

*Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia per il Diritto allo Studio  
Universitario dell'Umbria (ADiSU)  
(art.54, comma 5, d.lgs. 165/2001)*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

## Premessa

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 all'art. 54, co. 5 dispone che ciascuna pubblica amministrazione definisca, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione, un proprio Codice di comportamento che integra e specifica il Codice di comportamento nazionale approvato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62. Lo stesso art. 54 attribuisce all'ANAC il potere di definire i criteri, le linee guida e i modelli uniformi per i singoli settori o tipologie di amministrazione ai fini dell'adozione dei Codici di ciascuna pubblica amministrazione.

L'adozione dei Codici di comportamento, oltre a costituire un obbligo di legge, rappresenta anche una delle principali misure di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione tracciata dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 quale strumento volto a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico in connessione con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). La violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione può rilevare, inoltre, ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile.

In conformità alle suddette disposizioni normative l'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria (ADISU) ha provveduto a dotarsi di un proprio Codice di comportamento, adottato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 5 del 30 gennaio 2014 tenendo conto per la sua procedura di approvazione delle espresse indicazioni dell'art. 54, co. 5 del d.lgs. 165/2001 e dell'art.1, co. 2 del D.P.R. 62/2013 e degli indirizzi di cui alle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni adottate dall'ANAC con Delibera n. 75 del 24/10/2013.

## 1. Contenuti e struttura del Codice di comportamento dei dipendenti dell'ADISU

Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria definisce le specifiche regole di comportamento che, nello svolgimento del proprio servizio, i dipendenti e gli altri soggetti a cui si applica il Codice, sono tenuti ad osservare.

Per l'aggiornamento del Codice dell'ADISU sono state prese in esame non solo le disposizioni del D.P.R. 62/2013 e gli indirizzi di cui alla Delibera dell'ANAC n. 75 del 24 ottobre 2013 (*"Linee guida in materia di codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)"*) ma anche quanto disciplinato nelle Linee guida approvate dall'ANAC, da ultimo, con Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

Il Codice di comportamento è un importante strumento comunicativo, pertanto si è ritenuto opportuno rendere maggiormente chiari i contenuti utilizzando un linguaggio semplice evitando di replicare quanto contenuto nel Codice nazionale. Il primo aspetto approfondito è stato quello relativo all'individuazione dei doveri comportamentali ritenuti più importanti e fondamentali in rapporto alla specificità propria dell'Agenzia, come evidenziato più volte dall'ANAC, al fine di rendere più fruibile la comprensione del documento da parte di tutti i soggetti cui si applica ed indicando, allo stesso tempo, i comportamenti da adottare nelle diverse situazioni. Con riferimento all'esposizione dei contenuti, inoltre, si è cercato di formulare, dove possibile, in positivo la maggior parte dei doveri di comportamento al fine di proporre un'immagine favorevole dei dipendenti e dell'amministrazione in generale e rendendo allo stesso modo la struttura del testo più semplice e comprensibile come auspicato dall'ANAC.

Tenendo presente la propria struttura organizzativa, gli ambiti generali previsti dal Codice nazionale entro cui l'Agenzia ha definito i doveri nel proprio Codice di comportamento sono quelli indicati nelle Linee guida dell'ANAC come di seguito indicato:

1. **la prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali:** tali ambiti sono stati sviluppati e integrati negli articoli: art.6 *“Partecipazione ad associazioni e organizzazioni”*, art. 7 *“Comunicazione degli interessi finanziari”*, art.8 *“Collaborazioni e incarichi del dipendente e divieto di pantouflage”*, art.9 *“Conflitto di interesse e obbligo di astensione”*, art. 17 *“Disposizioni particolari per i dirigenti”* e art. 18 *“Contratti ed altri atti negoziali”*;
2. **i rapporti con il pubblico:** tale ambito è stata inserita nei seguenti articoli: art.16 *“Rapporti con il pubblico”*, art. 19 *“Doveri di comportamento in materia di trattamento dei dati personali”*;
3. **la correttezza e il buon andamento in servizio:** tali ambiti sono stati sviluppati e integrati negli articoli: art. 5 *“Gestione dei beni dell’Agenzia”*, art. 14 *“Comportamento in servizio”*, art.15 *“Comportamento nell’utilizzo dei social media”*, art. 18 *“Contratti ed altri atti negoziali”*;
4. **la collaborazione attiva dei dipendenti e degli altri soggetti ai quali si applica il Codice per prevenire fenomeni di corruzione e malamministrazione:** tale disposizione è stata inserita nei seguenti articoli: art.10 *“Prevenzione della corruzione, trasparenza e tracciabilità”*, art.11 *“Segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing)”*, art. 12 *“Regole di comportamento nelle procedure concorsuali”*;
5. **il comportamento nei rapporti privati:** ambito questo introdotto negli articoli: art. 13 *“Comportamento nei rapporti privati e con i mezzi di informazione”* e art.19 *“Doveri di comportamento in materia di trattamento dei dati personali”*.

Lo schema di Codice di comportamento preadottato con Decreto n. 1 dell'8 gennaio 2021 è stato sottoposto a procedura di consultazione interna ed esterna. Al termine delle procedure, non essendo pervenute osservazioni e contributi, con Decreto del Direttore generale n. 90 del 20 dicembre 2021 si è proceduto ad adottare lo schema di Codice da sottoporre al parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria. Congiuntamente al rilascio del parere positivo al Codice sono state avanzate da parte dell'OIV anche alcune osservazioni in merito al comma 6, dell'art. 10, al comma 1, lettera h) dell'art.14, al comma 4, dell'art. 15 e al comma 10 (Recte 11) dell'art.17 come esplicitato di seguito.

Il Codice di comportamento si compone di 22 articoli come di seguito rubricati:

**Articolo 1-Oggetto**

**Articolo 2-Principi generali**

**Articolo 3-Ambito di applicazione**

**Articolo 4-Regali, compensi ed altre utilità**

**Articolo 5-Gestione dei beni dell’Agenzia**

**Articolo 6-Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**

**Articolo 7-Comunicazione degli interessi finanziari**

**Articolo 8-Collaborazioni e incarichi del dipendente e divieto di pantouflage**

**Articolo 9-Conflitto di interesse e obbligo di astensione**

**Articolo 10-Prevenzione della corruzione, trasparenza e tracciabilità**

**Articolo 11-Segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing)**

**Articolo 12-Regole di comportamento nelle procedure concorsuali**

**Articolo 13-Comportamento nei rapporti privati e con i mezzi di informazione**

**Articolo 14-Comportamento in servizio**

**Articolo 15-Comportamento nell'utilizzo dei social media**

**Articolo 16-Rapporti con il pubblico**

**Articolo 17-Disposizioni particolari per i dirigenti**

**Articolo 18-Contratti ed altri atti negoziali**

**Articolo 19-Doveri di comportamento in materia di trattamento dei dati personali**

**Articolo 20-Vigilanza, monitoraggio e attività formative**

**Articolo 21-Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice**

**Articolo 22-Disposizioni finali**

### **Articolo 1-Oggetto**

L'articolo, di nuovo inserimento, definisce l'oggetto e le finalità del Codice chiarendo sinteticamente le motivazioni per le quali si è ritenuto opportuno procedere al suo aggiornamento. Nell'articolo viene inoltre precisato che l'attività svolta sul Codice di comportamento ha permesso di adeguarne i contenuti a quanto disposto nelle *"Linee guida per il rafforzamento della trasparenza e la prevenzione della corruzione in materia di concorsi e selezioni pubbliche nel sistema regionale umbro"* approvate con Deliberazione della Giunta Regionale dell'Umbria n. 946 del 1° agosto 2019 (*"DGR n. 604/2019-Ulteriori determinazioni"*), dando anche attuazione a quanto disposto nel *"Disciplinare degli accessi e sicurezza informatica"* interno dell'Agenzia in relazione all'utilizzo dei social media durante l'orario di lavoro.

### **Articolo 2-Principi generali**

L'articolo modifica l'*articolo 1* del precedente Codice dell'Agenzia rubricato *"Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione"* con la separazione delle disposizioni di carattere generale inserite nel presente articolo, dall'ambito di applicazione i cui contenuti sono riportati nel successivo articolo 3 rubricato *"Ambito di applicazione"*. Nel presente articolo sono indicati i principi generali che riassumono i comportamenti diffusi di condotta considerati più importanti, in rapporto alla specificità dell'Agenzia, che devono essere adottati dai dipendenti nell'adempimento delle proprie rispettive funzioni. Tale aspetto è evidenziato per rendere più fruibile la comprensione del Codice da parte di tutti i soggetti cui si applica e determinare, conseguentemente, quale comportamento è doveroso tenere in una determinata situazione.

### **Articolo 3-Ambito di applicazione**

L'articolo individua i destinatari e pertanto l'ambito di applicazione soggettivo del regolamento. In particolare al comma 4, di nuovo inserimento, viene specificato che gli obblighi di comportamento previsti dal Codice, per quanto compatibili, sono estesi anche a coloro che svolgono presso l'ADISU tirocini formativi o di orientamento. Nell'articolo, inoltre, è precisato che tali obblighi comportamentali verranno disciplinati nelle Convenzioni/Accordi e che copia del Codice è consegnata ai soggetti che sottoscrivono i contratti.

Definito l'ambito di applicazione del Codice e richiamati i principi e le disposizioni generali, nei successivi articoli vengono disciplinati e descritti gli obblighi in capo ai dipendenti:

### **Articolo 4-Regali, compensi ed altre utilità**

Il contenuto dell'articolo è riformulato rispetto all'omonimo *articolo 2* del precedente Codice al fine di rendere più chiaro il testo. In particolare al comma 1 viene formulata in positivo la disposizione secondo la quale il dipendente può accettare solamente regali e/o altre utilità definite di modico valore effettuate occasionalmente

nell'ambito delle normali relazioni di cortesia o delle consuetudini locali o internazionali e viene specificato il significato di modico valore. Il Codice quantifica, in base a quanto disposto all'art. 4, co.5, del D.P.R. 62/2013, in euro 150,00, anche sotto forma di sconto, il modico valore. Il comma 7 pone l'obbligo di vigilanza per i Dirigenti e il Direttore generale sulla corretta applicazione dell'articolo.

Quanto contenuto al *comma 2* del precedente Codice in riferimento agli incarichi extraistituzionali dei dipendenti viene disciplinato al successivo articolo 8 rubricato "*Collaborazioni e incarichi del dipendente e divieto di pantouflage*".

#### **Articolo 5-Gestione dei beni dell'Agenzia**

L'articolo di nuova introduzione disciplina il comportamento da adottare da parte dei dipendenti in relazione all'utilizzo e la conservazione dei beni di proprietà dell'ADiSU. Nell'articolo sono riportati oltre che i contenuti dei *commi 9 e 10 dell'articolo 9* del precedente Codice rubricato "*Comportamento in servizio*" anche il dovere in capo al dipendente di preservare i beni e ogni altra risorsa di proprietà dell'Agenzia e di utilizzare tali beni unicamente ed esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Nell'articolo è disciplinato l'obbligo da parte dei dipendenti del mantenimento delle funzionalità dei servizi informatici e di telefonia attenendosi alle regole di utilizzo di tali servizi come disposto dal relativo "*Disciplinare degli accessi e sicurezza informatica*" interno dell'Agenzia. Vengono puntualizzate maggiormente le disposizioni in merito ai mezzi di trasporto di proprietà dell'ADiSU per il cui uso il dipendente è appositamente autorizzato in base a quanto regolamentato nello specifico "*Disciplinare per il funzionamento e la gestione del parco autovetture dell'ADiSU*" interno dell'Agenzia.

#### **Articolo 6-Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**

L'articolo è integrato rispetto all'omonimo *articolo 3* del precedente Codice al fine di specificare, come disposto nelle Linee guida dell'ANAC:

- a. le modalità con le quali devono essere comunicate al Dirigente responsabile di Servizio e al RPCT le eventuali adesioni;
- b. le misure che possono essere adottate dall'amministrazione per prevenire la possibilità che l'adesione all'associazione/organizzazione possa determinare situazioni di conflitto di interesse reale o potenziale (es. assegnazione ad altro ufficio/Servizio, obbligo di astensione).

#### **Articolo 7-Comunicazione degli interessi finanziari**

L'articolo disciplina in parte quanto contenuto all'*articolo 4* del precedente Codice dell'Agenzia rubricato "*Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse*" separando, per una più facile lettura del testo, le disposizioni relative agli interessi finanziari dal conflitto di interesse, istituito quest'ultimo inserito al successivo articolo 9 rubricato "*Conflitto di interesse e obbligo di astensione*". L'articolo, inoltre, è integrato con:

- a. la specifica riguardante il fatto che la comunicazione degli interessi finanziari deve essere attuata non solo se i rapporti con i soggetti privati siano intercorsi o intercorrano ma anche se sopravvengono nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro;
- b. le indicazioni sulla modalità con la quale rendere la dichiarazione e dove reperire la relativa modulistica;
- c. l'obbligo, da parte dei dipendenti, di comunicare con tempestività eventuali variazioni di quanto già dichiarato.

Il comma 1 specifica nel dettaglio i diversi gradi di parentela e di affinità in merito all'obbligo in capo al dipendente di informare l'amministrazione non solo di tutti i propri rapporti di collaborazione e finanziari con soggetti privati ma anche di quelli dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente, dell'unito civilmente o del convivente di fatto.

### **Articolo 8-Collaborazioni e incarichi del dipendente e divieto di pantouflage**

L'articolo disciplina ai commi 2, 3, 4, 5 e 6 quanto contenuto al *comma 2*, dell'*articolo 2* rubricato "Regali, compensi e altre utilità" del precedente Codice in merito all'assunzione di incarichi e lo svolgimento di prestazioni di collaborazione da parte dei dipendenti nei confronti di soggetti terzi all'Agenzia. Ai commi 7, 8 e 9 è invece disciplinata, per la prima volta nel Codice dell'Agenzia, la previsione del divieto posto ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013 relativamente dell'applicazione del divieti del c.d. *pauntouflage*.

### **Articolo 9-Conflitto di interesse e obbligo di astensione**

L'articolo è integrato con l'istituto del conflitto di interesse disciplinato all'*articolo 4* rubricato "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitto d'interesse" del precedente Codice. Nell'articolo inoltre è:

- a. indicata la modalità con la quale rendere le dichiarazioni e dove reperire la relativa modulistica;
- b. specificata la possibilità di attuare delle verifiche sulle dichiarazioni rese;
- c. disciplinato l'obbligo, da parte dei dipendenti, di comunicare con tempestività eventuali variazioni di quanto già dichiarato.

### **Articolo 10-Prevenzione della corruzione, trasparenza e tracciabilità**

L'articolo è riformulato disciplinando quanto disposto all'*articolo 6* ("Prevenzione della corruzione") e all'*articolo 7* ("Trasparenza e tracciabilità") del precedente Codice. In particolare viene evidenziata l'importanza della partecipazione attiva dei Dirigenti e del personale dell'Agenzia in merito alla prevenzione della corruzione realizzata attraverso l'osservanza delle misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e la collaborazione continua con il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Sono, inoltre, elencati i comportamenti che devono essere tenuti dai dipendenti nell'ambito della trasparenza amministrativa (commi 3 e 4) e il loro ruolo partecipativo nell'individuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza. Di nuova introduzione è la specifica su quanto disposto dalla normativa in merito all'obbligo per i dipendenti di comunicare l'avvio di un procedimento penale a proprio carico.

Al comma 5, inoltre, è disciplinato che dell'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente articolo si tiene conto anche nel sistema di valutazione e misurazione della *performance* dei Dirigenti.

In merito a tale articolo si precisa che il documento sottoposto all'approvazione dell'OIV conteneva un ulteriore comma 6 che recitava "La mancata collaborazione con il RPCT comporta una responsabilità disciplinare". Il comma è eliminato in quanto l'Organismo osserva che sua formulazione risulta essere in qualche modo "fuorviante" in quanto non è solo questa fattispecie a comportare responsabilità disciplinare ma tutte le violazioni delle disposizioni contenute nel Codice. Pertanto, come proposto dall'OIV, è stato mantenuta solo la norma generale sulla responsabilità conseguente la violazione del codice disciplinata all'articolo 21 rubricato "RESPONSABILITÀ CONSEGUENTE ALLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL CODICE" anche al fine di rendere più chiaro il testo. Per le stesse motivazioni al successivo art. 15 è eliminato il comma che recitava "La violazione delle regole di comportamento per l'utilizzo dei social media è fonte di responsabilità disciplinare, accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni".

### **Articolo 11-Segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing)**

L'articolo è di nuova introduzione e disciplina quanto contenuto ai *commi 4 e 5 dell'articolo 6* rubricato "Prevenzione della corruzione" del precedente Codice in merito alla tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro evidenziando l'importanza del rispetto delle disposizioni normative e le relative interpretazioni in materia.

### **Articolo 12-Regole di comportamento nelle procedure concorsuali**

L'articolo è di nuovo inserimento rispetto al precedente Codice ed è introdotto a seguito dell'attività svolta dall'Agenzia per adeguare il suo contenuto alle Linee guida approvate con DGR dell'Umbria n. 946/2019 in merito ai doveri comportamentali che devono essere adottati da tutti i dipendenti coinvolti nelle procedure concorsuali e di selezione, al fine di assicurare la trasparenza e la correttezza delle procedure.

### **Articolo 13-Comportamento nei rapporti privati e con i mezzi di informazione**

L'articolo è integrato rispetto all'*articolo 8* del precedente Codice dell'Agenzia rubricato "*Comportamento nei rapporti privati*" con l'inserimento delle disposizioni relative ai comportamenti da adottare da parte dei dipendenti non solo con i privati ma anche con i mezzi di informazione. Viene evidenziato, in particolare, che i rapporti istituzionali con i mezzi di informazione sono tenuti dal Direttore generale e dai dipendenti espressamente incaricati allo svolgimento di tale attività.

### **Articolo 14-Comportamento in servizio**

L'articolo rispetto all'omonimo *articolo 9* del precedente Codice è riformulato al fine di specificare maggiormente i doveri di comportamento che il dipendente deve adottare nello svolgimento della propria attività lavorativa. In particolare è messo più in evidenza il rispetto dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti. Le disposizioni comportamentali che devono essere rispettate dai Dirigenti, contenute nell'omonimo articolo 9 del precedente Codice, sono integrate nel successivo articolo 17 rubricato "*Disposizioni particolari per i Dirigenti*".

La lettera *h*), comma 1, dell'art. 14 sul comportamento in servizio che disponeva: "*h) segnala comportamenti non sicuri da parte dei colleghi, situazioni di rischio presenti sul posto di lavoro pericolosi sia per l'integrità fisica che psicologica propria e degli altri*" è riformulata a seguito di quanto rilevato dall'OIV in merito alla necessità di specificare cosa si intende per "comportamenti non sicuri" dei dipendenti e anche al fine di una più chiara comprensione del testo. La lettera *h*), del comma 1 è pertanto così riformulata: "*h) segnala situazioni di rischio presenti sul posto di lavoro pericolosi per l'integrità fisica e psicologica propria e degli altri dipendenti*".

### **Articolo 15-Comportamento nell'utilizzo dei social media**

L'articolo di nuova introduzione è inserito al fine di dare esecuzione al divieto posto dall'articolo 14 rubricato "*Partecipazioni a social media*" del "*Disciplinare degli accessi e sicurezza informatica*" interno dell'Agenzia. Nello specifico è riportato un elenco di comportamenti che devono essere adottati dal dipendente nell'utilizzo dei *social media* durante l'orario di lavoro evidenziando che lo scorretto uso di tali canali social può danneggiare anche gravemente l'immagine e la reputazione dell'Agenzia e di conseguenza anche chi vi lavora.

Il comma che recita "*La violazione delle regole di comportamento per l'utilizzo dei social media è fonte di responsabilità disciplinare, accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni*" è eliminato in quanto l'OIV osserva che la sua formulazione risulta essere in qualche modo "fuorviante" in quanto non è solo questa fattispecie a comportare responsabilità disciplinare ma tutte le violazioni delle disposizioni contenute nel Codice. Pertanto è stata lasciata solo la norma generale sulla responsabilità conseguente la violazione del codice disciplinata all'articolo 21 rubricato "*RESPONSABILITÀ CONSEGUENTE ALLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL CODICE*" anche al fine di rendere più chiaro il testo.

### **Articolo 16-Rapporti con il pubblico**

L'articolo è riformulato rispetto all'omonimo *articolo 10* del Codice precedente per spiegare in modo più chiaro i comportamenti e i doveri cui il dipendente deve attenersi nei rapporti con i propri utenti anche in considerazione del fatto che i destinatari dell'azione amministrativa dell'Agenzia sono principalmente gli studenti.

### **Articolo 17-Disposizioni particolari per i dirigenti**

L'articolo prevede disposizioni specifiche che disciplinano gli obblighi di condotta cui sono tenuti i Dirigenti, che si aggiungono a quelli previsti per tutti i dipendenti. Nel precedente Codice tali disposizioni erano riportate in diversi articoli (es. artt. 3, 7, 9 e 10).

Come disposto nelle Linee guida dell'ANAC, in relazione alla prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali, l'articolo inoltre:

- a. indica la modalità con la quale rendere le dichiarazioni che devono rilasciare i Dirigenti prima e al momento dell'assunzione dell'incarico;
- b. specifica la possibilità di operare verifiche sulle dichiarazioni;
- c. disciplina il dovere di comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle dichiarazioni già presentate.

Al comma 10 è introdotto quanto disciplinato all'articolo 5, comma 2, del D.P.R. 62/2013 in merito all'obbligo del Dirigente di non costringere altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni e di non esercitare pressioni a tal fine, promettendo o prospettando vantaggi di carriera. Al comma 11, infine, viene specificato come la cura del benessere organizzativo dei dipendenti, la diffusione e l'osservanza di quanto disciplinato nel Codice di comportamento dell'ADiSU e in quello nazionale e il controllo sul loro rispetto costituisce un criterio di valutazione della *performance* individuale del Dirigente.

In merito a tale articolo è stato evidenziato dall'OIV che in base a quanto disposto al comma 10 (*Recte* 11) "*La cura del benessere organizzativo dei dipendenti come la diffusione e l'osservanza di quanto disciplinato nel presente Codice e in quello nazionale, da parte dei dipendenti assegnati e il controllo sul loro rispetto costituisce un criterio di valutazione della performance individuale del Dirigente*" è necessario che per essere realmente efficaci e cogenti, i criteri di valutazione della performance individuale, vanno inseriti anche nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. In merito a quest'ultima osservazione si rappresenta che i criteri di valutazione della performance individuale dei Dirigenti sono stati contenuti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'ADiSU preadottato, da ultimo, con Decreto del Direttore generale n. 79 del 30/11/2021.

### **Articolo 18-Contratti ed altri atti negoziali**

L'articolo, di nuova introduzione, disciplina quanto contenuto all'articolo 14 del D.P.R. 62/2013 rubricato "*Contratti e altri atti negoziali*" le cui prescrizioni non erano state riportate nel Codice precedente dell'Agenzia. Nell'articolo sono, inoltre, indicate anche le disposizioni contenute all'articolo 42 del d.lgs.50/2016 e a quanto disciplinato nelle Linee guida n. 15 dell'ANAC recanti "*Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici*" approvate con Delibera n. 494 del 5 giugno 2019 in merito al conflitto di interesse.

### **Articolo 19-Doveri di comportamento in materia di trattamento dei dati personali**

L'articolo, di nuovo inserimento, disciplina in linea generale i comportamenti da adottare in merito al trattamento e alla tutela dei dati personali nel rispetto della normativa vigente in materia e a quanto contenuto nel *Disciplinare* sulla protezione dei dati personali interno dell'Agenzia attuativo del Regolamento (UE) 2016/679.

### **Articolo 20-Vigilanza, monitoraggio e attività formative**

L'articolo è riformulato rispetto a quanto contenuto all'omonimo *articolo 12* del Codice precedente. In particolare vengono specificate per i Dirigenti, il Direttore generale, l'UPD, il RPCT, e l'OIV le rispettive funzioni



di indirizzo, di vigilanza, di controllo e di monitoraggio attribuite a ciascuno per l'attuazione di quanto disposto nel Codice di comportamento.

***Articolo 21-Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice***

L'articolo è integrato rispetto all'omonimo *articolo 13* del Codice precedente al fine di indicare in maniera più articolata le responsabilità connesse alla violazione dei doveri comportamentali disciplinati nel Codice. Al comma 7, inoltre, sono riportate le responsabilità conseguenti alla violazione delle regole definite in attuazione delle Linee guida di cui alla DGR n. 946/2019. Viste le limitate dimensioni dell'Agenzia, infine, al comma 8 è indicato che nei casi di situazioni di incompatibilità, l'esercizio del potere disciplinare è declinato all'Ufficio per i procedimenti disciplinari del personale delle categorie professionali della Giunta regionale dell'Umbria.

***Articolo 22-Disposizioni finali***

L'articolo definisce le modalità di adozione ed entrata in vigore del Codice dando atto che dalla data di pubblicazione decorre la sua entrata in vigore e che dalla medesima data cessa di produrre effetti il precedente Codice di comportamento adottato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 5 del 30 gennaio 2014.