



**CODICE DI COMPORTAMENTO
DEL PERSONALE OPERANTE PRESSO
MESSINASERVIZI BENE COMUNE S.P.A.**

(Approvato con Delibera del C.d.A. del 29/04/2022)

REV.1 del _____

Sommario

Art. 1 – Premessa	3
Art. 2 – Ambito di applicazione.	4
Art. 3 – Disposizioni generali.....	4
Art. 4 – Principi etici di riferimento.	4
Art. 5 – Prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali.	4
Art. 6 – Comportamento in servizio.	5
Art. 7 – Whistleblowing e divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del whistleblower per motivi collegati alla segnalazione.	6
Art. 8 – Prevenzione della corruzione – collegamento con il PTPCT.	8
Art. 9 – Rapporti con il pubblico	10
Art. 10 – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice	10
Art. 11 – Norme finali e di rinvio	11

Art. 1 – Premessa

Il presente codice di comportamento del personale operante presso Messinaservizi Bene Comune S.p.a. (di seguito anche "Codice") è stato redatto nel rispetto di quanto previsto dalla L. n. 190/2012 recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, e del D.lgs.n. 33/2013 recante *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*.

In particolare, l'art. 41 del D.lgs.97/2016, ha aggiunto il comma 2-bis all'art. 1 della L.190/2012, prevedendo che sia le pubbliche amministrazioni, che gli *"altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del D.lgs. n. 33 del 2013..."*, sono tenuti all'adozione *"... di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 231/2001"*. Tra questi soggetti rientrano le società in controllo pubblico di cui al D.lgs.175/2016 come la Messinaservizi Bene Comune S.p.a..

Il D.lgs. 231/2001 disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato e a tal fine individua il Modello Organizzativo e di Gestione (MOG) costituito da un insieme di protocolli che regolano e definiscono la struttura aziendale e la gestione dei processi sensibili. I protocolli sono: codice etico, sistema disciplinare, OdV - Organismo di Vigilanza e le procedure specifiche per le aree sensibili al rischio di reato.

Non avendo adottato il predetto modello organizzativo, la Messinaservizi Bene Comune S.p.a. si attiene all'attuazione delle misure integrative previste dall'art. 1 co 2 bis della L. 190/2012, tra cui il codice di comportamento già approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/04/2022 quale parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/24.

Alla luce del D.lgs. n. 36/2023, nuovo codice degli appalti, intervenuto anche in materia di conflitto di interessi e del D.lgs. n. 24/2023, che modifica la normativa in materia di whistleblowing, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali del diritto dell'Unione, si è resa necessaria una revisione del codice di comportamento vigente.

Per la redazione del codice la disciplina di riferimento è la Costituzione la quale impone che le funzioni pubbliche siano svolte con imparzialità (art. 97), al servizio esclusivo della Nazione (art. 98) e con "disciplina e onore" (art. 54, co. 2).

Art. 2 – Ambito di applicazione.

Sono tenuti al rispetto delle norme del presente Codice i seguenti soggetti:

1. il Presidente del Consiglio di Amministrazione, i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e il personale dipendente della Società;
2. i collaboratori titolari di qualsiasi tipologia di contratto o incarico per conto della Società;
3. I collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di lavori, beni o servizi che operano in favore della Società.

Art. 3 – Disposizioni generali.

Tutte le azioni ed in generale i comportamenti posti in essere dai destinatari del presente Codice in merito alle attività svolte nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità e nella gestione delle relazioni con i soggetti esterni, devono essere improntati all'osservanza scrupolosa della normativa vigente, dei regolamenti aziendali e nel rispetto del presente Codice.

Art. 4 – Principi etici di riferimento.

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di Messinaservizi Bene Comune S.p.a. e costituisce elemento essenziale della gestione societaria.

Tutti i rapporti posti in essere dai destinatari del presente Codice, a tutti i livelli, devono essere improntati a principi di correttezza, integrità, buona fede, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto nonché trasparenza, imparzialità, riservatezza, parità di trattamento a parità di condizioni.

In particolare, i soggetti di cui all'art. 2, c. 1 e 2 sono tenuti a rispettare gli obblighi contrattualmente sottoscritti assicurando il corretto svolgimento delle proprie funzioni con efficacia, efficienza ed economicità.

Art. 5 – Prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali.

La Messinaservizi Bene Comune S.p.A., società operante in regime di "In house providing", con socio unico il Comune di Messina, applica in materia di contratti pubblici il D.lgs.

n.36/2023 e in virtù della condizione di stazione appaltante, soggiace alla disciplina di esso anche in materia di conflitto di interesse.

L'art. 16 co. 1 del D.lgs. n. 36/2023 stabilisce che "Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia concreta ed effettiva alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione".

Il PTPTC vigente prevede l'onere da parte dei RUP, all'atto della nomina, di sottoscrivere una dichiarazione di insussistenza di conflitti di interesse e di inviarla alla Direzione Generale. In coerenza con il principio della fiducia e al fine di preservare l'azione amministrativa, colui che segnala la presenza di un conflitto di interessi o una minaccia all'imparzialità e all'indipendenza della procedura è tenuto a fornire elementi concreti, specifici ed attuali a supporto di quanto affermato. La possibile ricorrenza di un conflitto di interessi deve, infatti, essere accertata e riferirsi a vantaggi effettivi la cui realizzazione sia possibile solo subordinando un interesse all'altro.

I soggetti di cui all'art. 2, c. 1 e 2 del presente regolamento, che a qualsiasi titolo intervengano con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti e che reputino di versare nelle ipotesi definite dal comma 1 dell'articolo di legge sopra riportato, ne danno comunicazione alla Società e si astengono dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

Art. 6 – Comportamento in servizio.

I dirigenti, i dipendenti e i collaboratori nell'ambito lavorativo e nei limiti delle responsabilità di competenza sono tenuti a esercitare le proprie funzioni assicurando la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi nei rapporti con i terzi e da comportamenti discriminatori basati su differenze di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali, adesione o svolgimento di attività sindacale, ecc...

I Dirigenti e i Coordinatori di area/settore sostengono la crescita professionale delle risorse umane loro assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuno nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

I dipendenti, senza distinzione riguardo alla funzione esercitata e/o al livello di responsabilità assunta, sono tenuti a conoscere e ad attenersi alle disposizioni e procedure aziendali, gestendo le informazioni e i dati acquisiti nell'esercizio della propria attività lavorativa nei limiti da queste stabiliti e nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati.

Art. 7 – Whistleblowing e divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del whistleblower per motivi collegati alla segnalazione.

Il Whistleblowing è un fondamentale strumento di compliance aziendale, tramite il quale i dipendenti oppure Terzi possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

Il “whistleblower” (segnalatore o segnalante, in italiano) è una persona operante presso un Ente (pubblico o privato) che decide di segnalare un illecito, una frode o un pericolo che ha rilevato durante la sua attività lavorativa (o, nel caso di un fornitore, nel corso della sua esperienza di fornitore di un'azienda).

Messinaservizi Bene Comune S.p.a. ha previsto una specifica procedura per la tutela del *whistleblower* che garantisce la riservatezza e la protezione contro eventuali forme di ritorsione, nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 – “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”.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante, ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La protezione è estesa anche a coloro che assistono i whistleblower e che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

I soggetti tutelati in caso di segnalazione sono:

- Dipendenti;
- i collaboratori titolari di qualsiasi tipologia di contratto o incarico per conto della Società;
- I collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di lavori, beni o servizi che operano in favore della Società;
- Volontari e tirocinanti che prestano la propria attività presso la Società;
- Soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La normativa riconosce la tutela dell'anonimato e da possibili ritorsioni oltre che ai soggetti che effettuano le segnalazioni anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di tutela riconosciute comprendono anche quelle da eventuali ritorsioni o anche solo tentate o minacciate ritorsioni da parte della Società in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata.

Chiunque ponga in essere una misura organizzativa o altra condotta discriminatoria nei confronti di un segnalante deve dare dimostrazione che tale misura è stata attuata per motivi non collegati alla segnalazione.

La Società ha predisposto un canale di segnalazione che garantisce standard di sicurezza elevati, sia in relazione all'identità del segnalante, che al contenuto delle segnalazioni.

Tramite la piattaforma WhistleblowingPA, raggiungibile al seguente link: <https://messinaservizibenecomune.whistleblowing.it/#/>, è infatti possibile inoltrare una segnalazione e fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Art. 8 – Prevenzione della corruzione – collegamento con il PTPCT.

Messinaservizi Bene Comune S.p.a. si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interessi ed altre condotte idonee ad integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dal D.lgs.231/01 e s.m.i..

Al fine di adeguare la soglia dei doveri minimi di diligenza, imparzialità e buona condotta, la Società attua al suo interno le misure previste nel vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT).

Il personale di cui all'art. 2, commi 1 e 2 è tenuto: a rispettare quanto previsto nelle misure di prevenzione del rischio corruzione individuate e formalizzate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione; a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nello svolgimento del processo di gestione del rischio, nell'attuazione delle misure e nelle relative attività di monitoraggio, anche segnalando:

- le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- eventuali situazioni di illecito, inerenti all'attività d'ufficio, di cui sia venuto a conoscenza.

Lo stesso personale è tenuto altresì:

- a rispettare, nell'ambito delle proprie attività, le procedure previste ai fini della tracciabilità dei processi decisionali e a fornire, in modo regolare e completo, le informazioni, i dati e gli atti su cui vige l'obbligo di pubblicazione previsto dalle disposizioni in materia di trasparenza; La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale che consenta, in ogni momento, la replicabilità con gli strumenti posti a disposizione di Messinaservizi Bene Comune S.p.a.
- ad attenersi, nelle attività finalizzate alla conclusione dei contratti ed altri atti negoziali, alle procedure previste dai vigenti regolamenti, con particolare riferimento alla trasparenza e tracciabilità, seguendo le direttive impartite dal Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- ad astenersi dal porre in essere misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante di cui al D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, ovvero di chi segnala abusi o illeciti;
- a collaborare con la Direzione aziendale, relativamente ad informazioni o fatti rilevanti nell'ambito di un procedimento disciplinare;
- a segnalare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza le eventuali esigenze di aggiornamento, correzione e integrazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione, attinenti alla propria sfera;
- ad informare immediatamente la Società dell'avvio di un procedimento penale per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del D.lgs.165/2001, al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

Ogni dipendente contribuisce, in via propositiva, ad assicurare il rispetto dei principi di trasparenza in relazione alla titolarità di posizioni di responsabilità, in ordine alla trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati detenuti, attinenti alla propria sfera di competenza.

In ultimo, si riporta di seguito il link alla sezione del sito istituzionale nella quale è possibile reperire la Mappatura dei Rischi (All.1) del PTPCT vigente che mette in evidenza i comportamenti che agevolano il prodursi di eventi a rischio di corruzione e che costituiscono fonte di responsabilità disciplinare:
<https://onlinepa.info/index.php?page=moduli&mod=6&ente=188&node=5>

Art. 9 – Rapporti con il pubblico

Il personale di cui all'art. 2, commi 1 e 2, è tenuto:

- ad operare nel rapporto con il pubblico con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, ad operare nella maniera più completa e accurata possibile.

Al personale di cui all'art. 2, è fatto divieto:

- salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, di esprimere dichiarazioni pubbliche o commenti sotto qualsiasi forma (ivi compresa la pubblicazione attraverso la rete Internet tramite, ad esempio, forum, blog, social network, post ecc.) che, per le forme o per i contenuti, possano nuocere, in via diretta o indiretta, alla Società, ledendone l'immagine, il prestigio o compromettendone l'efficienza;
- di violare il segreto d'ufficio diffondendo notizie riservate e informazioni apprese nell'ambito dell'attività svolta, rilasciando agli interessati informazioni relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, salvo nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso;
- violare la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali.

Art. 10 – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

La violazione delle norme previste dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, diano luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del

procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio della Società. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dal codice disciplinare adottato dalla società e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive.

Il presente Codice è stato redatto ad integrazione del codice disciplinare, contenente i doveri e gli obblighi cui è tenuto il personale operante nella Società in ottemperanza ai principi normativi contenuti nel CCNL, visionabile al seguente link: <https://onlinepa.info/index.php?page=moduli&mod=6&ente=188&node=10> .

Art. 11 – Norme finali e di rinvio

La Società assicura la più ampia diffusione al presente Codice, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e affiggendolo sulle bacheche aziendali.

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle norme di legge.