

## UNIONE DELLE TERRE D'ARGINE

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI - art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001

#### **Premessa**

Il Codice di comportamento del personale dell'Unione delle Terre d'Argine, di seguito denominato "Codice" è adottato ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 1, comma 2 del Codice di comportamento approvato con D.P.R. n. 62 del 16/04/2013 e s.m.i.

Il Codice si suddivide in 20 articoli che specificano e integrano le previsioni del Codice nazionale sopra richiamato, sulla base delle indicazioni fornite da ANAC nelle "Linee guida" approvate con la delibera n. 177/2020:

- Art. 1 - Disposizioni di carattere generale, ambito di applicazione e definizioni
- Art. 2 - Principi generali
- Art. 3 - Conoscenza e diffusione del Codice di comportamento di amministrazione e del Codice di Comportamento Nazionale;
- Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità;
- Art. 5 - Comportamento in servizio
- Art. 6 - Comportamento dei dipendenti nello svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile
- Art. 7 - Rapporti con il pubblico
- Art. 8 - Rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo dei social network
- Art. 9 - Comportamento nei rapporti privati
- Art. 10 - Collaborazione attiva dei dipendenti per prevenire fenomeni di corruzione e cattiva amministrazione
- Art. 11 - Gestione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione
- Art. 12 - Contratti e altri atti negoziali
- Art. 13 - Misure di contrasto al *pantouflage*
- Art. 14 - Disposizioni particolari per i dipendenti sottoposti a procedimento pena
- Art. 15 - Disposizioni particolari per i dirigenti
- Art. 16 - Disposizioni particolari per il personale titolare di incarico di elevata qualificazione
- Art. 17 - Attività formative
- Art. 18 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice
- Art. 19 - Vigilanza e monitoraggio
- Art. 20 - Pubblicazione ed entrata in vigore del Codice di Amministrazione

#### **Contenuto dei singoli articoli**

Gli articoli non ripetono il contenuto delle corrispondenti norme del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ma integrano e specificano le previsioni normative ivi riportate.

#### **Art. 1 - Disposizioni di carattere generale, ambito di applicazione e definizioni**

Richiama espressamente il "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", cui rinvia quanto ai principi generali e definisce i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'Unione delle Terre d'Argine sono tenuti a osservare. Precisa che il Codice costituisce una delle principali "azioni e misure" di prevenzione della corruzione ai sensi del Piano integrato di attività e organizzazione. Definisce la sfera dei destinatari del provvedimento, secondo le indicazioni contenute d.P.R. n. 62/2013. Contiene una serie di definizioni utili alla lettura del testo.

## **Art. 2 – Principi generali**

Elenca i principi generali di buona amministrazione a cui i dipendenti devono attenersi, dichiarando espressamente che le previsioni in esso contenute sono di specificazione e integrazione di quelli generali. Precisa che i dipendenti osservano la Costituzione e prestano servizio nell'interesse esclusivo dell'Amministrazione e della cittadinanza.

## **Art. 3 - Conoscenza e diffusione del Codice di comportamento di amministrazione e del Codice di Comportamento Nazionale**

Garantisce la più ampia diffusione al Codice di amministrazione e a quello nazionale sia attraverso la pubblicazione su Amministrazione trasparente e sulla rete Intranet sia attraverso la consegna di copia all'atto della sottoscrizione dei contratti di lavoro, di collaborazione, di acquisizione di consulenze o di beni, servizi o lavori. I Dirigenti e i titolari di incarico di Elevata qualificazione sono direttamente chiamati a diffondere, tra i dipendenti, la consapevolezza dei principi generali e dei doveri espressi dal Codice, con particolare riferimento alla prevenzione di situazioni di conflitto di interessi.

## **Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità**

Esprime il generale divieto per i dipendenti di accettare o richiedere regali o utilità, ovvero qualsiasi tipo di beneficio. Ammette la possibilità di accettare occasionalmente, nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e consuetudini, regali di modico valore che quantifica nella misura di € 100,00 a regalo. È fatto divieto assoluto di accettare denaro. Nel caso di regali che superino il valore consentito, prevede che siano restituiti o messi a disposizione, previa informativa per iscritto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che ne decide le sorti. Esprime il divieto per il dipendente di accettare incarichi di collaborazione in presenza di significativi interessi economici inerenti all'ufficio. Pone a carico di dirigenti e titolari di incarico di Elevata qualificazione l'onere di vigilare sulla corretta applicazione della disposizione.

## **Art. 5 - Comportamento in servizio**

Esplica i principali e fondamentali doveri comportamentali dei dipendenti pubblici verso l'Amministrazione, verso i colleghi e verso l'utenza, prevedendo che i dipendenti: tutelano e promuovono l'immagine reputazionale dell'Ente, improntando la loro condotta in un'ottica di collaborazione, confronto, rispetto dei livelli qualitativi e quantitativi stabiliti dall'Amministrazione, cura del decoro personale, delle risorse e degli arredi; evitano condotte discriminatorie o turbative dell'ambiente di lavoro, non ritardano lo svolgimento dei propri compiti; osservano le disposizioni impartite sull'orario di servizio, sono custodi del badge, si assentano dal lavoro solo previa autorizzazione. I dipendenti utilizzano gli account istituzionali esclusivamente per questioni di servizio e adeguano il loro comportamento a quanto stabilito nelle Linee guida disciplinanti l'utilizzo degli strumenti informatici adottate dal Responsabile della Transizione Digitale. Detta comportamenti responsabili da osservare per il contenimento delle spese energetiche e la sostenibilità ambientale. Pone a carico di dirigenti e titolari di incarico di Elevata qualificazione l'onere di promuovere la conoscenza di tali disposizioni che possono essere fonte di responsabilità disciplinare, penale, civile, amministrativa.

## **Art. 6 - Comportamento dei dipendenti nello svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile**

Esprime la necessità che i dipendenti osservino i principi generali della prestazione lavorativa anche da remoto. In particolare, prevede che i dipendenti si rendano reperibili nelle fasce concordate, prestino attenzione alle norme in materia di salute, sicurezza, protezione dei dati personali e dei dispositivi utilizzati per rendere la prestazione lavorativa. Pone a carico del dirigente l'osservanza del diritto alla disconnessione.

## **Art. 7 – Rapporti con il pubblico**

Esplica i principi che regolano la condotta dei dipendenti con il pubblico, quali: semplicità di linguaggio, educazione, tempestività delle risposte alle istanze ricevute, semplificazione delle attività, rispetto dell'ordine cronologico nel trattare le pratiche assegnate, riservatezza e discrezione delle informazioni trattate, divieto di discriminazione.

## **Art. 8 - Rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo dei social network**

Espluca come l'attività di comunicazione istituzionale sia di esclusiva competenza dei soggetti istituzionalmente individuati per tali funzioni. Pone a carico dei dipendenti l'onere di assicurarsi che le proprie personali idee e convinzioni, anche espresse sui social media, non siano confuse con quelle dell'Ente. Esprime il divieto di utilizzare i social network durante l'orario di lavoro. Prevede l'osservanza delle Linee guida per l'utilizzo e la gestione dei canali e delle pagine istituzionali aperte dell'Unione delle Terre d'Argine, su social network e social media.

#### **Art. 9 - Comportamento nei rapporti privati**

Esprime il divieto per tutti i dipendenti di sfruttare la propria posizione lavorativa per ottenere utilità non dovute. Esprime l'obbligo di evitare qualsiasi comportamento possa arrecare pregiudizio all'immagine, all'autorevolezza e all'imparzialità dell'Amministrazione. Esprime un generale obbligo di riservatezza per i dipendenti, nonché il divieto di utilizzare informazioni di servizio per avvantaggiare o svantaggiare terzi nei rapporti con l'Amministrazione.

#### **Art. 10 - Collaborazione attiva dei dipendenti per prevenire fenomeni di corruzione e cattiva amministrazione**

Pone a carico dei dirigenti e dei referenti di Settore l'onere di concorrere attivamente alle iniziative definite dall'Amministrazione per prevenire e contrastare il rischio corruttivo, nonché promuovere la trasparenza. Estende a tutto il personale l'obbligo di osservare tali misure; collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche per l'aggiornamento di tali misure; osservare norme, regolamenti e linee guida con particolare attenzione alla trasparenza e tracciabilità di processi e decisioni; collaborare con l'Ufficio procedimenti disciplinari. Con riferimento agli obblighi di trasparenza, pone a carico dei dirigenti un obbligo di vigilanza circa gli adempimenti previsti dalla legge, la corretta esecuzione di tali adempimenti, la rimozione di contenuti ove necessario. Esprime la rilevanza disciplinare della violazioni di doveri, obblighi e misure di prevenzione previsti nel PIAO.

#### **Art. 11 - Gestione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione**

Definisce, in analogia con il Codice nazionale, gli ambiti di interesse che possono interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio, i doveri di comunicazione e i termini entro cui effettuare tali comunicazioni al proprio responsabile. Pone a carico del dirigente l'onere di valutare l'esistenza o meno di un conflitto di interessi, anche solo potenziale, in capo al dipendente, nonché di adottare le conseguenti decisioni. Nel caso di personale dirigente, le valutazioni spettano al Direttore generale; se si tratta del Direttore generale, sulla situazione di conflitto decide il Segretario generale; se si tratta del Segretario generale, decide il Presidente dell'Unione con il supporto del Vicesegretario. Con le medesime modalità si svolgono anche le valutazioni su eventuali conflitti di interessi per incarichi/attività extra-istituzionali. Prevede misure potenziate al fine di tutelare gli interessi finanziari dell'Unione Europea. Prevede oneri dichiarativi rafforzati in capo ai Responsabili di procedimento nominati.

#### **Art. 12 - Contratti e altri atti negoziali**

Espluca l'obbligo di astensione nel caso di contratti conclusi dall'Amministrazione, per il dipendente che nel biennio precedente abbia intrattenuto rapporti a titolo privato con il medesimo contraente. Prevede un obbligo di informazione qualora il dipendente che ha fornito pareri, valutazioni tecniche verso terzi contraenti, nel biennio successivo concluda atti negoziali a titolo privato coi medesimi soggetti terzi.

#### **Art. 13 - Misure di contrasto al pantouflage**

Espluca il dovere per i dipendenti e i titolari degli incarichi ex art. 21 del d.lgs. 39/2013 di sottoscrivere una dichiarazione d'impegno a rispettare il divieto di pantouflage.

#### **Art. 14 - Disposizioni particolari per i dipendenti sottoposti a procedimento penale**

Pone a carico dei dipendenti cui sia stata notificata l'iscrizione nel registro degli indagati per fatti inerenti l'attività lavorativa, l'onere di comunicazione al proprio dirigente che, a sua volta, ne rende edotti il RPCT e l'UPD. Il dirigente che sia destinatario della notifica deve informare il Direttore generale, il RPCT e l'UPD. Nel caso in cui l'interessato alla comunicazione sia il Direttore generale o il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, questi la trasmette direttamente al Presidente

dell'Unione e all'UPD. Esprime l'onere di informare l'Amministrazione qualora il dipendente sia rinviato a giudizio, in tutti i casi di sottoposizione a procedimento penale.

#### **Art. 15 - Disposizioni particolari per i dirigenti**

Individua le competenze dei dirigenti, prevede l'obbligo di vigilare sulle norme in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi da parte dei dipendenti. Definisce i doveri di valutazione dei collaboratori e principi da osservare. Dispone attenzione e cura per il benessere organizzativo.

#### **Art. 16 - Disposizioni particolari per il personale titolare di incarico di elevata qualificazione**

Indica i doveri di collaborazione e imparzialità a carico dei titolari di incarico di EQ sia verso i collaboratori che nei confronti del dirigente di riferimento. Prevede il rispetto dei limiti delle funzioni loro derogate.

#### **Art. 17 - Attività formative**

Prevede obblighi di formazione volti a favorire la conoscenza e diffusione dei contenuti del Codice.

#### **Art. 18 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice**

Definisce che la contravvenzione a disposizioni del Codice integra sempre responsabilità disciplinare. La gravità della contravvenzione è definita caso per caso in base ai principi di proporzionalità e gradualità delle sanzioni. Per i casi più gravi è possibile prevedere la sanzione espulsiva.

#### **Art. 19 - Vigilanza e monitoraggio**

Specifica le autorità interne che devono vigilare sull'osservanza del codice e l'iter procedurale da seguire.

#### **Art. 20 – Pubblicazione ed entrata in vigore del Codice di Amministrazione**

Indica le sedi di pubblicazione del Codice e i termini per la sua entrata in vigore, valevoli anche in caso di modifiche. Definisce che, con la sua entrata in vigore, il presente Codice abroga e sostituisce il precedente.

### **Procedura di approvazione**

Premesso che:

- l'Unione delle Terre d'Argine gestisce anche per i Comuni aderenti le funzioni relative alle risorse umane ed è presente un unico Ufficio per i procedimenti disciplinari;
- vi è una forte integrazione tra i servizi dell'Unione e dei Comuni aderenti, pertanto è opportuno che le regole di comportamento dei diversi Enti siano omogenee;
- i due Segretari generali e Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza dei cinque enti hanno scelto di lavorare a un unico testo di Codice di Comportamento con la collaborazione dell'Ufficio unico per i procedimenti disciplinari;
- il Nucleo di Valutazione è unico per i cinque Enti, pertanto il suo compito è facilitato dalla omogeneità dei testi.

In merito alla procedura di approvazione del Codice, si è tenuto conto delle espresse indicazioni di cui all'art. 1, comma 2 del Codice generale laddove si stabilisce che i codici di comportamento sono adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001.

In particolare:

- oltre a lavorare su un unico testo di revisione, l'Unione e i Comuni hanno anche seguito un percorso comune e concomitante quanto all'iter procedurale;
- sono state seguite, sia per la procedura che per i contenuti specifici, le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni approvate da ANAC con delibera n. 177/2020;
- la "procedura aperta" è stata attuata mediante la pubblicazione sul sito web istituzionale – sezione Amministrazione Trasparente – e sulla rete Intranet, in data 22 ottobre 2025, di un avviso e dell'ipotesi di codice, con cui i dipendenti, le Organizzazioni Sindacali rappresentative, le associazioni dei consumatori e degli utenti, altre associazioni o forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi come Ordini professionali e imprenditoriali, nonché in generale tutti i soggetti che fruiscono

delle attività e dei servizi prestati dall'Unione delle Terre d'Argine sono stati invitati a fornire in merito eventuali proposte e/o osservazioni, da trasmettere all'amministrazione con apposito form online; la procedura è stata pubblicizzata anche tramite comunicato stampa;

- specifica informativa dell'iniziativa è stata trasmessa sia al Nucleo di valutazione sia ai rappresentanti sindacali territoriali alle RSU;

- entro il termine di 20 giorni fissato dal predetto avviso, coincidente con il 12 novembre 2025, sono pervenute le osservazioni del Nucleo di valutazione che ha segnalato:

| articolo   | osservazioni / proposte  | esito  |
|--|--|--|
| art. 4 “Regali, compensi e altre utilità”  | segnalata un'ambiguità linguistica tra il limite dei 100 euro a regalo oppure 100 euro come limite annuo   | l'osservazione è stata accolta e il passaggio è stato corretto chiarendo che il limite è di € 100 a regalo   |
| art. 6 “Comportamento dei dipendenti nello svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile” | estendere la reperibilità anche alle videochiamate e prevedere il decoro delle condizioni del collegamento   | l'osservazione è stata integralmente accolta inserendo la precisazione proposta  |
| art. 8 “Rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo dei social network”                          | limitare l'uso dei social network per i dipendenti ai momenti di pausa sul lavoro  | la proposta non è stata accolta stante la difficoltà di definire i momenti di pausa in orario di lavoro  |
| art. 11 “Gestione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione”                                | comma 1: semplificare gli obblighi di comunicazione elencati perché di difficile attuazione pratica;<br><br>comma 8 lett. b): la formulazione originaria configurava, per mero errore lessicale, un'ipotesi di reato | comma 1: la proposta di semplificare gli oneri di comunicazione in capo ai dipendenti non è stata accolta in quanto sono stati riportati gli obblighi di legge;<br><br>comma 8 lett. b): l'osservazione è stata accolta e il passaggio riformulato correttamente |
| art. 12 “Contratti e altri atti negoziali”   | segnalata parziale sovrapposizione con l'art. 11, con il rischio di ingenerare confusione  | l'osservazione non è stata accolta poiché si tratta di un caso di normativa speciale (art. 12) e normativa generale (art. 11)  |
| art. 14 “Disposizioni particolari per i dipendenti sottoposti a procedimento pena”                   | limitare l'obbligo di comunicazione della notizia di reato al pubblico ministero oppure inserire i riferimenti agli atti generali che definiscono la procedura   | l'osservazione non è stata accolta in quanto i tempi della giustizia possono essere incompatibili con quelli del datore di lavoro, considerate altresì le molteplici fattispecie di reato che possono venire in rilievo e le diverse conseguenze                 |

- entro il termine di 20 giorni fissato dal predetto avviso, coincidente con il 12 novembre 2025, sono altresì pervenute osservazioni da dipendenti del Comune di Carpi e di Soliera che sono state comunque recepite anche per il Codice dell'Unione Terre d'Argine vista la omogeneità dei testi da adottare. Con tali osservazioni è stato segnalato:

| articolo   | osservazioni / proposte  | esito   |
|--|--|---|
| art. 2 “Principi generali”                         | <p>comma 2: inserire tra i principi generali la propensione all’ascolto</p> <p>comma 2 – b): inserire il divieto di pregiudizio</p>  | <p>comma 2 – b): la proposta è stata accolta in quanto consona allo spirito del Codice di comportamento</p> <p>comma 2 – b): l’osservazione non è stata accolta in quanto il pregiudizio esprime una forma di pensiero non necessariamente manifesta</p>  |
| art. 4 “Regali, compensi e altre utilità”          | sono state manifestate diverse sensibilità, dalla richiesta di vietare qualsiasi regalo a quella di incrementare il valore minimo consentito   | le proposte non sono state accolte per la mancanza di un orientamento univoco   |
| art. 5 “Comportamento in servizio”                 | <p>proposta di prevedere espressamente la propensione all’ascolto, l’uso di un linguaggio consono, l’astensione da commenti critici e pregiudizi verso colleghi e cittadini</p> <p>comma 14 lett. b): proposta di eliminare l’obbligo serale di staccare l’alimentazione della corrente dai dispositivi al fine di contenere i consumi e sostituirlo con l’obbligo di spegnere il pc</p> | <p>la proposta è stata accolta in quanto consona allo spirito del Codice di comportamento; non è stato invece accolto il riferimento al pregiudizio per le stesse motivazioni suesposte</p> <p>comma 14 lett. b): la proposta è stata accolta perché più consona all’odierna gestione dei dispositivi in rete</p>             |
| art. 15 “Disposizioni particolari per i dirigenti” | <p>comma 2 lett. c): estendere ad altri fattori la valutazione del personale da parte del dirigente</p> <p>comma 2 – lett. d): aggiungere l’aggettivo “tutti” in modo da estendere a tutti i dipendenti il coinvolgimento nella pianificazione dell’attività lavorativa</p>  | <p>comma 2 lett. c): la proposta non è stata accolta perchè tesa a estendere la valutazione a elementi che già compresi nella definizione di “comportamento organizzativo” o estranei alla valutazione della performance</p> <p>comma 2 – lett. d): la proposta è stata accolta in quanto consona allo spirito del Codice</p> |

- il parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione è stato acquisito il 29 dicembre 2025;

- dopo l’approvazione definitiva da parte della Giunta Unione, il Codice e la presente relazione illustrativa saranno pubblicati sul sito web istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione 1° livello “Disposizioni generali”, sotto-sezione 2° livello “Atti generali”; il relativo link verrà comunicato all’Autorità Nazionale Anticorruzione ai sensi dell’art. 1, comma 2, lettera d), della L. n. 190/2012.