, devono documentarsi l'esigenza di conferimento dell'incarico e l'oggetto dello stesso, con particolare riferimento alle modalità specifiche di esecuzione, alla durata, al compenso, alle evidenze del lavoro svolto e occorre garantire un'adeguata tracciabilità delle scelte adottate.

I soggetti incaricati di agire in nome o per conto di Casinò di Venezia saranno tenuti, nello svolgimento degli incarichi professionali loro affidati, al rispetto delle disposizioni del presente Codice.

I compensi e/o le somme di denaro comunque corrisposte ai collaboratori o fornitori nell'espletamento delle prestazioni dovranno essere ragionevoli e proporzionati all'attività svolta, tenuto conto delle condizioni di mercato e delle caratteristiche specifiche della prestazione eseguita nell'interesse della Società.

Art. 36 Rapporti con le pubbliche autorità

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse, Casinò di Venezia rispetta in maniera rigorosa la normativa comunitaria, nazionale e aziendale applicabili e inoltre rispetta gli indirizzi dettati dal Comune di Venezia.



La gestione di rapporti, di qualsiasi genere, con pubblici ufficiali o soggetti incaricati di pubblico servizio e in generale con esponenti della Pubblica Amministrazione, possono essere intrattenuti esclusivamente da soggetti a ciò autorizzati e devono essere improntati al rispetto dei principi del presente Codice.

Detti soggetti autorizzati sono tenuti a conservare diligentemente ogni documentazione relativa al rapporto intercorso, nonché alle procedure in occasione delle quali la Società è entrata in contatto con la Pubblica Amministrazione.

Tutti i Destinatari del presente Codice sono obbligati ad astenersi:

- dall'offrire opportunità di lavoro o alcun vantaggio a favore del funzionario pubblico coinvolto nel rapporto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso riconducibili;
- dall'offrire ai suddetti soggetti regali, omaggi o benefici, anche tramite terzi, salvo che si tratti di atto di cortesia di modico valore nei limiti consentiti dalla legge, dal presente Codice e dalle procedure aziendali;
- dal promettere o far promettere altre forme di beneficio o vantaggio;
- dall'influenzare impropriamente, anche tramite terzi, le decisioni dell'istituzione interessata.

Nei flussi informatici da e per le Pubbliche Amministrazioni, Casinò di Venezia garantisce che sia assicurata l'individuazione e la tracciabilità dei soggetti operanti.

Nel caso di contenziosi in sede civile, penale o amministrativa, anche di natura stragiudiziale, che coinvolgano direttamente o indirettamente Casinò di Venezia, gli organi societari, i dipendenti, i consulenti incaricati e ogni Destinatario coinvolto dovranno astenersi da ogni comportamento che possa indurre a provvedimenti che vadano illegittimamente a vantaggio della stessa.

Nei rapporti con l'Autorità giudiziaria tutti i Destinatari devono offrire la più ampia collaborazione, rendendo dichiarazioni veritiere. Ogni forma di reticenza, omertà e falsità è contraria agli interessi di Casinò di Venezia.

Casinò di Venezia esige, inoltre, che gli Organi sociali e i loro componenti, l'OdV, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori e quanti agiscano in nome e per conto della stessa, operino con la massima



disponibilità e trasparenza nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli legittimamente autorizzati dalle competenti Autorità.

Coloro che per fatti connessi al rapporto di lavoro dovessero essere oggetto di indagini o ispezioni o dovessero ricevere mandati di comparizione e provvedimenti giudiziari, dovranno renderne informativa così come disciplinato dal sistema normativo interno e/o dalle procedure di segnalazione e, in ogni caso al RPCT. È fatto salvo il caso in cui sia stata disposta la secretazione delle informazioni da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Art. 37 Rapporti con la stampa e altri mezzi di comunicazione

Casinò di Venezia contrasta e respinge ogni forma di disinformazione o di diffusione non accurata, incompleta e non veritiera di notizie che riguardano la Società e la sua attività, e assume ogni iniziativa diretta a tutelare la propria immagine e reputazione oltre che garantire la correttezza delle informazioni che la riguardano.

Casinò di Venezia intrattiene rapporti con gli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò deputate.

Detti rapporti devono essere improntati a principi di chiarezza, correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto delle politiche di comunicazione definite dall'Organo Amministrativo.

I dipendenti e i collaboratori della Società non possono fornire informazioni a organi di comunicazione di massa senza la preventiva e specifica autorizzazione delle funzioni aziendali competenti.

Vige per tutti i Destinatari l'obbligo di fedeltà e riservatezza delle informazioni aziendali siano esse riservate o anche a carattere neutro.

Le informazioni aziendali acquisite nello svolgimento del lavoro devono essere usate solo per lo svolgimento delle mansioni assegnate.



Art. 38 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Casinò di Venezia non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti e candidati.

Art. 39 Politiche del Personale

39.1 Rispetto reciproco

È politica del Casinò di Venezia promuovere un clima interno in cui ogni dipendente interagisca con gli altri colleghi onestamente, con dignità e rispetto reciproco. Un clima positivo in cui le risorse umane collaborano e comunicano apertamente agevola il raggiungimento delle mete e degli obiettivi di Casinò di Venezia e promuove la partecipazione attiva e la crescita individuale.

39.2 Doveri dei dipendenti

Ogni dipendente è tenuto ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi stabiliti dal Contratto che disciplina il Lavoro e previsti dal presente Codice. Ogni dipendente assicura le prestazioni richieste, rivolgendosi ai propri superiori in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione del Codice e delle norme che regolano l'attività, nell'ambito della funzione propria di ciascuno.

Ogni dipendente è tenuto a riferire tempestivamente ai superiori qualsiasi notizia relativa a possibili violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di agire in violazione delle norme; obbligo di chi riceve tali notizie è quello di mantenere la riservatezza circa l'identità del denunciante.

È compito di ciascun Responsabile di Settore aziendale/Area, rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri subalterni e impedire qualunque tipo di ritorsione.

In ottemperanza al D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (il cosiddetto Decreto WhistleBlowing) Casinò di Venezia ha predisposto una procedura operativa per il "whistleblower", cioè la persona che intende segnalare, divulgare, ovvero denunciare all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Casinò di Venezia Gioco S.p.A., di cui è venuta a conoscenza nel contesto lavorativo.



Casinò di Venezia dispone di un canale informatico per la gestione delle segnalazioni che vengono raccolte su un'unica piattaforma Whistleblowing. Le segnalazioni effettuate tramite la piattaforma sono esaminate dall'RPCT, quale responsabile della gestione del canale di segnalazione interna. Il sistema garantisce, con modalità informatiche e tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni possono altresì essere presentate tramite posta ordinaria, tramite posta interna consegnata a mano, oppure possono avvenire in forma orale attraverso linea telefonica o mediante un incontro diretto fissato con l'RPCT.

Tutto il personale è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo.

L'utilizzo degli strumenti di lavoro, con particolare riferimento alle tecnologie informatiche (posta elettronica e Internet), va condotto nel rigoroso rispetto della legge e delle norme interne e pertanto tali strumenti sono da usare esclusivamente per lo svolgimento delle proprie mansioni e attività lavorative.

Particolare attenzione va posta alla gestione delle risorse finanziarie di cui il dipendente sia in possesso evitando ogni forma di utilizzo improprio, ancorché diretto a realizzare un apparente vantaggio per la Società.

Ogni dipendente è responsabile della protezione delle risorse materiali e finanziarie a lui affidate e ha anche il dovere di informare tempestivamente le unità preposte di eventuali rischi o eventi dannosi.

Tutto il personale deve attenersi a quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità, ed elaborare i propri



documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di responsabili o soggetti esterni autorizzati.

Il personale impegnato nelle attività di rilevazione contabile e di predisposizione dei documenti che da essa derivano deve assicurarsi di riportare informazioni precise, esaurienti e verificabili, che devono riflettere la natura dell'operazione cui fanno riferimento nel rispetto dei vincoli esterni (norme di legge, principi contabili, indirizzi del Comune di Venezia), nonché delle politiche, dei piani, dei regolamenti e delle procedure interne e devono essere corredati della relativa documentazione di supporto necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive.

39.3 Doveri dei collaboratori

Ogni collaboratore è tenuto ad agire lealmente al fine di rispettare quanto previsto dalla Disciplina del Lavoro e quanto previsto dal presente Codice, assicurando le prestazioni richieste.

Particolare attenzione va posta alla gestione delle risorse finanziarie di cui il collaboratore sia in possesso evitando ogni forma di utilizzo improprio, ancorché diretto a realizzare un vantaggio per Casinò di Venezia.

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse materiali e finanziarie a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente le unità preposte di eventuali rischi o eventi dannosi.

Il collaboratore deve attenersi a quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità, ed elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di responsabili o soggetti esterni autorizzati.

Il collaboratore impegnato nelle attività di rilevazione contabile e di predisposizione dei documenti che da essa derivano deve assicurarsi di riportare informazioni precise, esaurienti e verificabili, che devono riflettere la natura dell'operazione cui fanno riferimento nel rispetto dei vincoli esterni (norme di legge, principi contabili) nonché delle politiche, dei piani, dei regolamenti e delle procedure interne e devono essere corredati della relativa documentazione di supporto necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive.



39.4 Doveri dei dirigenti

Il dirigente è tenuto a osservare, come tutti i dipendenti, la normativa vigente, gli impegni assunti nel contratto di lavoro e il presente Codice.

Egli è tenuto, altresì, a vigilare sull'osservanza della normativa e del Codice da parte dei dipendenti, adottando a tal fine i provvedimenti e i controlli necessari. I controlli sono effettuati anche in forma diretta e con cadenza temporale, adeguati alla tipologia di attività da verificare.

39.5 Selezione del personale e assunzione

La selezione del personale deve avvenire secondo le procedure aziendali disposte in ottemperanza agli indirizzi del Comune di Venezia e in coerenza al Contratto che disciplina il Lavoro.

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

La funzione del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione. In particolare, il selezionatore si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che coinvolgono interessi propri oppure di:

- suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale;
- soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi;
- soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.



Il personale è assunto con regolare contratto e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ciascun collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere anche in relazione dal GDPR 679/2016;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal Contratto della Disciplina del lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute e la sicurezza, associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione dello stesso.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ciascun collaboratore viene reso edotto dei contenuti e delle previsioni dettate dai seguenti documenti aziendali:

- Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 della Società;
- Misure integrativa per la prevenzione della corruzione e la Trasparenza adottate dalla Società;
- Codice Etico della società.

Entro un tempo ragionevole, il neoassunto riceve adeguata formazione in materia a opera delle funzioni preposte.

39.6 Valorizzazione e formazione delle risorse

I Responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori.

Viene curata la crescita professionale dei lavoratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui si è responsabili.

Il dipendente si rende a sua volta disponibile a partecipare ad appositi momenti formativi in materia di codici di comportamento, di sicurezza nei luoghi di lavoro, di anticorruzione e in materia di



protezione dei dati personali e si impegna ad assimilare e a mettere in pratica proficuamente quanto appreso in tali occasioni.

39.7 Sicurezza e salute

Casinò di Venezia si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; la Società opera, inoltre, per tutelare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri *stakeholder*.

Obiettivo del Casinò di Venezia è proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricevendo costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della Società, ma anche con i fornitori, le imprese e i clienti coinvolti nelle proprie attività.

39.8 Tutela della persona

Casinò di Venezia tutela l'integrità morale dei dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Sono perseguite le molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Casinò di Venezia non tollera condotte verbali che portino a osservazioni inappropriate, insulti, soprannomi, dichiarazioni, storie o battute degradanti, stereotipi negativi o minacce ostili di danni fisici.

Non è permessa l'esposizione, la diffusione o l'uso di appunti, lettere o altri documenti scritti, immagini, vignette, poster, oggetti, messaggi e-mail, messaggi di testo, messaggi di posta vocale, pagine *web* o altri *social media*.

Non sono permessi i gesti osceni o discriminatori, minacce fisiche o aggressioni fisiche. Non sono tollerate discriminazioni legate all'età, al sesso, alla sessualità, all'etnia, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.



I lavoratori sono tutelati da atti di violenza psicologica e viene contrastato qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

39.9 Gestione delle informazioni

Ciascun dipendente deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Ciascuno è tenuto a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Casinò di Venezia tutela altresì la *privacy* di ciascun dipendente, in conformità a quanto previsto dalla legge, e adotta standard che prevedono il divieto, fatte salve le eccezioni previste dalla legge, di comunicare e diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo delle norme a protezione della *privacy*.

È esclusa qualsiasi forma di indagine sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore e, in generale, sulla vita privata di ciascuno.

39.10 Conflitto di interessi

Tutti sono tenuti a evitare situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (Presidente, Amministratore delegato, Direttore Generale, Consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (a titolo esemplificativo: incarichi professionali, committenza forniture) e ciò anche attraverso familiari o parenti;



- curare i rapporti con i fornitori e con i committenti e svolgere attività lavorativa, anche da parte di parenti e affini, presso gli stessi;
- curare i rapporti con i fornitori e con i committenti e acquisire servizi da fornitori della Società;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con il Casinò di Venezia.

Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che coinvolgono interessi propri oppure di:

- suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale;
- soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi,
- soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Per decisione si intende qualsiasi manifestazione di volontà diretta, anche in via mediata, a produrre effetti giuridici, indipendentemente dalla formalizzazione in atto, mentre per attività si intende lo svolgimento di istruttoria nonché azioni, operazioni e interventi, in qualsiasi forma, nell'ambito di processi, procedure o procedimenti.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo all'apparenza, un caso di potenziale conflitto di interessi, il dipendente è tenuto ad astenersi e a segnalarlo al proprio diretto responsabile, il quale informa la Direzione o l'Organo Amministrativo che valuta, caso per caso, se la situazione realizzi un conflitto idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Nel caso in cui il conflitto d'interessi riguardi un amministratore, la valutazione va rimessa all'Organo di Controllo.



Il dipendente/amministratore/collaboratore è inoltre tenuto a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con la Società.

39.11 Utilizzo dei beni aziendali

Ciascuno è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

Art. 40 Tutela degli azionisti

Casinò di Venezia, consapevole dell'importanza del ruolo della Proprietà, si impegna a fornire al proprio socio unico informazioni accurate, veritiere e tempestive, e a migliorare le condizioni della propria partecipazione alle decisioni societarie.

Costituisce impegno della Società tutelare e accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dal socio unico con i suoi investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi e la tutela del patrimonio.

Art. 41 Rapporti istituzionali

Casinò di Venezia si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello comunitario, nazionale, comunale e territoriale;
- rappresentare i propri interessi e le proprie posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.



Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice della Società.

Art. 42 Contributi e sponsorizzazioni

Il Casinò di Venezia si attiene agli indirizzi dettati dal Comune di Venezia in tema di contributi e sponsorizzazioni.

Venezia, 19 settembre 2024