



Azienda Speciale Servizi Agrate Brianza

via Lecco, 11 – 20864 Agrate Brianza (MB)

Tel. +39 039 605 6244 – C.F. e P.Iva 02546390960

amministrazione@assab.it – assab@brianzapec.it – www.assab.it

CODICE DI COMPORAMENTO (2023 – 2025)



adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 Gennaio 2023 con Delibera nr. 5
Estratto dal PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)
Publicato sul sito internet aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente"



Azienda Speciale Servizi Agrate Brianza

via Lecco, 11 – 20864 Agrate Brianza (MB)

Tel. +39 039 605 6244 – C.F. e P.Iva 02546390960

amministrazione@assab.it – assab@brianzapec.it – www.assab.it

PARTE QUINTA

Misure generali per il trattamento del rischio di corruzione

Codici di comportamento

Il Codice di Comportamento, approvato nell'ambito del PTPC 2016-2018 e, con ulteriore provvedimento CDA del 20 febbraio 2017, pubblicato sul sito web aziendale sotto la voce "Amministrazione Trasparente", definisce i valori e i principi di comportamento, che devono essere adottati e rispettati non solo dai dipendenti dell'Azienda, ma anche dai collaboratori, dai consulenti dell'ente, dai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché dai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Azienda.

Il Codice definisce anche le sanzioni, a carico dei soggetti che violano i valori e i principi di comportamento dell'ente. Si tratta di una misura che consente di sanzionare i comportamenti scorretti, quando ancora non hanno rilevanza penale.

Vengono disciplinati in particolare i comportamenti da tenere da parte dei dipendenti tesi ad evitare l'insorgere di conflitti di interessi ed episodi di corruzione.

La violazione degli obblighi previsti dal Codice rientra tra le fattispecie dei comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, quindi, soggette al procedimento disciplinare che, come noto, la legge 150/2009 ha reso obbligatorio.

Il mancato rispetto di tali comportamenti assume altresì rilievo ai fini della valutazione delle prestazioni e relativi risultati conseguiti dai dipendenti e/o Responsabili di Posizione Organizzativa.

La violazione del Codice da parte di soggetti esterni all'amministrazione rientra tra le cause di risoluzione dei contratti con essi stipulati.

Tutela del dipendente che segnala gli illeciti (Whistleblower)

In quanto soggetto che può dotarsi del modello organizzativo ex art. 6 del d.lgs n. 231 del 2001, diventa obbligatorio per l'Azienda dotarsi di canali di comunicazione attraverso cui è possibile ricevere, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'art. 1 comma 51 della legge 190/2012 e della Determinazione ANAC n. 6 /2015 riconducono espressamente la tutela del dipendente, che segnala condotte illecite, tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge.

A tal fine, il procedimento di gestione della segnalazione, deve garantire la segretezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva. Naturalmente tale garanzia presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella



Azienda Speciale Servizi Agrate Brianza

via Lecco, 11 – 20864 Agrate Brianza (MB)

Tel. +39 039 605 6244 – C.F. e P.Iva 02546390960

amministrazione@assab.it – assab@brianzapec.it – www.assab.it

fattispecie prevista dalla norma come «dipendente pubblico che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile.

Tuttavia "... l'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive" (commi 3 e 4 dell'art 54 bis così come novellato).

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono:

- l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale,
- le 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, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo.

La segnalazione dell'illecito

La nuova legge 179/2017 espressamente cita all'art 1 comma 1, che "Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui e' venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione".

La norma esplicitamente indica che, qualora il segnalante non effettui una denuncia all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o all'A.N.AC., «riferisca al proprio responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza».

Il RPC è, dunque, da considerare uno dei soggetti funzionalmente competenti a conoscere di eventuali fatti illeciti segnalati.

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, l'A.N.AC. ritiene che il flusso di gestione delle segnalazioni debba avviarsi con l'invio della segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

Egli è, dunque, da considerare anche il soggetto funzionalmente competente a conoscere di eventuali fatti illeciti al fine di predisporre, di conseguenza, le misure volte a rafforzare il Piano di prevenzione della corruzione, pena, peraltro, l'attivazione di specifiche forme di responsabilità nei suoi confronti. Qualora le segnalazioni riguardino il Responsabile della prevenzione della corruzione, gli interessati



Azienda Speciale Servizi Agrate Brianza

via Lecco, 11 – 20864 Agrate Brianza (MB)

Tel. +39 039 605 6244 – C.F. e P.Iva 02546390960

amministrazione@assab.it – assab@brianzapec.it – www.assab.it

possono inviare le stesse direttamente all'A.N.AC.

Al fine di predisporre adeguate tutele anche nei confronti dei dipendenti che dovessero segnalare al RPC condotte o prassi non idonee a garantire l'Azienda dal rischio corruttivo o di attività di cattiva amministrazione, si prevede la seguente procedura di segnalazione, che vale quale ulteriore misura preventiva, già entrata in funzione con l'approvazione del precedente Piano.

Il segnalante invia al RPC una segnalazione relativa a fatti di cattiva amministrazione, compilando un modulo reso disponibile dall'Azienda sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto la sezione "Altri contenuti, Corruzione", nel quale sono specificate altresì le modalità di compilazione e di invio.

Il modulo deve garantire la raccolta di tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

La segnalazione, eventualmente ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal RPC, deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al RPC.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPC, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC.

Il RPC prende in carico la segnalazione per le valutazioni del caso e, se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il RPC, sulla base di una istruttoria relativa alla verifica dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

In caso contrario, il RPC valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti:

- CDA, per l'adozione degli opportuni provvedimenti disciplinari previsti dallo Statuto, ove la condotta censurabile riguardi un dipendente, salvo avviare egli stesso, nel caso sia anche Direttore generale, quei procedimenti disciplinari che ricadono sotto la sua diretta competenza (sanzioni ex CCNL inferiori alla sospensione e al licenziamento);
- autorità giudiziaria;
- Corte dei conti;
- ANAC.

La valutazione del RPC dovrà concludersi entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

Il RPC rende conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge 190/2012.

Annualmente, viene organizzato un corso di aggiornamento anticorruzione la cui frequenza è obbligatoria per i dipendenti, nell'ambito del quale sono forniti i necessari approfondimenti in materia di segnalazione degli illeciti, nell'ottica di un coinvolgimento di tutte le componenti aziendali su questo tema. Ciò al fine di rendere consapevoli i dipendenti, e gli stessi organi amministrativi apicali, dell'esistenza e dell'importanza dello strumento, riducendo le eventuali resistenze alla denuncia degli illeciti e promuovendo la diffusione della cultura della legalità e dell'etica pubblica.



Azienda Speciale Servizi Agrate Brianza

via Lecco, 11 – 20864 Agrate Brianza (MB)

Tel. +39 039 605 6244 – C.F. e P.Iva 02546390960

amministrazione@assab.it – assab@brianzapec.it – www.assab.it

Si ribadisce in ogni caso la rigorosa applicazione del diritto alla difesa del soggetto coinvolto nelle segnalazioni, anche in riferimento a quanto stabilito dall'art. 54 bis del D.lgs.165/2001.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

Anche in seguito alla chiusura dell'istruttoria, i processi svolti ed i dati rilevati, attraverso le segnalazioni e le documentazioni raccolte, potranno comunque fornire importanti informazioni di tipo generale (ad esempio sulle tipologie di violazioni) dalle quali desumere elementi per l'identificazione delle aree critiche sulle quali intervenire in termini di miglioramento della qualità e dell'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione. Tali informazioni saranno quindi utilizzate, per aggiornare o integrare la mappa dei rischi del Piano di prevenzione della corruzione, il Codice di comportamento e/o il Codice etico, nonché per prevedere nuovi o diversi strumenti di risposta.

Ad oggi non si sono verificate segnalazioni.

Rotazione o misure alternative

Lo strumento della rotazione del personale preposto alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione non è adottabile in Azienda, causa le limitate dimensioni aziendali, per cui si preferisce la misura alternativa della segregazione delle funzioni che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:

- a) svolgere istruttorie e accertamenti;
- b) adottare decisioni;
- c) attuare le decisioni prese;
- d) effettuare verifiche.

A tale riguardo si ritiene che la prassi, le norme statutarie e regolamentari aziendali in essere prevedano già una sufficiente e congrua suddivisione di ruoli e competenze, ampiamente descritte nelle pagine precedenti del presente Piano (vedi in particolare il capitolo riferito all'analisi del contesto interno), tale da non richiedere al momento l'adozione o la previsione di ulteriori misure preventive.

Adozione del MOG 231 e nomina ODV

Azienda speciale servizi di Agrate Brianza ha deciso di adottare un modello di organizzazione e di gestione, ai sensi del decreto legislativo 231 del 2001, finalizzato alla prevenzione di una serie di reati presupposto (quindi non solo del reato di corruzione) perfezionati nell'interesse dell'Azienda.

In questo contesto il MOG 231 costituisce parte integrante del PTPC aziendale triennale.

L'Azienda, in caso di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal decreto legislativo 231 e successive modifiche ed integrazioni, da parte di un organismo apicale o da un dipendente a vantaggio o nell'interesse dell'Ente stesso, ha l'onere probatorio di dimostrare nel giudizio penale, se non vuole incorrere nelle sanzioni accessorie previste dalla legge (sia di tipo pecuniario che di tipo amministrativo, sotto il profilo della sospensione o della cessazione dell'attività, a seconda della gravità del reato) di aver adottato un MOG preventivo idoneo e che il reato è stato commesso non a causa della mancanza di controlli ma per cattiva fede di chi ha operato.

Elemento centrale di questo modello è la nomina di un ODV monocratico con responsabilità di vigilare sulla attuazione del modello e di verificarne l'adeguatezza.



Azienda Speciale Servizi Agrate Brianza

via Lecco, 11 – 20864 Agrate Brianza (MB)

Tel. +39 039 605 6244 – C.F. e P.Iva 02546390960

amministrazione@assab.it – assab@brianzapec.it – www.assab.it

Per delineare una idea guida schematica dei contenuti fondamentali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al fine di comprendere come esso si integra al PTPC aziendale, occorre evidenziare che tale Modello, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/01, deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'organismo dell'ente deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tra le attività correlate alla predisposizione del Modello 231 è prevista l'attività di formazione inerente al suddetto modello ed i suoi allegati.

Sulla base di questi principi ispiratori l'Azienda con delibera CDA dell'8 ottobre 2018 ha adottato apposito MOG 231, che costituisce parte integrante del presente Piano, e ha nominato quale ODV, l'Avv. Luigi Lia. La carica all'ODV è stata rinnovata dal CDA in data 8 novembre 2021 nr. 11-21 delibera nr. 61,

Per quanto concerne i rapporti tra RPCT e ODV si rimanda a quanto già illustrato nel Capitolo I paragrafo 2 dedicato alla figura e ai compiti del RPCT.