

Allegato C

Relazione sull'attività di aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia

Schema Codice di comportamento ADiSU

Indice	
Premessa	2
Modifiche al D.P.R. n. 62/2013	3
Modifiche generali al Codice dei dipendenti dell'Agenzia	6
Modifiche e integrazioni dei singoli articoli del Codice ADiSU	6
Articolo 1 – Oggetto e finalità:	6
Articolo 2 – Ambito di applicazione:	7
Articolo 3 – Principi generali	8
Articolo 4 - Regali, compensi ed altre utilità	9
Articolo 5 - Utilizzo Gestione dei beni e dei locali dell'Agenzia	9
Articolo 6 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni	10
Articolo 7 - Comunicazione degli interessi finanziari	10
Articolo 8 - Incarichi del/della dipendente e divieto di <i>pantouflage/revolving doors</i>	10
Articolo 9- Conflitto di interessi e obbligo di astensione	11
Articolo 10 - Prevenzione della corruzione, trasparenza e tracciabilità	11
Articolo 10-bis - Segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing)	12
Articolo 11 - Regole di comportamento nelle procedure concorsuali	13
Articolo 12 - Comportamento nei rapporti privati	13
Articolo 13 - Comportamento in servizio	13
Articolo 13-bis - Utilizzo delle tecnologie informatiche	14
Articolo 13-ter - Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media	14
Articolo 14 - Rapporti con il pubblico	15
Articolo 15 - Disposizioni particolari per i Dirigenti	15
Articolo 16 - Contratti ed altri atti negoziali	17
Articolo 17 - Doveri di comportamento in materia di trattamento e protezione dei dati personali	18
Articolo 18 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative	18
Articolo 19 - Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice	19
Articolo 20 - Disposizioni finali	20

Premessa

In seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 (*"Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2023, n. 62, recante "Codice di comportamento dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*) che ha modificato e integrato il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, l'Agenzia ha intrapreso un'attività di adeguamento del proprio Codice, adottato con Decreto del Direttore generale n. 44 del 24 maggio 2022.

L'aggiornamento del documento si è reso necessario anche per recepire le novità introdotte dalla L.R. 28 marzo 2006, n. 6 (*"Norme sul diritto allo studio universitario e disciplina dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria ADiSU"*) relative alla governance dell'Agenzia nonché per adeguarsi alle riforme nazionali in particolare sul *whistleblowing* (d.lgs. n. 24/2023 e relative Linee guida ANAC) e il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023 e ss.mm.ii.). I contenuti sono stati inoltre allineati alle Linee guida in materia di *pantouflage* (Delibera n. 493 del 25 settembre 2024)

Il Codice di comportamento vigente è il risultato di un percorso di revisione avviato nel 2019 per aggiornare la versione del 2014 (Decreto dell'Amministratore Unico n. 5 del 30 gennaio 2014). Tale attività ha consentito di recepire le Linee guida di indirizzo regionali sulla prevenzione della corruzione nelle procedure concorsuali e di selezione pubblica (DGR n. 946 del 1° agosto 2019) e di disciplinare l'uso dei social media in orario di lavoro. Quest'ultima integrazione, introdotta a seguito di specifiche criticità emerse all'interno dell'Agenzia, ha permesso di allineare le norme del Codice con i contenuti del Disciplinare interno sulla sicurezza informatica. Il Codice, inoltre, è stato armonizzato con gli indirizzi forniti dall'ANAC nelle Linee guida di cui alla Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 (*"Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche"*).

Il recepimento del Codice nazionale da parte delle amministrazioni deve essere sostanziale e non un mero adempimento formale, rappresentando lo stesso una misura cardine per la prevenzione della corruzione. In linea con la delibera n. 177/2020, i codici di comportamento rappresentano infatti uno strumento centrale nella strategia definita dalla Legge n. 190/2012. Per garantirne l'effettiva efficacia, è fondamentale che il percorso della sua adozione sia partecipato. Questo approccio assicura che le norme in esso contenute siano non solo rispettate ma anche pienamente comprese e condivise da parte di tutto il personale dipendente e da tutti i destinatari del Codice.

In linea con l'approccio partecipativo sopra descritto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), ha avviato una consultazione preventiva sullo schema del Codice, rivolta al personale dipendente e alla RSU dell'Agenzia. Tale procedura, finalizzata a raccogliere contributi e osservazioni, si è conclusa senza che siano pervenuti rilievi o proposte integrative da parte dei soggetti coinvolti.

Successivamente alla fase di consultazione interna, il documento è stato oggetto di un'ulteriore revisione anche per recepire le sopravvenute modifiche normative e i più recenti indirizzi generali dell'ANAC.

L'attività ha portato alla definizione di uno schema aggiornato che, unitamente ad un documento di raffronto con il testo vigente, viene ora sottoposto a consultazione pubblica mediante "procedura aperta alla partecipazione". Questa fase, disciplinata dall'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, è volta a garantire il massimo coinvolgimento di tutti gli stakeholders dell'Agenzia – interni ed esterni, quali il personale dipendente, i cittadini, gli studenti, le imprese e le associazioni. L'obiettivo è permettere a chiunque di visionare il Codice e sottoporre osservazioni o proposte integrative, assicurando così un processo di definizione partecipativo e trasparente.

Il documento è trasmesso anche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione per l'espressione del parere obbligatorio rilasciato ai sensi dell'art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001. All'OIV spetta il compito di validare la conformità dello schema di Codice sia alle disposizioni normative vigenti sia agli indirizzi definiti dalle Linee guida ANAC.

Modifiche al D.P.R. n. 62/2013

Le modifiche al D.P.R. 62/2013 mirano a promuovere un'etica lavorativa ispirata a criteri di equità e responsabilità in coerenza con i doveri fondamentali di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che il/le dipendenti sono tenuti ad osservare sia in servizio che nei rapporti privati. Tali aggiornamenti recepiscono l'evoluzione digitale della pubblica amministrazione e sono stati resi necessari da quanto disposto all'art. 4, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 - convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, recante «Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)» - che ha imposto l'introduzione nel Codice di specifiche norme sull'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e social media. Le integrazioni introdotte dal D.P.R. n. 81/2023 hanno inasprito il regime sanzionatorio relativo all'uso improprio dei social media. La condotta del dipendente è infatti sanzionabile qualora l'espressione di opinioni o giudizi su fatti o persone avvenga con modalità tali da rendere il contenuto direttamente riconducibile all'Amministrazione, ledendone potenzialmente l'immagine o l'imparzialità.

I nuovi artt. 11-bis e 11-ter introducono maggiori regolamentazioni sull'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei social media e dei dispositivi elettronici personali.

In particolare:

- dopo l'articolo 11 sono inseriti:

- **art. 11-bis (Utilizzo delle tecnologie informatiche):**

1. L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura per garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante Linee guida adottate dall'AgID, sentito il Garante privacy. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (CAD).

2. **L'utilizzo di account istituzionali** è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti al servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.
3. **Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati.** I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.
4. **Al dipendente è consentito** l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.
5. **È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica**, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.

Nell'articolo, pertanto, si afferma che sarà possibile per i dipendenti pubblici utilizzare gli account istituzionali solo per finalità connesse all'attività lavorativa scoraggiando l'utilizzo di account personali per tali fini se non in casi di "forza maggiore". Il personale dipendente, inoltre, è responsabile del contenuto dei messaggi inviati ed è fatto espressamente divieto di inviare *"messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione"*.

È introdotta la possibilità per il/la dipendente di utilizzare gli strumenti informatici forniti dall'Amministrazione per l'assolvimento di incombenze personali, purché ciò avvenga *"in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali"*.

- **art. 11-ter (Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media)**

1. **Nell'utilizzo dei propri account di social media**, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente all'amministrazione di appartenenza.
2. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.
3. **Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza**, le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente, il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.
4. **Nei Codici** le amministrazioni si possono dotare di una **"social media policy"** per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, al fine di adeguare alle proprie specificità le disposizioni previste dall'art.11-ter. In particolare, la "social media policy" deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.
5. **Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge**, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di

cui al d.lgs. n. 33/2013, e alla legge n. 241/1990, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.

L'articolo impone delle regole di condotta per i dipendenti pubblici nell'uso degli account della pubblica amministrazione sui social media. Il personale dipendente deve utilizzare ogni cautela necessaria affinché *"le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza"* ed è tenuto ad *"astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale"*.

Per garantire il rispetto della riservatezza e della sicurezza, gli account social istituzionali devono essere destinati esclusivamente alla diffusione di contenuti istituzionali. È precluso qualsiasi loro utilizzo non strettamente correlato alle funzioni dell'Amministrazione.

Infine, le amministrazioni possono dotarsi di una propria "social media policy" per adeguare alle proprie specificità le modifiche introdotte dal D.P.R. n. 81/2023.

Sono state, inoltre, apportate le seguenti integrazioni e modifiche:

- **all'art. 12 (Rapporti con il pubblico):**
 - al **comma 1** è inserita una specifica sullo standard comportamentale che il pubblico dipendente deve avere nei confronti della propria utenza. Dopo le parole *"opera nella maniera più completa e accurata"* è, infatti, aggiunta la seguente frase *"orientare il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente"*. Si tratta di una specificazione che mette in evidenza l'importanza del rapporto collaborativo tra amministrazione e cittadini nell'ottica di migliorare la qualità e l'utilità delle prestazioni rese;
 - al **comma 2** dopo la frase *"Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione"* è aggiunto *"o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale"*.
- **all'art. 13 (Disposizioni particolari per i dirigenti):**
 - al **comma 4** si ribadisce che il comportamento del dirigente deve essere esemplare in termini di *"integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza"*, riproponendo, i principi già presenti nell'art. 3 (Principi generali);
 - al **nuovo comma 4-bis** — che va letto in coordinamento con il corrispondente nuovo comma 5-bis, dell'art. 15 — è introdotta una regola generale in tema di formazione precisando che *"Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile"*;
 - il nuovo contenuto del **comma 5** prevede, ora, il dovere del dirigente di favorire non solo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, come previsto nel vecchio testo, ma anche di instaurare relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia;
 - al **comma 7**, è aggiunto il dovere di valutazione dei dipendenti, la misurazione del raggiungimento dei risultati e l'adozione di un comportamento organizzativo.
- **all'art. 15 (Vigilanza, monitoraggio e attività formative):** il nuovo comma 5-bis amplia l'ambito della formazione, estendendola ai temi dell'etica pubblica e del comportamento etico.
- **art. 17 (Disposizioni finali e abrogazioni):** l'articolo è integrato con l'inserimento del nuovo art. 2-bis, il quale stabilisce che l'attuazione delle disposizioni contenute nei Codici di comportamento debba avvenire

attraverso risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili, senza determinare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Modifiche generali al Codice dei dipendenti dell'Agenzia

Sebbene il Codice vigente dell'Agenzia già in parte disciplini l'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media (artt. 13 e 15), le recenti evoluzioni normative hanno reso necessario una loro riformulazione e integrazione. Tale necessità è stata l'occasione per procedere ad una revisione sistematica dell'intero documento, assicurandone la coerenza complessiva.

Al testo del Codice dell'Agenzia sono state, pertanto, apportate le seguenti modifiche e integrazioni generali:

- le espressioni *"il dipendente"* o *"il collega"* sono state sostituite con le forme inclusive *"il/la dipendente"* o *"il/la collega"*;
- la dicitura *"Direttore generale"* è stata sostituita con *"Organo di vertice"* e *"Responsabile di posizione organizzativa"* con *"titolari di incarichi di Elevata Qualificazione"*;
- nei passaggi in cui si definiscono le modalità per rendere le dichiarazioni e reperire la modulistica è stato inserito il testo standard: *"può essere utilizzata la modulistica disponibili nella Intranet, da trasmettere tramite il gestionale di protocollo e flusso documentale dell'Agenzia"*; in tal senso la denominazione specifica dei singoli moduli è stata eliminata per una maggiore leggibilità del testo.
- nelle sezioni che fanno riferimento al Dirigente del Servizio di assegnazione del/della dipendente sono state aggiunte le parole *"o ai superiori gerarchici"*. Questa integrazione ha lo scopo di includere il personale assegnato direttamente all'Organo di vertice, il quale, come i Dirigenti, ha il medesimo compito di vigilanza sull'attuazione del Codice.
- in virtù del decreto-legge n. 80/2021, l'Agenzia è tenuta all'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT); pertanto, ogni riferimento al PTPCT è sostituito con *"sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)"*.

Modifiche e integrazioni dei singoli articoli del Codice ADiSU

Articolo 1 – Oggetto e finalità:

- il titolo dell'articolo 1 del Codice vigente è stato aggiornato: la denominazione attuale *"Oggetto"*, è sostituita dalla nuova dicitura *"Oggetto e finalità"*;
- il contenuto del co. 1 è stato riformulato e integrato al fine di includere il richiamo al D.P.R. 81/2024;
- i commi 3, 4 e 5 sono stati completamente riformulati. I nuovi testi introducono, fin dal primo articolo, una specificazione chiara delle conseguenze derivanti dalla violazione degli obblighi di condotta previsti dai Codici di amministrazione e nazionale;
- per semplificare la lettura del testo, si è scelto di eliminare i riferimenti puntuali alle Linee guida regionali (DGR n. 946 del 1° agosto 2019) e dell'ANAC, comunque richiamate nelle premesse della presente relazione. Tali specifiche saranno, inoltre, riportate nel decreto di adozione e nella relativa

relazione finale di accompagnamento al Codice. In sostituzione, è stata specificata la diretta correlazione del Codice con le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Articolo 2 – Ambito di applicazione:

- la sequenza degli artt. 2 e 3 è stata invertita, per cui il vigente art. 3 *“Ambito di applicazione”* diventa l'omonimo art. 2;
- Il contenuto del comma 1 è stato riformulato come segue:
 - l'espressione *“all'atto dell'assunzione in servizio”* è stata eliminata in quanto superflua, mentre il nome completo dell'Agenzia è ora riportato per esteso nel testo;
 - l'elenco alfabetico (lettere a, b, c) precedentemente presente nel comma 1, dell'articolo 3 del Codice vigente è stato soppresso. Il contenuto delle lettere b) e c) è stato integrato all'interno del testo della lettera a), e l'intero contenuto unificato è stato inserito al comma 1 in un unico blocco discorsivo.
 - dopo le parole *“Le disposizioni del presente Codice si applicano, ai dirigenti”* è stata aggiunta la specifica *“anche con incarichi di vertice”*
- il contenuto del comma 2 è stato parzialmente riformulato, introducendo diverse integrazioni e spostamenti del testo:
 - dopo le parole *“Gli obblighi di condotta previsti dal Codice si estendono”* è stata aggiunta la locuzione *“per quanto compatibili”*. Questa integrazione, conforme all'art. 2, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013 nel testo precedente si trovava in posizione diversa (successivamente al comma 2, dell'art. 3).
 - alla fine di tutto l'elenco dei destinatari (*“a tutti i collaboratori e consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico”*) è stata aggiunta la specifica *“anche di diretta collaborazione con l'Organo di vertice”*. Questa modifica recepisce quanto disciplinato all'art. 2, comma 3 del D.P.R. n. 62/2013 che estende gli obblighi di condotta anche ai titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione politica;
 - il testo *“che svolgono presso l'ADiSU tirocini formativi o di orientamento”* è stato riformulato nel seguente modo *“a coloro che svolgono presso la stessa attività di tirocinio formativo e di collaborazione studentesca”*. Tale modifica è stata attuata per meglio rispecchiare le tipologie di collaborazione attuate dall'Agenzia;
 - infine, le parole *“Tali obblighi comportamentali sono indicati nelle relative Convenzioni/Accordi e copia del Codice è consegnata agli interessati che sottoscrivono i contratti”* sono state spostate dal presente comma al successivo comma 3, inserendo anche la parola *“convenzioni”* e specificando che gli obblighi di comportamento del Codice sono estendibili anche a tela tipologia di soggetti per quanto compatibili.
- quanto contenuto al comma 3 è stato spostato al nuovo comma 5. Le modifiche al contenuto sono le seguenti:
 - la parola *“nei provvedimenti”* è stata sostituita da *“negli atti”*;
 - sono state inserite le locuzioni *“disposizioni”* e *“decadenza”*, in conformità a quanto previsto dall'art. 2, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013;

- il testo *"Copia del presente Codice è consegnata agli interessati che sottoscrivono i contratti ed è messa a disposizione dell'impresa contraente al fine di consentire la sua diffusione anche a tutti i soggetti che, in concreto, svolgano attività in favore dell'Agenzia"* è stato riformulato e spostato al precedente comma 4;
- in generale nei commi 3, 4 e 5 sono riportati e in parte riformulati i contenuti precedentemente disciplinati dai commi 2, 3 e 4 del vigente articolo 3, come sopra esplicitato.

Articolo 3 – Principi generali

- la sequenza degli articoli 2 e 3 è stata invertita, per l'attuale art. 2 intitolato *"Principi generali"* diventa il nuovo articolo 3 mantenendo lo stesso titolo;
- al comma 1 è stato inserito il seguente testo *"L'Agenzia promuove ed assicura il rispetto della persona e della sua dignità, contrastando ogni discriminazione, sostenendo l'onestà intellettuale e morale, il decoro, la correttezza e la lealtà nei rapporti personali e professionali di tutti i dipendenti e collaboratori a qualunque livello"*;
- il contenuto del comma 1, dell'articolo 2 vigente è stato spostato al successivo comma 2, dove la parola *"il dipendente"* diventa *"Il personale dipendente dell'Agenzia"*;
- la lettera a) è stata integrata con quanto disposto all'art. 3, comma 1 del D.P.R. n. 62/2013;
- nella lettera b), è stato integrato il contenuto come disposto al comma 5, dell'art. 3, del D.P.R. n. 62/2013, specificando ulteriormente l'obbligo per i dipendenti di non compiere atti discriminatori non solo nei confronti dei destinatari dell'azione amministrativa, ma anche nei rapporti con tutti i colleghi e le colleghe e i collaboratori. Contestualmente, la stessa lettera accorpava anche le disposizioni analoghe precedentemente contenute nelle lettere n) e w) del codice vigente;
- nel testo della lettera c) confluisce il contenuto di quanto precedentemente disposto sia alla lettera b) che alla lettera e) del Codice attualmente in vigore;
- il contenuto della precedente lettera c) è stato spostato nella lettera d) è stato riformulato, inserendo il principio del contenimento dei costi (senza pregiudicare la qualità dei servizi), come previsto al comma 4, dell'articolo 3, del D.P.R. n. 62/2013;
- il contenuto della lettera d) diventa lettera e) ed è riformulato con l'inserimento del principio di contenimento dei costi senza pregiudicare la qualità dei servizi, di cui al co. 4, art. 3 del D.P.R. 62/2013;
- il contenuto della lettera h), è stato integrato con le disposizioni dell'articolo 3, comma 3, del D.P.R. 62/2013, mentre nella lettera k) è stato introdotto il principio di Valore Pubblico;
- nella lettera l) è stato riportato quanto precedentemente disciplinato nella lettera k) del Codice vigente. La parola *"irregolarità"* è stata eliminata, in quanto il d.lgs. 10 marzo n. 24 (decreto che ha recepito in Italia la Direttiva Europea 2019/1937 relativa alla disciplina del *whistleblowing*), chiarisce che la violazione segnalabile non può consistere in una mera irregolarità ma in un comportamento che devia l'interesse pubblico. Le irregolarità piuttosto fungono da *"indici sintomatici"* per una possibile violazione.
- il contenuto della lettera o) è stato riformulato ed integrato, specificando che lo scambio di dati e informazioni deve rispettare i principi di riservatezza e tutela del dato personale. **Nello stesso**

contenuto sarà necessario valutare se includere un rimando all'art. 73 del (Codice dell'Amministrazione Digitale - CAD) recante "Sistema pubblico di connettività (SPC)".

- il contenuto della lettera p) è stato integrato accorpondo quanto disposto alla lettera x) del Codice vigente;
- la lettera r) è stata completamente riformulata con l'aggiunta e la specificazione di ulteriori tipologie di dati personali per i quali è necessario osservare le norme sulla privacy;
- al contenuto della lettera s), dopo le parole *"e agisce con onestà e coerenza"* è stata aggiunta la locuzione *"rapportandosi con cortesia"*;
- il contenuto della lettera t) è stato integrato con il dovere di rispetto del principio di riservatezza e la tutela del dato personale;
- nelle nuove lettere y) e z) sono stati aggiunti nuovi doveri relativi a:
 - dichiarazione e comunicazione di situazioni che limitano l'accesso o la permanenza nell'ufficio/incarico.
 - divieto di divulgare e utilizzare per fini personali informazioni apprese durante il servizio;
 - dovere di accedere alle banche dati dell'Agenzia esclusivamente per ragioni di servizio.

Articolo 4 - Regali, compensi ed altre utilità

- il contenuto della lettera a), del comma 4, è stato ampliato includendo le disposizioni precedentemente previste alla lettera b) del medesimo comma 4 del testo vigente;
- è stato introdotto un nuovo comma 5 per recepire puntualmente il contenuto dell'art. 4, comma 4, del D.P.R. n. 62/2013. La norma specifica l'obbligo di mettere a disposizione dell'amministrazione i regali o le altre utilità ricevute fuori dai casi consentiti, al fine di assicurarne la restituzione o la destinazione per finalità istituzionali;
- al comma 6 è stata riformulata la disciplina riguardante le modalità di invio delle comunicazioni al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), al fine di renderla più chiare e operativa;
- è stato inserito un nuovo co. 8 per recepire quanto disposto al comma 6, dell'art. 4, del D.P.R. n. 62/2013;
- il testo del comma 9 è stato integrato con le specifiche previste all'art. 4, comma 7, del D.P.R. n. 62/2013. È stato inoltre esplicitato il dovere di vigilanza sull'applicazione dell'intero articolo, estendendo tale responsabilità anche in capo all'Organo di vertice.

Articolo 5 - Utilizzo Gestione dei beni e dei locali dell'Agenzia

- la parola *"gestione"* nel titolo dell'articolo è stata sostituita con *"utilizzo"*. Inoltre, sono state aggiunte le parole *"nell'uso dei locali"*, per estendere la disciplina del comportamento anche alla gestione degli spazi e dei luoghi di pertinenza dell'Agenzia;
- il comma 1 è stato riformulato per specificare l'obbligo di comunicazione immediata in caso di malfunzionamento, guasto o danno delle risorse a disposizione del personale dipendente;
- al comma 2 è stato inserito un nuovo obbligo che richiede l'osservanza delle circolari, dei disciplinari o degli atti interni all'Agenzia che regolano l'uso e la custodia dei beni;

- per effetto dell'inserimento del suddetto nuovo obbligo, il testo del comma 2 vigente è ricollocato al comma 3. Il testo è stato riformulato e semplificato eliminando il riferimento specifico al titolo del disciplinare del parco autovetture dell'ADiSU, optando per un richiamo generico del documento;
- il contenuto al comma 3 del Codice vigente, relativo alla responsabilità sull'utilizzo delle dotazioni informatiche, è stato spostato in un nuovo articolo dedicato (art. 13-bis) che disciplina in modo organico la materia, recependo integralmente l'art. 11-bis *"Utilizzo delle tecnologie informatiche"* del D.P.R. n. 62/2013 integrato dal D.P.R. n. 81/2023.

Articolo 6 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

- il contenuto dei commi 1,2 e 3 dell'art. 6 del Codice vigente è stato riformulato ed inserito nei commi 1 e 2;
- il contenuto dei commi 4, 5 e 6 del Codice vigente è stato riorganizzato e ricollocato nei commi 3, 4 e 6.
- Il comma 5 è stato integrato con le disposizioni precedentemente disciplinate al comma 2, art. 5, del D.P.R. n. 62/2013.

Articolo 7 - Comunicazione degli interessi finanziari

- nel comma 1 la parola *"assunzione"* è stata sostituita dalle parole *"assegnazione all'ufficio"*, in recepimento delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 1 del D.P.R. n. 62/2013. Tale modifica si rende necessaria in quanto il potenziale conflitto di interessi si valuta in base all'attività specificatamente svolta pertanto la comunicazione relativa deve essere prodotta a ogni variazione di incarico o assegnazione a diverso ufficio, e non esclusivamente al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Per garantire maggiore chiarezza ed immediatezza espositiva, l'intero comma 1 è riformulato in modo analogo a quanto disciplinato all'art. 6, comma 1 del D.P.R. n. 62/2013;
- al comma 2 dopo le parole *"nel corso del rapporto di lavoro"* è stata aggiunta seguente specifica per estendere l'obbligo comunicativo *"ed è resa anche a seguito di mobilità o comando"*;
- è inserito un nuovo comma 5, dedicato specificatamente alla disciplina dei controlli e delle relative valutazioni in merito ai conflitti di interessi dichiarati.

Articolo 8 - Incarichi del/della dipendente e divieto di *pantouflage/revolving doors*

- la parola *"Collaborazioni"* è stata eliminata dal titolo, in quanto tale tipologia rientra nella più ampia categoria degli incarichi, inoltre è stata aggiunto anche il termine *revolving doors*;
- il co. 2 è stato riformulato per una maggiore chiarezza. Sono stati specificati in modo più preciso le tipologie di incarichi di collaborazione e consulenza che non devono essere accettati (quelli che creano conflitto di interessi o ledere l'imparzialità) e sono state incluse anche disposizioni precedentemente contenute nel vecchio comma 4;
- al comma 3 è stato spostato il contenuto del vecchio comma 2, relativo alle autorizzazioni necessarie per valutare l'esistenza di un conflitto di interessi, anche potenziale e che obbligano i dipendenti ad astenersi. Sono state specificate le procedure per le autorizzazioni diversamente da quanto previsto nel comma 3 del Codice vigente. Il comma è stato inoltre integrato con le modalità di richiesta da parte dei dipendenti, precedentemente disciplinate al vecchio comma 4;

- al comma 4 è stato specificato che l'autorizzazione deve essere richiesta all'Agenzia anche da parte dei soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico ai dipendenti;
- Il nuovo comma 5 è stato inserito per specificare quale modulistica utilizzare per le richieste di autorizzazione e dove tale documentazione può essere reperita;
- al comma 7 è stato specificato che la mancata richiesta di autorizzazione da parte del soggetto terzo all'Agenzia o del/della dipendente rappresenta un illecito sanzionabile ai sensi della normativa vigente. In tal senso è stato eliminato lo specifico riferimento normativo (art. 53, commi 9 e 11 del d.lgs. n. 165/2001);
- Il contenuto del comma 8 del Codice vigente è spostato al successivo comma 10;
- al comma 9 sono state riportate le specifiche basate sul PNA 2022 dell'ANAC (Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023) in relazione al rilascio da parte dei dipendenti (entro tre anni dalla cessazione dal servizio) di una dichiarazione con cui prendono atto del divieto di *pantouflage* o *revolving doors* e si assumono l'impegno di rispettare tale divieto. In conformità alle previsioni del PNA 2022, l'integrazione del Codice di comportamento con il suddetto dovere implica che la sua inosservanza costituisca un illecito disciplinare, soggetto alle relative sanzioni previste per la violazione del Codice stesso.
- il contenuto del co. 9 del Codice vigente è stato riformulato, eliminando il riferimento specifico al d.lgs. n. 50/2016.

Articolo 9- Conflitto di interessi e obbligo di astensione

- il contenuto del comma 2 è stato riformulato in conformità a quanto stabilito all'art. 7, del D.P.R. 62/2013. Coerentemente con tal adeguamento sono stati inseriti i nuovi commi 3 e 4;
- al nuovo comma 5 è stato precisato che l'obbligo di astensione a carico del personale dipendente trova fondamento non solo nel Codice nazionale, ma anche nell'insieme delle ulteriori e principali normative vigenti in materia di conflitto di interessi.

Articolo 10 - Prevenzione della corruzione, trasparenza e tracciabilità

- Il comma 1 e la successiva lettera a) del comma 3, sono stati integrati con quanto contenuto nell'art. 8, comma 1, del D.P.R. n. 62/2013, consolidando i doveri dei dipendenti relativi all'anticorruzione, alla trasparenza e alla piena cooperazione con il RPCT. In linea con il quadro normativo della Legge n. 190/2012 (art. 1, comma 14) e del D.P.R. 62/2013 (art. 1, comma 2, art. 8 e art. 16) nel comma 1 è stato specificato che la violazione delle misure e degli obblighi stabiliti nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO integra la fattispecie di responsabilità disciplinare. Tale continuità sanzionatoria deriva dal fatto che il PIAO ha assorbito i contenuti del precedente PTPCT, mantenendo inalterata la natura percettiva della misura di prevenzione della corruzione. Pertanto, l'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Piano non rappresenta solo una mancanza gestionale, ma costituisce anche un vero e proprio illecito disciplinare. Quanto disposto nella lettera c) del comma 1 vigente è stato integrato nella richiamata lettera a).
- In linea con l'articolo 8 del D.P.R. 62/2013 e con il d.lgs. n. 24/2023, al comma 3 è stato rimosso l'obbligo di segnalare illeciti ai superiori gerarchici per allineare il Codice all'attuale disciplina *whistleblowing*, che prevede che la segnalazione interna sia diretta al RPCT. Tale specifica è stata

rielaborato e indicata nella lettera c). Sono state inoltre specificate le modalità di invio e le tipologie di violazioni segnalabili;

- alla lettera d), del co. 3 è stato inserito l'obbligo di collaborazione attiva e segnalazione previsto all'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (normativa antiriciclaggio), conformemente a quanto indicato nel PNA 2022;
- il comma 4 e le relative lettere a), b), ed e) sono stati in parte riformulati per integrare clausole stringenti sulla riservatezza e sulla protezione dei dati personali, garantendo la conformità alle disposizioni vigenti in materia di trattamento dei dati.

Articolo 10-bis - Segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing)

- il termine "*irregolarità*" è stato eliminato dal titolo dell'articolo per le motivazioni indicate nel precedente articolo 3, al fine di circoscrivere il campo di applicazione dell'istituto;
- l'articolo recepisce le riorganizza le disposizioni già previste nell'art. 11 del Codice precedente relative all'istituto del *whistleblowing*, confermandone la diretta correlazione con gli obblighi di prevenzione della corruzione. Si precisa che la mancata armonizzazione del Codice nazionale con il quadro legislativo attuale (d.lgs. 24/2023) ha comportato la necessità di riformulare quanto disposto agli artt. 10 e 11 del vigente Codice, in ordine all'obbligo di riservatezza, al divieto di ritorsione e le conseguenti sanzioni in caso di mancato rispetto della norma, in linea con quanto previsto nel d.lgs. 24/2023 e nelle nuove Linee guida ANAC sui canali interni di segnalazione. In conformità alle nuove Linee guida ANAC, approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025, le pubbliche amministrazioni sono invitate di inserire nei propri Codici di comportamento specifiche disposizioni dedicate al whistleblowing. Tali disposizioni devono definire chiaramente i doveri di tutti i soggetti coinvolti di:
 - rispettare gli obblighi di riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata, delle persone menzionate nella segnalazione e degli altri soggetti da tutelare, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
 - trasmettere immediatamente la segnalazione whistleblowing al soggetto interno competente, laddove la stessa sia ricevuta erroneamente, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante;
 - richiamare il divieto di ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, in ragione della segnalazione, con rinvio alle esemplificazioni contenute nel d.lgs. n. 24/2023 e ai chiarimenti forniti con le Linee guida ANAC del 12 luglio 2023 n. 311.

In conformità alle Linee guida 2025 e, secondo quanto stabilito dal legislatore all'art. 16, co. 3, d.lgs. n. 24/2023, al comma 5 è stata introdotta l'applicazione di una sanzione disciplinare nell'ipotesi in cui sia stata 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.

Articolo 11 - Regole di comportamento nelle procedure concorsuali

- le disposizioni dell'ex art. 12 (*Regole di comportamento nelle procedure concorsuali*) sono ora confluite nell'art. 11, a seguito dell'inserimento del suddetto art. 10-bis;
- al comma 3 sono state integrate specifiche disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati personali. sulla riservatezza e la tutela dei dati personali;
- al comma 4, lettera f), è stato precisato che la partecipazione alle procedure concorsuali e di selezione è consentita a condizione che non sussistano situazioni di conflitto di interessi;

Nel complesso, l'impianto originario dell'articolo rimane invariato, fatta eccezione per l'eliminazione al comma 6 del riferimento esplicito alle Linee guida regionali, già richiamate in premessa.

Articolo 12 - Comportamento nei rapporti privati

- il contenuto precedentemente disciplinato nell'art. 13 del Codice vigente è ora stato inserito interamente all'art. 12, a seguito dello slittamento numerico causato dall'introduzione dell'art. 10-bis;
- le disposizioni riguardanti il rapporto con i mezzi di informazione, precedentemente contenute ai commi 2, 3 e 4 dell'ex art. 13 sono state inserite all'art. 13-ter (*"Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media"*) in linea con le modifiche apportate al D.P.R. n. 62/2013.

Articolo 13 - Comportamento in servizio

- il vecchio art. 14 diventa art. 13 a causa della nuova numerazione introdotta dall'art. 10-bis;
- la lettera a) del comma 1 è stata armonizzata con l'art. 11, co. 1 del Codice nazionale, ponendo l'accento sul divieto di ritardi ingiustificati che gravino sui colleghi;
- alla lettera b) del comma 1 è stato inserito l'obbligo specifico di tutela dei fascicoli cartacei e digitali un ulteriore specifica riguardante la cura e la custodia delle pratiche;
- parte dei contenuti precedentemente previsti alla lettera d), comma 1, limitatamente alle specifiche responsabilità e ai doveri connessi alla funzione dirigenziale, è stato ora disciplinato in via esclusiva all'art. 15 *"Disposizioni particolari per i dirigenti"*;
- il contenuto della lettera g), del comma 1 è riformulato;
- alla lettera k), del comma 1 è stato specificato l'obbligo per il dipendente di assicurare l'uso corretto e responsabile dei sistemi informatici e, in particolare, della Intranet dell'Agenzia, quale strumento istituzionale finalizzato all'informazione e alla condivisione documentale; l'utilizzo di tale risorsa deve avvenire nel rispetto della policy vigenti dell'Agenzia e esclusivamente per l'adempimento di attività connesse alla propria prestazione lavorativa o per lo svolgimento di compiti istituzionali;
- i contenuti dei precedenti commi 2 e 3 sono stati spostati ai commi 4 e 5. Nell'attuale comma 4, l'Ufficio del Personale dell'Agenzia è stato individuato quale ulteriore soggetto deputato alla vigilanza sul rispetto delle disposizioni previste dal presente articolo;
- nel nuovo comma 2 è stato precisato il comportamento da tenere nell'ambito dello svolgimento delle attività finalizzate all'erogazione di contributi, benefici, sussidi e agevolazioni economiche. Il personale dipendente deve assicurare il rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e parità di trattamento, astenendosi da qualsiasi comportamento che possa favorire singoli interessi o pregiudicare l'integrità dell'azione amministrativa. È stato chiarito, inoltre, che durante

l'espletamento di sopralluoghi, verifiche tecniche e collaudi, i/le dipendenti agiscono con rigore professionale e indipendenza di giudizio, attenendosi scrupolosamente alle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione. Tali comportamenti sono disciplinati in conformità a quanto disposto nel Codice di comportamento della Regione Umbria;

- per rafforzare i presidi di legalità, il comma 3 impone al dipendente l'obbligo di segnalare ogni conflitto di interessi, anche potenziale, correlato alle proprie mansioni e alle procedure seguite.

Articolo 13-bis - Utilizzo delle tecnologie informatiche

- in conformità all'art. 11-bis del D.P.R. n. 62/2013, come modificato dal D.P.R. n. 81/2023 è stato inserito il presente articolo.
- nei commi 1 e 2 sono stati recepiti i contenuti dell'attuale comma 3, dell'art. 5 *"Gestione di beni dell'Agenzia"* integrandoli e adeguandoli alle nuove previsioni dell'art. 11-bis del D.P.R. n. 62/2013. Si precisa che a differenza della versione vigente del comma 3, dell'art. 5 che escludeva qualsiasi impiego delle dotazioni d'ufficio per finalità non istituzionali, la nuova versione – adeguata al suddetto art. 11-bis – ne ammette un uso limitato e regolamentato anche oltre le attività di servizio. Tale apertura non esonera il personale dipendente al rispetto delle norme interne di sicurezza e al corretto utilizzo degli strumenti di telefonia e informatica assegnati.

Articolo 13-ter - Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media

- nel presente articolo 13-ter sono state riportate le disposizioni contenute nei commi 2, 3 e 4 dell'attuale art. 13 e parte del contenuto del vigente art. 15, integrandoli con le prescrizioni introdotte dall'art. 11-ter del D.P.R. n. 62/2013. Si precisa che i contenuti di tali articoli sono stati solo parzialmente modificati, in quanto le fattispecie di doveri qui previste erano già contemplate nel Codice approvato nel 2022;
- è stato eliminato il contenuto del comma 2, dell'art. 15 del Codice vigente, in considerazione della natura dinamica del Disciplinare menzionato che potrebbe essere sottoposto ad eventuali modifiche future e pertanto è stato inserito in modo generico. Per garantire coerenza normativa, la parte del contenuto è stata comunque trasposta e riformulata in articoli successivi in conformità all'art. 11-ter del D.P.R. n. 62/2013;
- nelle lettere a), b) e c) del comma 5 è stata inserita una parte della disciplina già prevista dai commi 1 e 2 dell'art. 11-ter del D.P.R. n. 62/2013;
- il contenuto della lettera g) del co. 3 dell'art. 15 del vigente Codice è stato integralmente riportato nel comma 6;
- il contenuto della lettera i) è stato integrato in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali. È stato specificato l'espresso divieto di trattare, diffondere, pubblicare o condividere foto, video, o altro materiale multimediale, che riprendano anche locali dell'Agenzia, senza l'esplicita autorizzazione delle strutture o il consenso degli interessati;
- sono stati introdotti i nuovi commi 6, 7 e 8 per disciplinare le fattispecie previste dai commi 3, 4 e 5 dell'art. 11-bis del D.P.R. n. 62/2013.
- il contenuto dei vecchi commi 4, 5 e 6 è stato inserito ora ai commi 9, 10 e 11.

Articolo 14 - Rapporti con il pubblico

- per effetto delle integrazioni apportate agli articoli precedenti, il contenuto dell'ex art. 16 confluisce all'art. 14; tale articolo è stato aggiornato e riformulato in conformità al dettato dell'art. 12 del D.P.R. n. 62/2013;
- al fine di semplificare la consultazione e garantire il pieno allineamento con le modifiche e integrazioni introdotte al D.P.R. n. 62/2013, al comma 2 è stato inserito un elenco puntato unico che riorganizza i doveri del personale dipendente nei rapporti con il pubblico. Tale sezione rielabora e accorpa i contenuti già presenti nel Codice vigente secondo lo schema seguente:
 - alle lettere a), b) e c) è stato recepito quanto disciplinato al comma 1, dell'art. 12, del D.P.R. 62/2013; alla lettera a) è stato anche inserito quanto disposto all'ex comma 4 del Codice vigente e al comma 5, dell'art. 12 del D.P.R. n. 62/2013, ponendo risalto al dovere di orientare la condotta del personale dipendente alla soddisfazione dell'utente, secondo le nuove disposizioni normative;
 - in un'ottica di maggiore coerenza espositiva, le disposizioni già contenute nell'art. 16, comma 4, del Codice vigente sono state inserite e rielaborate all'interno della lettera b);
 - le disposizioni dell'attuale art. 16, comma 3 sono state integrate nella lettera e) armonizzandone il contenuto con le prescrizioni generali sui rapporti con il pubblico previste dall'art. 12, comma 1 del D.P.R. n. 62/2013;
 - nella lettera g) sono state recepite le disposizioni dell'art. 12, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013, integrando il divieto di compiere atti o dichiarazioni che possono nuocere al prestigio, al decoro e all'immagine dell'Agenzia e pubblica amministrazione in generale, secondo le innovazioni introdotte dal D.P.R. n. 81/2023;
 - quanto disposto all'art. 16, comma 5, del Codice vigente è stato inserito nella lettera i);
 - alla lettera h) è stato riportato quanto contenuto all'art. 16, comma 2 del Codice vigente;
 - i contenuti dei co. 6, 7 e 8 dell'art. 16 del Codice vigente sono stati inseriti rispettivamente alle lettere j), k) e l); inoltre il contenuto della lettera l) è stato aggiornato e riformulato in aderenza alle disposizioni dell'art. 12, comma 3 del D.P.R. n. 62/2013;
 - nelle lettere m), n) e o) sono stati recepiti i contenuti dell'art. 12, comma 4 del D.P.R. n. 62/2013, mentre nella successiva lettera p) sono state riportate le disposizioni del comma 5 del medesimo articolo in materia di segreto d'ufficio e protezione dei dati personali.

Articolo 15 - Disposizioni particolari per i Dirigenti

- per effetto delle modifiche/integrazioni degli articoli precedenti, quanto disposto all'art. 17 del vigente codice è riportato all'art. 15; il contenuto dell'articolo è riformulato anche in linea con quanto nuovamente disposto nell'art. 13 del D.P.R. 62/2013;
- al comma 1 è stata aggiunta la clausola di salvaguardia disciplinata all'inizio dell'art. 13, comma 1, del D.P.R. n. 62/2013 che dispone *"Fermo restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice"*;
- il comma 3 dell'ex art. 17 è stato oggetto di riorganizzazione strutturale e contenutistica come di seguito descritto:

- la locuzione *“prima di assumere l’incarico”* è stata tolta dalla parte introduttiva del comma e ricollocata all’interno della successiva lettera b) per una migliore coerenza sintattica;
- la lettera a) è stata integrata recependo puntualmente le disposizioni contenute nell’art. 13, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013 relative al comportamento dei Dirigenti;
- al fine di garantire la tenuta del testo anche in caso di future evoluzioni legislative, è stato eliminato il riferimento all’art. 13, del D.P.R. n. 62/2013; in sostituzione di tale rinvio la lettera è stata integrata riportando per esteso il contenuto del comma 3, dell’art. 13 del medesimo Codice nazionale.
- nella lettera c) è stato riformulata recependo il contenuto precedentemente previsto alla lettera b), dell’art. 17, comma 3 del Codice vigente. La nuova formulazione esplicita l’obbligo di rinnovo annuale della dichiarazione sull’assenza di cause di incompatibilità, nonché il dovere di rilascio tempestivo della stessa dichiarazione qualora tali cause dovessero insorgere nel corso dell’incarico;
- il contenuto della lettera a), dell’art. 17, comma 5 del Codice vigente è stato spostato nella lettera d) integrata con quanto disposto al comma 3, dell’art. 13, del D.P.R. n. 62/2013 in ordine al rilascio della dichiarazione sulla situazione patrimoniale e reddituale;
- nella lettera e) è recepito integralmente il contenuto della precedente lettera c) dell’art. 17, comma 3, omettendo tuttavia l’espresso richiamo normativo per garantire invarianza del testo nel tempo;
- è stata inserita la nuova lettera f), dedicata agli obblighi di dichiarazione di cui all’art. 14 del d.lgs. 33/2013; mentre, per assicurare continuità normativa, nella lettera g) è stato trasposto il contenuto precedentemente disciplinato alla lettera b), del comma 5, del vigente art. 17;
- il contenuto del vigente art. 17, comma 6, è stato inserito nel comma 4 con il contestuale inserimento del riferimento alla pubblicazione della modulistica nella Intranet dell’Agenzia;
- quanto disposto all’art. 17, comma 7 del Codice vigente è confluito nel comma 5, con l’aggiunta di una specifica sulla funzione di controllo del RPCT in ordine alle dichiarazioni prodotte dal personale dirigente;
- il comma 6, che recepisce il contenuto del precedente art. 17, comma 8 del Codice vigente, è stato integrato con l’inserimento dei seguenti nuovi contenuti:
 - nelle lettere a) e b) sono state riportate le prescrizioni disciplinate dal comma 4, dell’art. 13 del D.P.R. n. 62/2013 tenendo conto delle riformulazioni introdotte dal D.P.R. n. 81/2023;
 - la lettera c) è stata integrata con quanto disposto dal comma 4-bis, dell’art. 13, del D.P.R. n. 62/2013, introdotto dal D.P.R. n. 81/2023;
 - nella lettera d) è stato recepito il contenuto del comma 5, dell’art. 13, del D.P.R. n. 62/2013, anch’esso inserito per effetto delle modifiche apportate dal D.P.R. n. 81/2023;
 - alle lettere e) e f) è stato indicato quanto disciplinata dai commi 6 e 7 del D.P.R. 62/2013. Nella lettera f) si riporta anche quanto disciplinato rispettivamente ai commi 6 e 7 del

Codice nazionale. In particolare, alla lettera f) è stata inserita l'innovazione introdotta del D.P.R. n. 81/2023 in merito al dovere specifico dei dirigenti di misurare il raggiungimento dei risultati e di valutare il comportamento organizzativo dei propri collaboratori;

- è stato eliminato quanto disciplinato dell'art. 17, comma 8 lettere a) e c) del Codice vigente, per la mancanza, come già detto, di allineamento normativo del Codice nazionale all'istituto di *whistleblowing* che stabilisce che l'illecito sia segnalato al solo RPCT e non ai superiori gerarchici; è stato invece mantenuto alla lettera g) quanto disposto alla lettera b) dell'art. 17, comma 8;
- quanto contenuto alle lettere d) ed e) dell'art. 17, comma 8, del Codice vigente è stato riportato nelle lettere h) ed i) del comma 6; inoltre la lettera i) è stata integrata con quanto disposto alla lettera f), comma 8, dell'art. 17 vigente;
- le disposizioni già contenute nelle lettere h) ed i) dell'art. 17, comma 8, del Codice vigente sono state riportate nelle lettere k) e l). Tale ricollocazione è finalizzata a definire con maggiore puntualità l'obbligo di collaborazione con il RPCT, rafforzando il raccordo tra la dirigenza e le funzioni di presidio della legalità e della trasparenza;
- con l'inserimento delle lettere m) ed n), è stato definito con maggiore precisione il ruolo dei dirigenti per quanto riguarda gli obblighi di trasparenza e le strategie di anticorruzione;
- il contenuto delle lettere j), k) e l) del comma 8, art. 17 è stato inserito nelle lettere o), p) e q);
- alla lettera r) è stato introdotto un nuovo contenuto che specifica i doveri supplementari in capo alla dirigenza riguardo alla gestione del segreto d'ufficio, agli obblighi di trasparenza e alla disciplina dell'accesso e della protezione dei dati personali;
- le disposizioni del comma 7 (corrispondente al comma 9, dell'art. 17 del Codice vigente) sono state integrate recependo la disciplina regionale sulle attività extraistituzionali e sul principio di dell'onnicomprendività del trattamento economico. Tali norme si applicano ai/alle dipendenti dell'A.Di.S.U. quale ente strumentale della Regione;
- è stato inserito un nuovo comma 9 nel quale è riportato quanto disciplinato all'art. 14, comma 1, lett. c) del Codice vigente in riferimento alle verifiche effettuate dai Dirigenti;
- al comma 10 (corrispondente al comma 11, dell'art. 17 del Codice vigente) è stata riportata la specifica sul controllo del rispetto dei Codici da parte dei Dirigenti.
- il comma 11 è stato inserito per individuare il responsabile della vigilanza sul rispetto degli adempimenti previsti dal Codice di comportamento da parte dei Dirigenti.

Articolo 16 - Contratti ed altri atti negoziali

- in ragione delle modifiche e integrazioni introdotte negli articoli precedenti, le disposizioni già contenute nell'art. 18 Codice vigente sono state trasportate all'art. 16, subendo un parziale riformulazione dei contenuti;
- il contenuto del comma 1 è stato semplificato eliminando i richiami analitici a norme potenzialmente soggette a modifiche; nello stesso comma sono inserite le parole "*ed esecuzione*"

adeguando la disposizione al Codice dei contratti (d.lgs. n. 36/2023, art. 16), che sancisce l'obbligo di monitorare il conflitto di interessi per l'intero ciclo di vita dei contratti pubblici;

- le disposizioni di cui al comma 2, dell'art. 18 del Codice vigente sono state eliminate in quanto la disciplina relativa al conflitto di interesse e al conseguente obbligo di astensione risulta già compiutamente trattata all'art. 9, comma 1; Tale intervento mira ad eliminare duplicazioni normative al fine di garantire una maggiore coerenza sistematica del testo;
- in conseguenza dell'eliminazione del comma 2, il contenuto del successivo comma 3 del vigente art. 18 è stato inserito al comma 2 per garantire continuità di numerazione;
- quanto disposto al comma 4, dell'art. 18 del Codice vigente è stato parzialmente revisionato ed inserito al comma 3 per una maggiore chiarezza espositiva. L'aggiornamento include l'inserimento dei Dirigenti tra i destinatari della misura, garantendo l'uniformità dei doveri comportamentali.

Nello stesso comma, inoltre:

- il contenuto della lettera a) del comma 4, dell'art. 18 vigente, è riformulato con l'aggiunta di quanto disposto dall'ANAC nella Parte speciale *"PNRR e i contratti pubblici"* del PNA 2022 (Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023);
- quanto disposto alla lettera b) è stata riformulata integrando i contenuti della precedente versione con le disposizioni dell'art. 14, comma 1 del D.P.R. n. 62/2013;
- la lettera c) è stata aggiornata per recepire quanto contenuto al comma 2, dell'art. 14 del D.P.R. n. 62/2013, garantendo il pieno allineamento al Codice di comportamento nazionale;
- quanto disposto alle lettere c), d) ed e) del comma 4, dell'art. 18 del Codice vigente è stato ricollocato nelle lettere g), h) ed i) e i contenuti sono in parte riformulati;

Articolo 17 - Doveri di comportamento in materia di trattamento e protezione dei dati personali

- per effetto delle modifiche/integrazioni degli articoli precedenti, quanto disposto all'art. 19 del Codice vigente è riportato all'art. 17 aggiungendo al titolo dell'articolo la parola *"protezione"*;
- è stata revisionata la formulazione dei commi 1 e 2 per una maggiore leggibilità. Il rinvio al d.lgs. 101/2018 è stato rimosso per assicurare così la conformità del testo anche in caso di successive modifiche legislative.

Articolo 18 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative

- in ragione delle modifiche e integrazioni introdotte negli articoli precedenti, quanto disposto all'art. 20 del Codice vigente è stato riportato all'art. 18;
- il comma 1 è stato integrato con il riferimento normativo all'art. 54, comma 6, del d.lgs. n. richiamando la disciplina attuativa prevista dall'art. 15 del D.P.R. n. 62/2013 in materia di responsabilità disciplinare per violazione del Codice di comportamento.
- si propone di eliminare quanto contenuto al punto 3), lettera a) del co. 1, dell'art. 20 del vigente Codice, in conformità a quanto disposto nel d.lgs. n. 24/2023 in merito al soggetto che riceve la segnalazione;

- al punto 4), lettera c) del co. 3 è stato riportato quanto disciplinato all'art. 15, comma 3 del D.P.R. n. 62/2013 allineando, tuttavia, il contenuto a quanto relativamente disposto dal d.lgs. n. 24/2023;
- il punto 1), lettera d), comma 1 è stato riformulato in quanto la disposizione era troppo vincolata alle segnalazioni *whistleblowing*; è stato inoltre riportato quanto disposto al comma 3, dell'art. 15 del D.P.R. n. 62/2013 in merito all'attività di monitoraggio sui Codici effettuata dal RPCT;
- il punto 3), lettera d), del comma 1 è stato integrato quanto definito nel d.lgs. 24/2023 in ordine al ruolo del RPCT, destinarlo delle segnalazioni del *whistleblower*;
- quanto disposto al punto 3), lettera d), comma 1 è stato eliminato, in quanto la materia delle violazioni e delle relative modalità di segnalazione è già integralmente disciplinata d.lgs. n. 24/2023. Al fine di evitare sovrapposizioni normative, per tali aspetti si rinvia direttamente alla suddetta normativa vigente;
- al comma 3 sono state recepite le disposizioni dell'art. 15, comma 4, del D.P.R. n. 62/2013, declinando le modalità di attivazione del procedimento disciplinare e la facoltà di richiedere un parere all'ANAC;
- al comma 4 è stato riportato il contenuto disciplinato al comma 5, dell'art. 15 del D.P.R. n. 62/2013 sulle attività formative, riformulando quanto in precedenza contenuto al vigente comma 3, dell'art. 20;
- al comma 5 è stato recepito il contenuto nel nuovo art.15, comma 5-bis del D.P.R. n. 62/2013;
- il contenuto del comma 4, dell'art. 20 del Codice vigente è stato eliminato perché inserito al comma 5.

Articolo 19 - Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice

- a seguito del riordino sistematico del testo, le disposizioni già contenute all'art. 21 del Codice vigente sono state riportate all'art. 19, con le seguenti modifiche di dettaglio:
 - il contenuto del comma 3 è stato riscritto adottando un'accezione propositiva, in piena aderenza alle indicazioni fornite dalle Linee guida ANAC (Delibera n. 177/2020, volte a promuovere l'etica pubblica oltre la mera sanzione.
 - in conformità a quanto previsto all'art. 16, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013, al comma 4 è stato inserito il riferimento al danno morale arrecato all'Amministrazione. Il comma incorpora inoltre la disciplina sanzionatorio (precedentemente al comma 5), richiamando espressamente le sanzioni della contrattazione collettiva vigente e le procedure previste dagli articoli 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001.
 - quanto contenuto al comma 5, dell'art. 21 del Codice vigente è stato integrato nel comma 4;
 - quanto disciplinato al comma 6 vigente è stato riportato nel comma 5; tale comma è stato anche integrato con il contenuto del comma 4, dell'art. 16 del D.P.R. n. 62/2013, riferito agli obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare;
 - il contenuto del comma 7, dell'art. 21 del Codice vigente è stato eliminato in quanto le disposizioni in esso contenute sono già riportate in precedenti articoli;

- per effetto dell'eliminazione di quanto contenuto al comma 7, il contenuto del vigente comma 8 diventa comma 6.

Articolo 20 - Disposizioni finali

- in ragione del riassetto sistematico del Codice, le disposizioni dell'ex art. 22 sono state trasportate all'art. 20, oggetto di una parziale riformulazione testuale;
- si è proceduto, inoltre, alla soppressione del comma 4, in quanto la materia risulta già disciplinata all'art. 2, evitando così ridondanze normative.