



## Regione Umbria

Giunta Regionale

### **CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLA REGIONE UMBRIA**

#### **GIUNTA REGIONALE**

(Art. 54, comma 5, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

#### INDICE

##### **PARTE I - PRINCIPI GENERALI**

- Art. 1 - Oggetto e finalità
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Principi

##### **PARTE II - OBBLIGHI DEI DIPENDENTI**

- Art. 4 - Utilizzo e custodia dei beni dell'amministrazione
- Art. 5 - Regali e altre utilità
- Art. 6 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni
- Art. 7 - Comunicazione degli interessi finanziari e divieto di incarichi
- Art. 8 - Conflitti di interesse e obbligo di astensione
- Art. 9 - Prevenzione della corruzione
- Art. 10 - Segnalazione di illeciti (*whistleblowing*)
- Art. 11 - Trasparenza e tracciabilità
- Art. 12 - Obbligo di imparzialità e riservatezza
- Art. 13 - Comportamento in servizio
- Art. 14 - Rapporti con il pubblico
- Art. 15 - Rapporti con i privati e con i mezzi di informazione
- Art. 16 - Disposizioni particolari per i dirigenti

##### **PARTE III – COMPORTAMENTI PER SPECIFICHE ATTIVITA'**

- Art. 17 - Contratti, appalti ed altri atti negoziali
- Art.18 - Erogazione di finanziamenti e contributi, rilascio di autorizzazioni e concessioni
- Art. 19 - Attività ispettive, sopralluoghi, collaudi
- Art. 20 - Partecipazione a convegni, seminari e corsi di formazione

##### **PARTE IV - ATTUAZIONE DEL CODICE**

- Art. 21 - Vigilanza, monitoraggio, informazione e formazione
- Art. 22 - Obblighi di comportamento e valutazione della performance
- Art. 23 - Responsabilità conseguenti alla violazione del Codice di comportamento
- Art. 24 - Disposizioni finali

**PARTE I**  
**PRINCIPI GENERALI**

**Art. 1**

**Oggetto e finalità**

1. Il presente Codice di comportamento, di seguito denominato “Codice”, definisce, ai sensi dell’art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona fede che i soggetti di cui all’art. 2, di seguito denominati “dipendenti”, sono tenuti ad osservare al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione e il rispetto dei doveri costituzionali di imparzialità, buon andamento e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico.
2. Le disposizioni del Codice integrano quelle del D.P.R. 16.04.2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici), di seguito denominato “Codice nazionale”.

**Art. 2**

**Ambito di applicazione**

1. Le disposizioni del presente Codice si applicano ai dirigenti, anche con incarichi di vertice, e al personale delle categorie dipendente della Regione Umbria – Giunta regionale (di seguito, Amministrazione), con contratto a tempo indeterminato e determinato, nonché a tutti coloro che a qualunque titolo prestano servizio alle dipendenze dell’Amministrazione, ivi compresi i dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in posizione di comando o distacco, che si impegnano ad osservarlo all’atto dell’assunzione in servizio.
2. Gli obblighi di condotta del Codice sono estesi a tutti i collaboratori e consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto o incarico, anche di diretta collaborazione con gli organi politici, nonché, in quanto compatibili, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di servizi, forniture, lavori e opere in favore dell’Amministrazione. A tal fine, nei provvedimenti di incarico o nei contratti di collaborazione, consulenza o relativi a servizi, forniture, lavori e opere, sono inserite apposite clausole di risoluzione del rapporto contrattuale in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice. La violazione di tali clausole contrattuali comporta la decadenza dall’incarico o la risoluzione del contratto.
3. Per coloro che svolgono tirocini formativi o di orientamento presso l’Amministrazione, gli obblighi di comportamento previsti dal Codice devono essere indicati nelle relative convenzioni e sono ad essi estesi per quanto compatibili.
4. Le previsioni del presente Codice si applicano, per quanto compatibili e nei limiti dell’autonomia organizzativa, alle agenzie, agli enti strumentali e alle società controllate della Regione Umbria.

**Art. 3**

**Principi**

1. Il dipendente osserva la Costituzione e le leggi, servendo la Repubblica con disciplina ed onore, conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell’azione amministrativa, svolgendo i propri compiti nell’esclusivo interesse pubblico, senza abusare, in alcun modo, della posizione e dei poteri di cui risulta titolare.

2. La condotta del dipendente è ispirata a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficacia ed efficienza; la gestione delle risorse pubbliche deve sempre ispirarsi ad una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

3. In particolare, il dipendente, nell'adempimento delle proprie funzioni, osserva i seguenti principi:

a) spirito di servizio: consapevolezza di operare nell'esclusivo interesse della collettività;

b) imparzialità: perseguimento del solo interesse pubblico, nell'ambito degli obiettivi istituzionali;

c) autonomia: rispetto e sollecitazione all'assunzione della responsabilità ed orientamento al risultato;

d) partecipazione: condivisione e consultazione degli interessati ai procedimenti e alle decisioni per l'adozione di soluzioni condivise ed efficaci;

e) legalità: rispetto, nell'adempimento delle proprie funzioni, delle leggi e dei regolamenti;

f) efficienza e innovazione: incentivazione e promozione dell'innovazione e dell'efficienza dei processi e delle prestazioni professionali, funzionali alla realizzazione dell'interesse pubblico;

g) rispetto e fiducia: costruzione di relazioni fondate sul reciproco riconoscimento, sulla collaborazione e sulla solidarietà, anche in una logica di sviluppo del benessere delle persone e, più in generale, del benessere organizzativo.

4. Il dipendente collabora attivamente con l'Amministrazione per la tutela del benessere organizzativo sul luogo di lavoro, al fine di favorire:

a) un clima collaborativo, promuovendo la disponibilità all'ascolto, per prevenire eventuali situazioni di conflitto, disagio e di esclusione dal contesto lavorativo, nonché condotte moleste, anche di carattere sessuale, discriminatorie e lesive della dignità, dell'onore o della reputazione della persona;

b) la realizzazione di un'organizzazione del lavoro che tenga in considerazione le esigenze dei lavoratori, nel rispetto delle situazioni personali e familiari, coniugate con le esigenze dell'organizzazione.

## **PARTE II OBBLIGHI DEI DIPENDENTI**

### **Art. 4**

#### **Utilizzo e custodia dei beni dell'Amministrazione**

1. Il dipendente utilizza con cura gli oggetti e gli strumenti che l'Amministrazione mette a disposizione per lo svolgimento dell'attività lavorativa, assicurando il mantenimento della loro efficienza ed integrità. In caso di inefficienza, guasto o deterioramento delle risorse materiali e strumentali di cui dispone, ne dà immediata comunicazione alla struttura competente.

2. Nell'utilizzo dei beni dell'Amministrazione, il dipendente impiega massima diligenza, attenendosi scrupolosamente alle disposizioni impartite dall'Amministrazione con appositi disciplinari, circolari o altre modalità informative.

3. Il dipendente non utilizza per fini personali, materiale, attrezzature e mezzi di trasporto di proprietà dell'Amministrazione. In particolare si astiene dal trasportare persone estranee alle ragioni di servizio per cui l'uso del mezzo è stato autorizzato, secondo la specifica disciplina.

4. Il dipendente partecipa attivamente al programma di riduzione dei consumi dei materiali, al loro riciclo ed al contenimento dei consumi di energia elettrica, ponendo in essere attenzioni di uso quotidiano orientate all'efficienza energetica.

5. Il dipendente non altera in alcun modo le configurazioni informatiche che sono state predisposte dall'Amministrazione per tutelare l'integrità delle proprie reti e banche dati e per impedire la visualizzazione e l'acquisizione di contenuti non appropriati e, comunque, non pertinenti all'attività lavorativa. Comunica immediatamente le alterazioni rilevate, al fine di ottenere il tempestivo intervento dell'ufficio competente. Utilizza la posta elettronica, la rete internet e le linee telefoniche messe a disposizione dall'Amministrazione per le specifiche finalità connesse all'attività lavorativa, rispettando le esigenze di funzionalità della rete telematica interna e deve sempre attenersi a quanto disposto nel "Disciplinare per l'utilizzo delle risorse informatiche".

6. L'utilizzo degli strumenti e dispositivi di cui al comma 5 per motivi non attinenti all'attività lavorativa è consentito solo in casi di urgenza e comunque in modo non ripetuto o per periodi di tempo non prolungati. Non è consentito inviare messaggi in rete che potrebbero essere indesiderati per i destinatari e creare loro intralcio nell'attività lavorativa, nonché messaggi ingiuriosi o che, per il contenuto censurabile, possano compromettere l'immagine dell'Amministrazione.

## **Art. 5**

### **Regali ed altre utilità**

1. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini locali o internazionali. In ogni caso non chiede, né sollecita per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o aver compiuto un atto del proprio ufficio, un atto contrario ai doveri del proprio ufficio o per ritardare o aver ritardato il compimento di un atto del proprio ufficio, a soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né a soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà di propria competenza.

2. Per normale relazione di cortesia si intende un riconoscimento del valore etico e morale della persona che esula dalla prestazione effettuata. Tale riconoscimento può essere accettato, nel limite massimo di 50 euro annui, sotto forma di regali o altre utilità che siano di tipo esclusivamente materiale.

3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Lo stesso non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità ad un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. Al personale addetto ad uffici coinvolti nella stipula di contratti relativi a servizi, forniture lavori e opere, accordi e convenzioni, o addetto a strutture con funzioni ispettive, di sopralluogo, di collaudo o competenti in materia di smaltimento rifiuti, finanziamenti e sovvenzioni, concessioni e autorizzazioni, è in ogni caso vietata l'accettazione di qualsiasi donativo, tenuto conto della particolare delicatezza delle

attività svolte, ad ulteriore garanzia dell'imparzialità e della trasparenza della funzione amministrativa.

5. I regali e le altre utilità ricevuti dal dipendente, al di fuori dei casi consentiti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione ai fini della devoluzione a scopi istituzionali, sociali o di interesse pubblico, secondo le direttive appositamente emanate a riguardo.

6. I dirigenti e i direttori vigilano sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei dipendenti assegnati al proprio ufficio.

## **Art. 6**

### **Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**

1. Il dipendente non può far parte di associazioni e organizzazioni i cui fini siano in contrasto con quelli perseguiti dalla Regione Umbria.

2. Ai sensi della vigente disciplina in materia di incarichi extraistituzionali, è in ogni caso vietata al dipendente la partecipazione ad associazioni e organizzazioni mediante espletamento di attività professionale o in esecuzione di rapporti di lavoro subordinato.

3. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al momento dell'assunzione o dell'assegnazione all'ufficio e comunque entro 15 giorni dall'adesione all'associazione o all'organizzazione, al Responsabile della struttura di assegnazione e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito RPCT), la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio al quale è assegnato. Il presente comma non si applica nel caso di adesione a partiti politici o a sindacati.

4. Il Dirigente dell'ufficio di assegnazione del dipendente, sentito il RPCT, valuta la sussistenza di condizioni che integrino ipotesi di conflitto d'interessi, anche potenziale, che rendano opportuna l'assegnazione ad altra struttura o che obblighino il dipendente ad astenersi, secondo quanto previsto dal successivo art. 8 del presente Codice.

5. I dirigenti che acquisiscono le comunicazioni di cui al comma 3 garantiscono la riservatezza nel trattamento dei dati e il loro trattamento per il tempo necessario e ai soli fini di prevenzione della corruzione.

6. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita alcuna pressione in tal senso, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di natura economica, personale o di carriera.

## **Art. 7**

### **Comunicazione degli interessi finanziari e divieto di incarichi**

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti in leggi o regolamenti, il dipendente, al momento dell'assunzione o dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il Responsabile della struttura di assegnazione e il RPCT di tutti i rapporti di collaborazione, consulenza o lavoro subordinato, comunque denominati e in qualunque modo retribuiti, in atto o che siano stati intrattenuti negli ultimi tre anni, da lui, dai suoi parenti o affini entro il secondo grado, dal coniuge, dall'unito civilmente o dal convivente di fatto, con soggetti privati che abbiano interessi in attività o decisioni

inerenti all'ufficio di appartenenza, precisando se dette attività e decisioni abbiano attinenza con i compiti a lui specificamente affidati.

2. Il dipendente è tenuto immediatamente ad analogo comunicazione nel caso in cui le condizioni di cui al comma 1 sopravvengano nel corso del rapporto di lavoro.

3. Il dipendente non può avere, direttamente o per interposta persona, interessi economici in enti, imprese e società che operano nei settori di interesse dell'ufficio di appartenenza, secondo quanto previsto dalla disciplina regionale sugli incarichi extraistituzionali.

4. Il dirigente, in particolare, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, prima di assumere le proprie funzioni:

a) comunica all'Amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica svolta;

b) dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o unito civilmente o convivente di fatto, che ricoprano incarichi politici o esercitino attività professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente altresì, fornisce annualmente le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni dei redditi impegnandosi a rendere note tutte le variazioni dei dati e delle informazioni relative a possibili situazioni di conflitto di interesse già comunicate.

5. Non sono comunque consentite al dipendente, anche a tempo parziale, che presta servizio a qualunque titolo presso l'Amministrazione, attività o prestazioni lavorative da svolgere a favore di enti, di privati, di società, di associazioni professionali o di società di professionisti che consistano in consulenze, attività istruttorie, pareri, valutazioni tecniche, ovvero nella predisposizione di istanze e comunicazioni interferenti con le attività dell'ufficio di assegnazione.

6. Il dirigente dell'ufficio di assegnazione del dipendente, sentito il RPCT, valuta la sussistenza di condizioni che integrino ipotesi di conflitto d'interessi, anche potenziale, che obblighino il dipendente ad astenersi secondo quanto previsto dal successivo art. 8 del presente Codice.

7. Al dipendente è fatto divieto di assumere altro impiego pubblico, di esercitare attività commerciale, industriale, professionale o di assumere impieghi alle dipendenze di privati o di accettare cariche in società costituite a fine di lucro, fatti salvi i casi nei quali l'esercizio di determinate attività sia espressamente previsto o consentito dalla legge.

8. Il dipendente può iscriversi ad albi professionali, qualora le disposizioni di legge che disciplinano le singole professioni lo consentano, ovvero non richiedano, quale presupposto dell'iscrizione, l'esercizio in via esclusiva dell'attività libero professionale. In particolare l'iscrizione è consentita quando rappresenti presupposto per l'esercizio dell'attività connessa con la posizione di lavoro ricoperta presso l'Amministrazione e/o quando rientri in un interesse specifico dell'Amministrazione stessa.

9. Lo svolgimento di incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti, anche a titolo gratuito, è soggetto alla preventiva autorizzazione del competente dirigente del personale, ai fini della valutazione della compatibilità, salvi i casi di deroga previsti dalla legge ed è regolamentato dalla disciplina vigente in materia.

## **Art. 8**

### **Conflitti di interesse e obbligo di astensione**

1. Ferma restando la competenza del dirigente dell'ufficio di assegnazione nella valutazione in concreto dei singoli casi, il conflitto di interessi riguarda interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, ivi compresi quelli correlati all'intento di assecondare pressioni politiche, professionali, sindacali e dei superiori gerarchici.
2. Il dipendente si astiene dal trattare pratiche relative ad associazioni, enti, comitati, organizzazioni e società di cui è membro quando è prevista l'erogazione da parte dell'Amministrazione di contributi, sovvenzioni, sussidi e vantaggi anche di natura non economica, né richiede patrocini, contributi o altre sovvenzioni, sussidi e vantaggi anche di natura non economica per conto delle associazioni od organizzazioni di cui fa parte.
3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o dallo svolgere attività inerenti le sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi:
  - a) personali, del coniuge, dell'unito civilmente, del convivente di fatto, di parenti e affini entro il secondo grado;
  - b) dei soggetti ed organizzazioni con cui egli, il coniuge, l'unito civilmente o il convivente di fatto abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi;
  - c) di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, fiduciario, procuratore o agente.
4. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano ragioni di opportunità e convenienza, ivi inclusa la frequentazione abituale.
5. Il dipendente addetto ad uffici titolari di potere autorizzatorio, concessorio o ispettivo nei confronti di enti locali, che sia titolare di cariche politiche o incarichi presso questi ultimi, si astiene dal partecipare a decisioni o attività che possano coinvolgere interessi di tali enti.
6. Il dipendente che si trovi in una delle condizioni indicate nei commi precedenti dichiara immediatamente di astenersi, comunicandone per iscritto le ragioni al dirigente dell'ufficio di appartenenza. Il dirigente, sentito il RPCT, ove ritenga sussistente il conflitto di interessi, autorizza l'astensione, provvedendo alla sostituzione del dipendente nella trattazione del singolo affare o, in assenza di idonee professionalità, avocandolo a sé.
7. Ove il dirigente dell'ufficio di appartenenza del dipendente ritenga che non sussistano situazioni di conflitto di interesse che integrano il presupposto per l'applicazione dell'obbligo di astensione di cui al presente articolo, motiva le ragioni che consentono di espletare l'incarico comunicandole al dipendente e al RPCT.
8. Nel caso in cui il conflitto riguardi i soggetti di cui all'art. 16, la comunicazione dell'astensione e delle relative ragioni è resa al direttore competente a cui spetta valutare le iniziative da assumere, sentito il RPCT.
9. Il RPCT cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione.
10. Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del decreto legislativo n. 165/2001 e dell'art. 21 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività

dell'Amministrazione esercitata attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. E' fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con l'Amministrazione per i successivi tre anni.

#### **Art. 9**

##### **Prevenzione della corruzione**

1. Il presente Codice costituisce uno strumento essenziale ai fini della prevenzione degli illeciti, anche di tipo corruttivo, all'interno dell'Amministrazione.
2. I dipendenti rispettano le misure finalizzate alla prevenzione degli illeciti e le prescrizioni contenute nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito, PTPCT) e collaborano con i dirigenti e con il RPCT. In particolare:
  - a) segnalano situazioni di rischio non specificatamente disciplinate nel PTPCT;
  - b) comunicano difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel PTPCT;
  - c) propongono eventuali misure e/o modalità correttive o integrative.
3. I dipendenti sono tenuti ad informare tempestivamente il dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale, il dirigente della struttura di assegnazione e il RPCT, in caso di comunicazione di avvio di un procedimento penale a proprio carico per i delitti di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale, di quelli previsti dagli articoli 353 e 353-bis del Codice Penale, nonché la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
4. La mancata collaborazione con il RPCT dà luogo a responsabilità disciplinare.
5. I dipendenti individuati quali Referenti per la prevenzione della corruzione devono garantire il collegamento tra le strutture dell'ambito di appartenenza e il RPCT nell'attuazione delle misure e nelle attività inerenti il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza e di accesso.

#### **Art. 10**

##### **Segnalazione di illeciti (*whistleblowing*)**

1. La segnalazione di illeciti (*whistleblowing*) è un atto di manifestazione di senso civico attraverso cui il dipendente contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il segnalante è oggetto delle tutele di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001.
2. Ai sensi dell'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001, il dipendente, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, nell'interesse dell'integrità dell'Amministrazione, segnala al RPCT eventuali condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. La segnalazione avviene secondo la modalità individuata dall'Amministrazione con apposita disciplina.
3. Il RPCT garantisce la riservatezza al dipendente che segnala, sia al momento della segnalazione che nelle successive fasi istruttorie.
4. Il personale di cui si avvale il RPCT è soggetto agli stessi vincoli di riservatezza e segreto d'ufficio e alle stesse responsabilità del RPCT.



5. La mancata osservanza degli obblighi di cui ai precedenti commi 3 e 4 comporta la violazione dei doveri di ufficio con conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione di sanzioni.

#### **Art. 11**

##### **Trasparenza e tracciabilità**

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza amministrativa previsti dalle disposizioni vigenti in materia e dal PTPCT, prestando la collaborazione nell'aggiornamento, nel reperimento, nell'elaborazione e nella trasmissione dei dati soggetti alla pubblicazione.
2. Il dipendente, nell'ambito delle proprie attività, rispetta le procedure previste ai fini della tracciabilità dei processi decisionali, assicurata attraverso un adeguato supporto documentale, anche informatico, che ne consenta in ogni momento la replicabilità.
3. Il dipendente deve aver cura di conservare tutta la documentazione afferente ogni pratica trattata, al fine di consentire la tracciabilità del processo decisionale.

#### **Art. 12**

##### **Obbligo di imparzialità e riservatezza**

1. I dipendenti assicurano l'imparzialità dell'attività amministrativa svolgendo i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui sono titolari e respingendo ogni illegittima pressione.
2. I dipendenti rispettano il segreto d'ufficio e mantengono riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle loro funzioni, in conformità alla legge e ai regolamenti; consentono l'accesso ad atti e fascicoli solo a coloro che ne abbiano titolo, in conformità alle prescrizioni impartite.
3. I dipendenti non forniscono informazioni in merito ad attività istruttorie, ispettive e di controllo. Non divulgano i contenuti dei provvedimenti in corso di adozione, fermi restando i diritti degli interessati al procedimento.

#### **Art. 13**

##### **Comportamento in servizio**

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Il dipendente ha cura dei fascicoli e delle pratiche di lavoro, tenendole in debito ordine e curandone la corretta custodia.
3. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti, dai contratti collettivi e dalle altre disposizioni organizzative interne. Il dirigente della struttura di appartenenza e l'ufficio competente in materia di personale verificano, per quanto di rispettiva competenza, che l'uso dei permessi avvenga per le ragioni e nei limiti previsti dalla normativa. Il dipendente comunica l'assenza per malattia secondo i termini e con le modalità regolamentate dall'Amministrazione e osserva le disposizioni previste dalla legge ai fini del controllo.
4. Il dipendente può svolgere lavoro straordinario nei casi in cui sia necessario a fronteggiare situazioni di lavoro improrogabili ed eccezionali e servizi fuori sede per lo

svolgimento delle attività istituzionali o ad esse connesse, in presenza di autorizzazione del superiore gerarchico, di norma acquisita preventivamente.

5. Negli uffici regionali è consentita la detenzione di oggetti di proprietà privata se compatibile con la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

6. Il dipendente è tenuto ad utilizzare regolarmente il sito intranet istituzionale per acquisire informazioni utili per lo svolgimento della prestazione lavorativa e per il costante aggiornamento sui regolamenti, discipline e direttive che regolano le attività di competenza degli uffici regionali.

#### **Art. 14**

##### **Rapporti con il pubblico**

1. Il dipendente svolge le proprie funzioni nell'interesse dei cittadini, assumendo le responsabilità connesse al proprio ruolo e agli obiettivi affidati.

2. Nei rapporti con il pubblico il dipendente rende conoscibile il proprio nominativo e il proprio ruolo.

3. Nelle comunicazioni con gli utenti tramite posta elettronica istituzionale, il dipendente assicura un tempestivo riscontro, di norma entro 10 giorni. Qualora non sia competente sull'oggetto della richiesta, il dipendente fornisce le informazioni necessarie per indirizzare l'interessato alla struttura competente per materia.

4. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati, nel rispetto della normativa vigente, previo accordo con il superiore gerarchico.

5. A tutela dell'immagine dell'Amministrazione, i dipendenti adibiti a mansioni a contatto con il pubblico:

a) assicurano cortesia e disponibilità all'ascolto e prestano attenzione alle domande di ogni interlocutore, secondo il principio di parità di trattamento, evitando qualsiasi discriminazione;

b) rispondono in maniera accurata ed esauriente a ogni richiesta di informazioni;

c) trasmettono tempestivamente le informazioni agli uffici regionali coinvolti nelle questioni rappresentate dall'utenza al fine di rendere possibile una soluzione integrata delle stesse.

#### **Art. 15**

##### **Rapporti privati e con i mezzi di informazione**

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre all'interno dell'Amministrazione per ottenere utilità che non gli spettano e non assume comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Amministrazione.

2. I rapporti istituzionali con i mezzi di informazione sono tenuti dagli organi dell'Amministrazione e dall'Ufficio Stampa della Giunta regionale, nonché dai dipendenti espressamente incaricati.

3. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Amministrazione.

## **Art. 16**

### **Disposizioni particolari per i dirigenti**

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'art. 11, comma 4, della L.R. 2/2005 e s.m.i. anche con incarichi di vertice e ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione dell'organo politico.

2. Il dirigente, in particolare:

a) svolge con diligenza le funzioni spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, valutando ogni intervento organizzativo/gestionale collegato alla funzione di responsabile delle risorse umane e dell'utilizzo integrato delle risorse economiche e strumentali messe a disposizione dall'Amministrazione, per il perseguimento degli obiettivi assegnati;

b) assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali;

c) cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, coinvolgendoli nella pianificazione e programmazione dell'attività lavorativa, anche al fine della semplificazione e miglioramento delle procedure; assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali;

d) assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione;

e) vigila nell'interesse dell'efficienza dell'ufficio cui è preposto, sull'osservanza degli obblighi connessi alle assenze dal servizio, sulla regolarità della rilevazione delle presenze e sul rispetto degli adempimenti previsti dalle direttive dell'Amministrazione in materia di orario di lavoro del personale assegnato (consegna giustificativi, riepiloghi trasferite debitamente compilati, autorizzazioni lavoro straordinario opportunamente motivati e riepiloghi mensili regolarmente sottoscritti sia dal dipendente sia dal responsabile);

f) svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto, con oggettività e imparzialità, rispettando le indicazioni e i tempi prescritti,

g) intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito; attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare ovvero segnala tempestivamente l'illecito alle strutture competenti in materia di procedimenti disciplinari, prestando ove richiesta la propria collaborazione; provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o a effettuare una segnalazione alla Corte dei conti per le rispettive competenze;

h) assicura il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza e accesso all'attività amministrativa,

informazione all'utenza, autocertificazione e controllo, nonché protezione dagli infortuni e sicurezza sul lavoro;

i) ha l'obbligo di osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi da parte del personale assegnato e dei propri collaboratori;

j) assicura al RPCT ogni forma di collaborazione proattiva nell'individuare comportamenti e situazioni di rischio corruttivo che si possano verificare nel contesto organizzativo della struttura di appartenenza e la cui conoscenza risulti necessaria per l'adozione di misure di prevenzione della corruzione nei PTPCT.

3. L'osservanza delle disposizioni dei codici di comportamento, nazionale e regionale, nonché il controllo sul loro rispetto da parte del personale assegnato, costituisce criterio di valutazione della performance individuale del dirigente.

### **PARTE III COMPORAMENTI PER SPECIFICHE ATTIVITA'**

#### **Art. 17**

##### **Contratti, appalti ed altri atti negoziali**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 14 del codice nazionale, ciascuna procedura contrattuale deve essere espletata assicurando condizioni di concorrenza. Ogni deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata, nel rispetto della normativa vigente.

2. Nelle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni e nelle procedure di affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza esterna, è fatto obbligo ai dipendenti in particolare di: a) agire con imparzialità e garantire parità di trattamento; b) astenersi, qualora rilevino situazioni di conflitto di interesse, dal partecipare alla procedura di gara o dall'adozione di decisioni in merito alla stessa, nonché dalle attività relative all'esecuzione del contratto. In tali circostanze, l'astensione è formalizzata nel verbale di gara o mediante comunicazione scritta acquisita agli atti dell'Amministrazione; c) astenersi dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui dispongono per motivi di ufficio, fermo restando il rispetto delle norme poste a tutela del diritto di informazione e di accesso; d) mantenere la riservatezza sull'intera procedura di gara e sui nominativi dei concorrenti secondo le modalità di cui all'art. 53 d.lgs. n. 50/2016; e) segnalare tempestivamente al superiore gerarchico eventuali proposte, ricevute dal concorrente o dall'aggiudicatario, aventi per oggetto offerte di impiego, di doni, di denaro o altre utilità o che comunque comportino vantaggi personali per il dipendente o per i suoi parenti e affini entro il secondo grado, per il coniuge, l'unito civilmente o il convivente di fatto.

3. I dipendenti, nelle attività finalizzate alla conclusione dei contratti e altri atti negoziali, si attengono alle procedure previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento a quelle che interessano la trasparenza e la tracciabilità, osservando anche le misure previste dal PTPCT.

#### **Art. 18**

##### **Erogazione di finanziamenti e contributi, rilascio di autorizzazioni e concessioni**

1. I dipendenti che si occupano delle procedure finalizzate all'erogazione di finanziamenti e contributi, rilascio di autorizzazioni e concessioni a soggetti pubblici e

privati operano secondo criteri di imparzialità, obiettività, efficienza e trasparenza attenendosi ai principi di onestà e integrità; si astengono da qualsiasi azione arbitraria e trattamento preferenziale.

2. Fermo restando l'obbligo di astensione di cui all'art. 8 del presente Codice, il Responsabile del procedimento e gli eventuali soggetti competenti a sottoscrivere i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e ad adottare il provvedimento finale, devono dichiarare, secondo le modalità indicate dall'Amministrazione, l'assenza di conflitto di interessi, anche potenziale.

3. I dipendenti rifiutano pressioni indebite di qualsiasi tipo, da chiunque esercitate e non sono condizionati da interessi personali ed economici.

## **Art. 19**

### **Attività ispettive, sopralluoghi, collaudi**

1. I dipendenti assegnati ad attività ispettive, sopralluoghi, collaudi, nell'ambito dei fini perseguiti dall'Amministrazione operano secondo criteri di imparzialità, obiettività, efficienza e trasparenza attenendosi ai principi di onestà e integrità; si astengono da qualsiasi azione arbitraria e trattamento preferenziale.

2. I dipendenti rifiutano pressioni indebite di qualsiasi tipo, da chiunque esercitate e non sono condizionati da interessi personali ed economici.

3. I dipendenti garantiscono la segretezza della fonte e degli atti che hanno dato origine all'accertamento, in particolare in caso di avvio sulla base di segnalazione o denuncia di cittadini o utenti; conservano il segreto sulle informazioni inerenti i processi produttivi e lavorativi di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni; non utilizzano a fini privati, o comunque diversi da quello che giustifica l'ispezione, le informazioni di cui dispongono per ragioni di servizio, comprese quelle fornite dalle banche dati cui sono autorizzati ad accedere.

4. I dipendenti nell'esercizio dell'attività ispettiva in particolare, devono:

a) qualificarsi al soggetto ispezionato, rendendo conoscibili il proprio nominativo e il proprio ruolo;

b) improntare i rapporti con i soggetti ispezionati ai principi di cortesia, di rispetto e di collaborazione, arrecando loro - ferme restando le esigenze e finalità dell'ispezione - il minore disagio possibile;

c) fornire chiarimenti e indicazioni operative sulla corretta applicazione delle norme e rispondere in modo chiaro e accurato alle richieste di informazioni.

5. I dipendenti devono redigere un verbale dell'attività ispettiva, di sopralluogo e di collaudo completo, circostanziato e veritiero, nel rispetto dei modelli e degli indirizzi definiti dall'Amministrazione.

6. Fermo restando l'obbligo di astensione di cui all'art. 8 del presente Codice, i dipendenti devono esplicitare al superiore gerarchico, in relazione ai destinatari dei controlli, l'assenza di conflitto di interessi, anche potenziale, tramite apposita dichiarazione da conservare agli atti. Ciò anche qualora il conflitto si palesi nel corso dell'attività assegnata.

## **Art. 20**

### **Partecipazione a convegni, seminari e corsi di formazione**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 53, comma 6 del decreto legislativo n. 165/2001, il dipendente ha l'obbligo di comunicare, secondo la vigente disciplina regionale in materia di attività extraistituzionali, la propria partecipazione in qualità di docente, tutor o relatore, a convegni, seminari, dibattiti e corsi di formazione nei quali intervenga privatamente.
2. Nell'esercizio delle attività di cui al precedente comma, il dipendente avrà cura di precisare quando esprime opinioni di carattere personale.

## **PARTE IV ATTUAZIONE DEL CODICE**

## **Art. 21**

### **Vigilanza, monitoraggio, informazione e formazione**

1. Ai sensi dell'art. 54, comma 6 del decreto legislativo n. 165/2001, i dirigenti, i direttori, la struttura addetta alla gestione dei procedimenti disciplinari e l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito, OIV) vigilano sull'attuazione del presente Codice, in raccordo con il RPCT e in conformità con le previsioni del PTPCT.
2. Il RPCT, in raccordo con l'Ufficio procedimenti disciplinari, accerta annualmente il livello di attuazione del Codice, verificando il numero e la tipologia delle infrazioni allo stesso, accertate e sanzionate, monitorando i settori dell'Amministrazione in cui è più alto il tasso di violazioni.
3. Il presente Codice è pubblicato nel sito web istituzionale e nella rete intranet dell'Amministrazione e trasmesso tramite posta elettronica a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, nonché alle imprese fornitrici di servizi a favore dell'Amministrazione.
4. Nel contratto di lavoro o di conferimento dell'incarico è inserita apposita clausola di presa conoscenza dei Codici di comportamento, con indicazione del link di pubblicazione nel sito web istituzionale.
5. L'Amministrazione organizza periodicamente attività formative per la piena conoscenza dei contenuti dei codici di comportamento.

## **Art. 22**

### **Obblighi di comportamento e valutazione della performance**

1. L'osservanza delle regole contenute nel codice di comportamento dell'Amministrazione costituisce elemento utile ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale con le relative conseguenze in ordine all'attribuzione della premialità.
2. L'OIV assicura il coordinamento tra i contenuti del Codice e il sistema di misurazione e valutazione della performance, conferendo rilevanza al rispetto del Codice nella valutazione dei risultati conseguiti dai direttori regionali.
3. La negligenza nell'osservanza delle disposizioni dei Codici o nel controllo sul loro rispetto da parte del personale assegnato, costituisce criterio di valutazione della performance individuale e, quindi, anche dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

## **Art. 23**

### **Responsabilità conseguenti alla violazione del Codice di comportamento**

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra i comportamenti contrari ai doveri di ufficio.
2. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni del presente Codice e di quelle previste dal PTPCT dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa incide sulla misurazione e valutazione della performance del dipendente, con le modalità indicate dal sistema di Misurazione e Valutazione della performance dei dipendenti dell'Amministrazione, ed è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.
3. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, si terrà conto della gravità della violazione e dell'entità del pregiudizio arrecato al decoro o al prestigio dell'Amministrazione. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive. Resta ferma la comminazione del licenziamento, senza preavviso, per i casi più gravi già previsti dalla legge e dai contratti collettivi.
4. Per la definizione delle sanzioni si rinvia agli articoli 55 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001, nonché agli articoli 58 e 59 del CCNL 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali per il personale non dirigente, agli articoli 6 e 7 del CCNL 22.02.2010 del Comparto Regioni - Autonomie locali per il personale dirigente, e successive modifiche o integrazioni.
5. Ai fini di cui al comma 2, per la determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione applicabile, ferme restando le regole previste in materia di procedimento disciplinare, le violazioni sono ordinate secondo la loro maggiore gravità come segue:
  - a) violazione degli obblighi di cui agli articoli 3, 5, 7, 8;
  - b) violazione degli obblighi di cui agli articoli 6, 10, 17, 18 e 19;
  - c) violazione degli obblighi di cui agli articoli 4, 9, 11, 13, 14, 15, 20 del presente codice.

## **Art. 24**

### **Disposizioni finali**

1. Il presente Codice sostituisce il Codice di comportamento per il personale della Regione Umbria - Giunta regionale, approvato con DGR n. 37 del 28.01.2014.
2. Il Codice può essere periodicamente aggiornato, anche alla luce di suggerimenti e segnalazioni provenienti dalle organizzazioni sindacali, da associazioni di consumatori o di utenti o a seguito dell'approvazione, a livello statale, di un nuovo Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, di modifiche dei contratti collettivi nazionali di lavoro o di atti di regolazione dell'ANAC.
3. Il presente Codice entra in vigore dalla data di pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione Umbria.