

Monitoraggio sull'Applicazione del Codice di Comportamento Aziendale Anno di riferimento: 2025

1. PREMESSA

La presente relazione è resa in attuazione di quanto previsto dall' Art. 15 comma 3 del 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", in forza del quale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è tenuto a:

- Effettuare il monitoraggio annuale sull' attuazione del Codice di comportamento nazionale di cui al DPR n. 62/2013 e del Codice di comportamento dell'ARSAC
- Pubblicare i risultati del monitoraggio sul Sito Istituzionale dell'Azienda;
- Curare la diffusione nell'Amministrazione della conoscenza del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 (Cd. Codice nazionale) e del Codice di comportamento dell'ARSAC che integra alcuni contenuti del Codice nazionale.

2. AZIONI PER LA DIFFUSIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Il codice di comportamento costituisce una tra le principali misure di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, contenendo norme che regolano in senso eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e l'azione amministrativa.

Il " Codice di Comportamento dell'ARSAC" è stato adottato con delibera n. 242 del 03.12.2015. Lo stesso codice è stato oggetto di un primo aggiornamento nel 2017 giusta delibera n. 143/CS del 28/12/2017.

Nel mese di giugno 2022, l'ARSAC ha avviato le procedure per effettuare l'aggiornamento del Codice di comportamento aziendale.

La nuova versione aggiornata del codice di comportamento aziendale è stata approvata nel corso del corrente anno con Deliberazione n. 73/DG del 24.05.2023, dopo aver acquisito il parere di positività da parte dell'OIV. Il Codice così aggiornato, in attuazione dell'art. 17 del citato D.P.R., è stato pubblicato sul sito Istituzionale nonché notificato a tutti i dipendenti ed operatori impegnati da questa Azienda.

L'Ente tra l'altro ha puntualmente invitato il personale tutto alla rigorosa osservanza delle norme di cui al Codice di comportamento in vigore e più in generale di tutto l'apparato normativo che disciplina i rapporti di lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, riservando all'uopo, sul sito dell'Ente, nella sezione Amministrazione trasparente, un'area dedicata contenente la normativa richiamata, unitamente alla documentazione ivi indicata.

In specie, fermo restando il rispetto rigoroso di tutte le disposizioni di cui al vigente Codice di comportamento, da parte di tutto il personale dipendente, ivi compreso il personale titolare di incarichi di funzioni dirigenziali ex art. 19, co.6 del D.lgs. n. 165/2001, si è ritenuto opportuno porre particolarmente l'accento sul rispetto delle previsioni di cui agli artt. 3 e ss. del citato codice con particolare riguardo al dovere di riservatezza, con assoluto divieto di divulgare a terzi informazioni e/o documentazione di cui ciascun dipendente dispone per ragioni d'ufficio, così come al dovere di astensione a fronte di situazioni di conflitto di interesse, per cui trovano applicazione le previsioni di cui all'art. 6 e 7 dello stesso codice in termini di obblighi di comunicazione e conseguenti obblighi di astensione.

Altresì si è ritenuto opportuno richiamare l'attenzione del personale dipendente tutto in merito al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione definite nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza e di cui all'art. 8 del Codice di comportamento con particolare riguardo alle previsioni di cui al comma 4 dello stesso articolo a mente del quale ogni dipendente è tenuto a segnalare eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza per ragioni d'ufficio (c.d. whistleblowing) mediante le modalità e con le garanzie che la legge assicura.

Non da ultimo, in considerazione della introduzione del lavoro agile quale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, si è inteso richiamare il personale tutto al rispetto inflessibile di quanto previsto

nel menzionato Codice di comportamento nonché nelle clausole di cui all'accordo individuale sottoscritto con l'amministrazione, evidenziando gli effetti pregiudizievoli potenzialmente derivanti dalla violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento in termini di responsabilità disciplinare, altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile di ciascun dipendente, ogni qual volta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti (Rif. artt. 55 al 55 septies del D.lgs. n. 165/2001 come novellato dal D.lgs. 150/2009 e successivo D.lgs n. 75/2017).

A corredo delle iniziative relative alla diffusione del codice di comportamento, si sottolinea che, nel corso dell'anno 2024, l'ARSAC ha ottemperato ai seguenti adempimenti:

- Considerato che in attuazione dell'art. 6 della Legge 113/2021, il PTPCT è diventato parte integrante del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), con delibera n. 29 – DG del 31.01.2025 è stato approvato Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - periodo 2025-2027;
- Il PIAO è consultabile sul sito istituzionale dell'ARSAC al seguente link:
<https://arsac.calabria.it/wp-content/uploads/2025/01/PIAO-2025-27-COMPLETO-v.f.-31.01.2025.pdf>
- Considerato che i dipendenti nel prendere visione del PIAO devono prestare particolare attenzione alla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza contenente le misure da adottare per il trattamento dei rischi corruttivi e le azioni di monitoraggio da intraprendere per l'efficace attuazione del piano e per la verifica della sua idoneità a garantire la correttezza dell'azione amministrativa.

3. MONITORAGGIO DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DI COMPORTAMENTO

Le violazioni al Codice di comportamento vengono rilevate essenzialmente attraverso:

- Attività periodica di verifica;
- Segnalazioni;
- Controlli svolti nell'ambito del contesto operativo.

L'Ente ha effettuato di recente l'attività di monitoraggio sul codice di comportamento aziendale invitando con nota Prot. 2026-0000328-GEN del 07-01-2026 i responsabili delle strutture ARSAC a voler segnalare al RPCT eventuali condotte illecite a carico dei propri dipendenti.

Al riguardo, nell'ottica di una azione maggiormente efficace, si è ritenuto sollecitare i Responsabili delle Strutture a segnalare eventuali inosservanze rispetto alle disposizioni del Codice di comportamento elencando espressamente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, episodi correlati all'avvio di eventuali procedimenti disciplinari, ovvero segnalazioni intervenute da parte di cittadini a carico di dipendenti, ovvero segnalazioni afferenti la tutela del Whistleblower, così come comunicazioni sui conflitti di interesse e sulle partecipazioni ad associazioni ed organizzazioni, dichiarazioni pubbliche dei dipendenti, attività extralavorative e segnalazioni all'Autorità Giudiziaria e/o alla Corte dei Conti suscettibili di rilevanza rispetto al Codice di comportamento aziendale.

In quest'ottica è stata emanata la Circolare n. 15 del 04.07.2024 avente ad oggetto "Modalità di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm. e ii." contestualmente all'approvazione del nuovo Regolamento interno in materia con deliberazione n. 85/CS del 04.07.2024.

Parimenti, nel mese di ottobre 2024, l'Ente ha dato corso ad una intensa attività di verifica delle procedure di riconoscimento P.IVA ai sensi dell'art. 17 "Disposizioni transitorie" del vigente Regolamento interno per la disciplina degli incarichi e delle attività extra-istituzionali ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm. e ii (Rif. nota prot. 13907 del 16.10.2024).

Allo stato attuale, non sono pervenute comunicazioni inerenti violazioni di illecito da parte delle strutture relativamente a:

- risoluzioni o decadenze da rapporti di consulenza e collaborazione per violazione delle disposizioni dei Codici;

30 gennaio 2026 ARSAC PARTENZA

Prot: 2026/0002090/GEN/

- violazioni del divieto per i lavoratori di accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente all'assegnazione all'ufficio un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio stesso;
- dichiarazioni presentate dai lavoratori in occasione dell'assegnazione ad un ufficio relative a rapporti di collaborazione diretti o indiretti, in qualunque modo retribuiti con soggetti privati intervenuti nel triennio antecedente;
- comunicazioni relative all'appartenenza dei lavoratori ad associazioni e organizzazioni il cui ambito di interesse possa interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di afferenza;
- violazione degli obblighi di comunicazione delle informazioni dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria e la normativa disciplinante il conflitto di interessi;
- violazioni di divieto di utilizzare impropriamente la posizione istituzionale ricoperta, il nome, il logo o l'immagine dell'Azienda;
- situazioni di conflitto di interesse non preventivamente comunicate dal soggetto interessato;
- rimostranze orali o scritte da parte di persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia stata parte l'ARSAC sull'operato dell'ufficio o dei lavoratori ad esso efferenti;
- ricevimento di regali e/o altre utilità al di fuori dei casi consentiti dalla normativa e non sono emersi casi di richieste o solleciti, da parte dei lavoratori, di regali o altre utilità anche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere un atto previsto dal proprio ruolo;
- casi ascrivibili né a discriminazione né a fenomeni di corruzione in ogni sua forma.

Risultano invece n. 1 segnalazioni pervenuta all'Ente sulla piattaforma dedicata al Whistleblowing rispettivamente nel mese di luglio 2025, trattata come Whistleblowing e dunque gestita secondo le procedure previste dalla normativa vigente in materia.

Gli atti relativi ad entrambe le procedure sono custoditi nelle forme e nei modi imposti dalla normativa vigente.

Relativamente ai procedimenti disciplinari, sussiste agli atti una relazione, trasmessa dalla Unità Responsabile della cura delle suddette procedure nell'ambito della Gestione e Disciplina del Personale dalla quale è dato evincere il totale dei procedimenti attivati dall'Ente nell'anno 2025.

Il Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza
(F.to Dott. Michelangelo Bruno Bossio)