



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Allegato alla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025

Codice di comportamento del personale del Sistema Regione, degli Enti pubblici vigilati e delle Società partecipate dalla Regione Autonoma della Sardegna¹

1 - Il presente Codice sostituisce il previgente recante "Codice di comportamento del personale del Sistema Regione e delle Società partecipate della Regione Autonoma della Sardegna", allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.



www.regione.sardegna.it



SOMMARIO

PREMESSE

Art. 1 - Oggetto del Codice (DPR 62/2013 Art. 1)	5
Art. 2 - Ambito di applicazione del Codice (DPR 62/2013 Art. 2)	5

DISPOSIZIONI A CARATTERE GENERALE

Art. 3 - Principi generali (DPR 62/2013 Art. 3)	6
Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità (DPR 62/2013 art. 4)	6
Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni (DPR 62/2013 Art. 5)	7
Art. 6 - Comunicazione degli interessi finanziari (DPR 62/2013 Art. 6 comma I)	8
Art. 7 - Conflitti d'interesse e obbligo di astensione (DPR 62/2013 Artt. 6, comma 2, e 7)	8
Art. 8 - Svolgimento di incarichi non rientranti nei doveri d'ufficio e attività extraimpiego	10
Art. 9 - Prevenzione della corruzione (DPR 62/2013 Art. 8)	11
Art. 10 - Trasparenza e tracciabilità (DPR 62/2013 Art. 9)	12

OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO

Art. 11 - Comportamento in servizio (DPR 62/2013 Art. 11 comma 1)	13
Art. 12 - Orario di lavoro, assenze, permessi e visite mediche e sicurezza sul lavoro (DPR 62/2013 Art. 11 comma 2)	14
Art. 13 - Modalità e impiego delle risorse dell'amministrazione (DPR 62/2013 Art. 11 comma 3)	14
Art. 14 - Comportamento nello svolgimento della prestazione resa fuori dall'ufficio	15
Art. 15 - Comportamento nelle attività inerenti ai contratti ed altri atti negoziali (DPR 62/2013 Art. 14)	15
Art. 16 - Rapporti con il pubblico (DPR 62/2013 Art. 12)	16
Art. 17 - Comportamento nei rapporti privati (Art. 10 DPR 62/2013)	17
Art. 18 - Libertà di opinione e uso della comunicazione. Uso della comunicazione telematica condivisa, rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo delle tecnologie informatiche (Artt. 11-bis, 11-ter e 12, co. 2, DPR 62/2013)	18

OBBLIGHI DIRIGENZIALI

Art. 19 - Disposizioni particolari per i dirigenti (Art. 13 DPR 62/2013)	21
--	----

ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 20 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative (Art. 15 DPR 62/2013)	23
Art. 21 - Disposizioni particolari per gli appartenenti al corpo forestale e di vigilanza ambientale	24
Art. 21.1 - Comportamento in servizio	24
Art. 21.2 - Rapporti con gli utenti	24
Art. 21.3 - Comportamento fuori servizio	25
Art. 21.4 - Cura della persona e obbligo di indossare l'uniforme	25
Art. 21.5 - Utilizzo dei canali di comunicazione e rapporti con i media	25
Art. 21.6 - Sicurezza sul lavoro	26
Art. 22 - Obblighi di comportamento e valutazione delle Performance	26
Art. 23 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice	26
Art. 24 - Disposizioni finali (Art. 17 DPR 62/2013)	27



PREMESSE

Art.1 - Oggetto del Codice (DPR 62/2013 Art.1)

Il presente Codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai sensi dell'articolo 54 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i comportamenti che il personale è tenuto ad osservare, al fine di assicurare la qualità dei servizi e la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Le disposizioni del Codice integrano e specificano il Regolamento adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e sostituiscono il Codice approvato con la Delib.G.R. n. 43/7 del 29 ottobre 2021.

Art. 2 - Ambito di applicazione del Codice² (DPR 62/2013 Art. 2)

1. Il Codice si applica a tutto il personale dell'Amministrazione, degli enti, delle agenzie, delle aziende e degli istituti del Sistema Regione, come definito dall'articolo 1 della legge regionale 13 novembre 1998 n. 31, degli enti pubblici vigilati nonché delle società partecipate dalla Regione autonoma della Sardegna, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale.

2. Il personale dipendente da altra pubblica amministrazione, comandato o comunque temporaneamente assegnato a qualunque titolo presso le amministrazioni e gli enti di cui al comma 1, è tenuto ad osservare le previsioni del presente Codice oltre a quelle del codice dell'amministrazione di appartenenza e le violazioni sono tempestivamente segnalate all'amministrazione di appartenenza per le valutazioni di competenza.

3. Gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice sono estesi, per le parti compatibili con gli incarichi svolti e la loro natura, a tutte/i le/i titolari di incarico di collaborazione o consulenza (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo), alle/i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dell'organo politico, nonché nei confronti delle/i collaboratrici/tori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

4. Per le finalità di cui al comma precedente, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze e dei servizi, nonché nei capitolati d'appalto, l'amministrazione inserisce apposite disposizioni o clausole che prevedano specifiche sanzioni o penali per i casi di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice, individuando il soggetto competente ad applicarle nonché le ipotesi di violazione di maggiore gravità che comportino la risoluzione o decadenza del rapporto estese, qualora si tratti di professionisti appartenenti a ordini professionali, anche alla violazione degli obblighi derivanti dalle norme di comportamento adottate dai rispettivi ordini professionali.

5. In caso di violazione degli obblighi del presente Codice da parte dei soggetti di cui al comma che precede, il soggetto competente ad applicare sanzioni e/o penali sulla base della normativa o dello specifico contratto provvede alla contestazione scritta al titolare del rapporto di consulenza o di collaborazione, all'organo o al soggetto incaricato negli uffici di diretta collaborazione dell'organo politico o all'impresa appaltatrice, assegnando il termine per presentare le giustificazioni previsto dalla norma, dal contratto, capitolato o incarico oppure, in mancanza, non inferiore a quindici giorni. Decorso infruttuosamente tale termine, oppure nel caso in cui le giustificazioni non siano ritenute

2 - Art. 2, comma 1, modificato dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.



idonee a escludere la violazione, il soggetto competente applica con provvedimento motivato la sanzione o la penale prevista o dispone la risoluzione del rapporto qualora la violazione sia considerata grave ai sensi della disciplina applicabile o comunque incompatibile con la prosecuzione dello stesso.

DISPOSIZIONI A CARATTERE GENERALE

Art. 3 - Principi generali (DPR 62/2013 Art.3)

1. Il personale osserva la Costituzione e lo Statuto speciale della Regione Autonoma della Sardegna, servendo la Regione e la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, e svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
2. Il personale rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
3. Il personale si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, garantendo la migliore cura dell'interesse pubblico e respingendo ogni condizionamento derivante da indebite pressioni di interessi, esterni o interni, ancorché esercitate dai suoi superiori o dall'organo politico.
4. Il personale non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
5. Il personale esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia, trasparenza e imparzialità. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
6. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il personale assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.
7. Il personale dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità (DPR 62/2013 art. 4)

1. Il personale, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità, anche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio, da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio né da soggetti nei cui confronti lo stesso dipendente è o sta per essere chiamato a svolgere o ad esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.



2. Il personale non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, definito ai sensi del comma 5, effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. Sono afferenti a normali relazioni di cortesia quelle attribuzioni effettuate spontaneamente, per benevolenza e puro spirito di riconoscimento del valore etico e morale della persona, senza alcun rapporto di corrispettività con una prestazione effettuata.
3. Il personale non accetta da un proprio subordinato, per sé o per altri, regali o altre utilità, direttamente o indirettamente, salvo quelli d'uso di modico valore, definito ai sensi del comma 5. Il personale non offre ad un proprio sovraordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, definito nel limite massimo del comma 5.
4. I regali e le altre utilità eventualmente ricevuti fuori dai casi consentiti sono rifiutati ed immediatamente restituiti al mittente, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti. Qualora ciò non sia possibile, vengono consegnati al dirigente di riferimento³ per la successiva restituzione oppure per la devoluzione in beneficenza o a fini istituzionali, sulla base degli indirizzi espressi dall'amministrazione. Le operazioni di restituzione, consegna e devoluzione ad altri fini vengono riportate di norma in apposito atto sottoscritto dal dipendente e dal dirigente, trasmesso per conoscenza al direttore generale della struttura.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità d'uso di modico valore si intendono tutte le entità materiali o immateriali, economicamente valutabili, il cui valore complessivo nel corso dell'anno solare non sia superiore, in via orientativa, a cinquanta euro, anche sotto forma di sconto.
6. Il personale non accetta incarichi di collaborazione o di consulenza, comunque denominati, da soggetti pubblici o privati, ivi compresi società o enti privi di scopo di lucro, che non siano consentiti dalle disposizioni vigenti e preventivamente autorizzati dall'amministrazione o comunicati alla stessa secondo le previsioni dell'articolo 8.
7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni (DPR 62/2013 Art. 5)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il personale comunica tempestivamente al dirigente di riferimento⁴ la propria adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Nessuna comunicazione ai sensi del presente articolo è dovuta per l'adesione ai partiti politici o ai sindacati.
2. L'ambito di interesse si considera interferente con le attività dell'ufficio, in particolare, laddove gli interessi perseguiti dall'associazione o organizzazione si pongono in contrasto o sostanziale sovrapposizione con l'attività istituzionale svolta dall'ufficio di appartenenza della/del dipendente, potendo condizionare, anche solo astrattamente o potenzialmente, l'autonomia e indipendenza di giudizio della/del medesima/o nella trattazione delle pratiche dell'ufficio.
3. Il personale non costringe altre/i dipendenti o dirigenti ad aderire ad associazioni o organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

3 - Ai fini del presente Codice, si intende "dirigente di riferimento" il soggetto che esercita la funzione dirigenziale nella struttura di appartenenza. Per il personale con funzioni dirigenziali, il direttore generale o il dirigente di livello superiore nella struttura. Per i direttori generali, i direttori di dipartimento. Per gli uffici dirigenziali che fanno capo direttamente all'organo politico, il segretario generale. Il segretario generale fa riferimento al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

4 - Per la definizione di "dirigente di riferimento" si veda la nota 3.



4. La comunicazione di adesione ad associazioni o organizzazioni i cui ambiti di interessi potrebbero interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio, è effettuata per iscritto al dirigente di riferimento⁵ entro quindici giorni decorrenti dalla data di adesione o dal momento in cui si verifichino per la prima volta interferenze con le attività dell'ufficio.

5. La/Il dirigente di riferimento⁶ che riceve la comunicazione valuta la sussistenza di possibili situazioni di conflitto di interessi e la conseguente opportunità di assegnare la/il collaboratrice/tore a diversi compiti o incarichi, o se adottare altra misura atta a prevenire situazioni di conflitto di interessi reale o potenziale.

Art. 6 - Comunicazione degli interessi finanziari (DPR 62/2013 Art. 6 comma I)

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti in leggi, regolamenti e nel piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza, il personale, all'atto dell'assegnazione all'ufficio/servizio/struttura, informa per iscritto la/il dirigente di riferimento⁷ di tutti i rapporti, diretti o indiretti, anche per interposta persona, di collaborazione o consulenza, comunque denominati, con soggetti privati, ivi compresi società o enti senza scopo di lucro, in qualunque modo retribuiti, o a titolo gratuito, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- a. se permangano rapporti di collaborazione con i predetti soggetti, sia in prima persona che da parte dei suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o dei conviventi;
- b. se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti alla struttura di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lei/lui assegnate.

2. Il personale aggiorna la dichiarazione e comunica alla/al dirigente di riferimento⁸, tempestivamente ed in ogni caso non oltre quindici giorni, ogni mutamento delle circostanze personali e di fatto che possa generare ipotesi di situazioni di conflitto di interessi rispetto alla funzione pubblica svolta.

Art. 7 - Conflitti d'interesse e obbligo di astensione⁹ (DPR 62/2013 Artt. 6, comma 2, e 7)

1. Il personale si astiene dalla partecipazione all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, anche in via potenziale, interessi:

- a. personali, del coniuge, di conviventi;
- b. dei suoi parenti o affini entro il secondo grado;
- c. di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale;
- d. di soggetti o organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi;
- e. di soggetti o organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- f. di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente o nelle quali ricopra cariche sociali e/o di rappresentanza.

Il personale si astiene inoltre in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

2. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli deri-

5 - Per la definizione di "dirigente di riferimento" si veda la nota 3.

6 - Per la definizione di "dirigente di riferimento" si veda la nota 3.

7 - Per la definizione di "dirigente di riferimento" si veda la nota 3.

8 - Per la definizione di "dirigente di riferimento" si veda la nota 3.

9 - Art. 7, commi 9 e 13, modificati dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.



vanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici, nonché situazioni di conflitto potenziale ovvero quelle che, pur non costituendo una delle situazioni tipizzate, siano destinate ad evolvere in un conflitto tipizzato con riferimento alle previsioni esplicite riguardanti le situazioni contemplate.

3. L'obbligo di astensione riguarda qualsiasi forma di partecipazione all'attività amministrativa, compresa l'adozione di pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali oltre che del provvedimento finale. Si intendono atti endoprocedimentali tutti gli atti, afferenti a qualsiasi fase del procedimento e/o non relativi ad uno specifico procedimento, che, pur non incidendo esternamente nella sfera giuridica dei terzi, sono idonei a preparare l'adozione del provvedimento conclusivo del procedimento, compresa ogni forma di comunicazione o elaborazione che sia suscettibile di incidere sul contenuto della decisione finale.

4. La/Il dipendente, qualora ricorrano le condizioni di cui ai commi precedenti, deve darne tempestiva comunicazione scritta alla/al dirigente dell'ufficio, il quale valuta la situazione, nel termine di venti giorni, deve rispondere per iscritto, sollevandolo dall'incarico e affidando il medesimo ad altri, previo esperimento delle prescritte procedure o, in assenza di idonee professionalità, avocandolo a sé o comunque individuando ulteriori adeguate soluzioni organizzative.

5. L'astensione della/del dipendente resta obbligatoria fino ad eventuale diversa determinazione della/del dirigente della struttura di appartenenza.

6. Ove la/il dirigente di cui al comma che precede, a fronte della comunicazione ricevuta, 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 alla/lo stessa/o dipendente di espletare comunque l'incarico e rende note le stesse alla/al dipendente con apposita comunicazione, avendo cura di informare altresì l'Ufficio per i procedimenti disciplinari e il Responsabile per la prevenzione della corruzione degli esiti della valutazione svolta.

7. Nel caso in cui il conflitto riguardi il personale dirigente, le valutazioni sono rimesse al responsabile per la prevenzione della corruzione oppure, se il conflitto di interessi si riferisca al responsabile della prevenzione della corruzione, al segretario generale o, per gli enti del sistema regione, alla/al dirigente apicale presso l'amministrazione interessata, i quali devono essere tempestivamente informati per iscritto per le valutazioni di competenza, secondo quanto stabilito nei commi che seguono.

8. Ai fini di cui al comma precedente, la/il dirigente che si trovi in una situazione, anche solo potenziale, di conflitto di interessi indirizza tempestivamente la relativa comunicazione al responsabile della prevenzione della corruzione il quale, qualora reputi sussistente la situazione di conflitto che integra il presupposto dell'obbligo di astensione, solleva la/il dirigente dalla gestione del determinato procedimento e individua il soggetto chiamato a gestire il procedimento in sostituzione del dirigente astenuto oppure indica i criteri per la sua individuazione. La/Il dirigente individuato quale sostituto, nella gestione del procedimento, può sempre avvalersi in via diretta del supporto delle/dei dipendenti assegnati alla struttura organizzativa competente per materia.

9. Di norma, fatte salve diverse determinazioni per motivate ragioni da indicarsi nel provvedimento, l'individuazione del sostituto è effettuata sulla base dei criteri oggettivi di seguito indicati e, secondo le diverse tipologie, qualora la situazione di conflitto di interessi riguardi:

- a. un direttore di servizio o dirigente non apicale, il procedimento dovrà essere gestito dalla/dal dirigente con maggiore anzianità nella qualifica fra quelli assegnati alla direzione generale o struttura di cui il servizio fa parte, escluso il direttore generale o apicale della medesima;



- b. un direttore generale o apicale, il procedimento dovrà essere gestito dalla/dal dirigente con la maggiore anzianità come direttore di servizio presso la medesima direzione generale o struttura;
- c. il RPCT, il direttore di dipartimento o il segretario generale, l'individuazione del sostituto è effettuata, tenuto conto delle circostanze di fatto e della tipologia di procedimento, secondo parametri riportati nel provvedimento;
- d. in via del tutto eccezionale, se la struttura è priva, per ragioni di strutturazione interna o per circostanze contingenti, di altri dirigenti in carica, le funzioni di sostituto possono essere svolte dal funzionario con maggiore anzianità nella qualifica fra quelli assegnati al servizio purché in possesso dei requisiti per l'accesso alla dirigenza.

10. L'astensione della/del dirigente resta obbligatoria fino ad eventuale diversa determinazione del responsabile per la prevenzione della corruzione o, se il conflitto interessa quest'ultimo, del segretario generale o dirigente apicale dell'amministrazione.

11. Ove, a fronte della comunicazione ricevuta, il soggetto competente ai sensi del comma 7 valuti non sussistente la situazione di conflitto di interesse che integra il presupposto per l'applicazione dell'obbligo di astensione di cui al presente articolo, motiva le ragioni che consentono alla/o stessa/o dirigente di espletare comunque l'incarico e rende note le stesse al medesimo con apposita comunicazione, avendo cura di informare altresì l'Ufficio per i procedimenti disciplinari degli esiti della valutazione svolta.

12. Il personale è tenuto a rendere le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi in tutti i casi e secondo le indicazioni della normativa vigente, oltre che del piano della prevenzione della corruzione, prestando particolare attenzione alle ipotesi di conflitto concernenti le commissioni giudicatrici nelle procedure di concorso e di selezione per l'accesso all'impiego, alla categoria superiore o alla funzione dirigenziale, nonché quelle di valutazione in materia di pubblici appalti oppure ai fini della concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a soggetti pubblici e privati.

13. Il personale che venga a conoscenza, per ragioni di servizio, di circostanze che possano dar luogo a situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, tali da determinare, in capo ad altra/o dipendente o dirigente, un obbligo di astensione, è tenuta/o ad informare tempestivamente per iscritto la/il dirigente della struttura interessata se trattasi di una/un dipendente o il responsabile della prevenzione della corruzione per i casi riguardanti una/un dirigente oppure, se il conflitto sia riferito al responsabile per la prevenzione della corruzione, il segretario generale o la/il dirigente apicale dell'amministrazione, al fine di consentire le valutazioni di cui al presente articolo in contraddittorio con la/il dipendente o dirigente interessata/o. Se il personale intenda avvalersi delle tutele di cui al Capo III del [Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24](#), (protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato), la segnalazione dell'altrui conflitto di interessi è inviata al responsabile della prevenzione della corruzione nelle forme previste dall'art. 9 comma 4 del presente Codice.

Art. 8 - Svolgimento di incarichi non rientranti nei doveri d'ufficio e attività extraimpiego

1. Il personale è tenuto al rispetto della disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi di cui all'art. 44 della L.R. 13 novembre 1998, n. 31 e ss.mm.ii.

In particolare ciascuna/un dipendente si attiene ai divieti concernenti l'esercizio di attività extraistitu-



zionali e/o non comprese nei compiti e doveri d'ufficio e, per le attività consentite previa autorizzazione o comunicazione, non svolge alcuna attività prima del perfezionamento dell'iter autorizzativo o della comunicazione, secondo le previsioni del decreto assessoriale recante la disciplina prevista dal comma 8 della norma sopra richiamata e contenute nelle disposizioni interne dell'amministrazione di appartenenza.

Art. 9 - Prevenzione della corruzione¹⁰ (DPR 62/2013 Art. 8)

1. Il personale rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione ed, in particolare, quelle contenute nel piano della prevenzione della corruzione, concorre alla corretta attuazione delle misure programmate secondo le scadenze in esso contenute ed è tenuto a collaborare con il responsabile della prevenzione della corruzione, partecipando alle attività programmate e fornendogli tempestivamente tutti i dati e le informazioni richiesti.
2. Le/I dirigenti attuano le misure di competenza e verificano che siano attuate dal personale le misure di prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e, in particolare, quelle contenute nel piano della prevenzione della corruzione, prestando a tal fine la più ampia collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione.
3. Il personale, che sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro di eventuali situazioni di condotte illecite nell'amministrazione, trasmette apposita segnalazione al proprio superiore gerarchico, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile nelle ipotesi previste.
4. Se il personale intenda avvalersi delle tutele di cui al Capo III del [Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24](#) (protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato), le segnalazioni di cui al comma che precede possono essere presentate in forma scritta al responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso la piattaforma informatica o gli altri canali riservati, dedicati alla presentazione delle segnalazioni whistleblowing, messi a disposizione dall'ente di appartenenza.
5. Il responsabile della prevenzione della corruzione, le/i collaboratrici/tori a supporto del medesimo, gli amministratori di sistema e il personale specialistico dell'amministrazione che possono conoscere il contenuto delle segnalazioni, sono tenuti rigorosamente a non divulgare, a non rivelare a terzi ed a conservare l'assoluto riserbo su qualsiasi informazione, dato o documento in esse contenuti o ad esse correlati, garantendo in ogni caso la massima correttezza, liceità, trasparenza e riservatezza possibile nel trattamento dei dati e delle informazioni personali.
6. Il personale comunica in via riservata all'amministrazione, tempestivamente e per iscritto, se risulti destinatario di atti, relativi a condotte rilevanti sul piano penale, per i quali la normativa preveda l'applicazione di provvedimenti di natura cautelare o disciplinare.
 - a. Per ciò che concerne le condotte di natura corruttiva¹¹ e quelle riguardanti reati contro la pubblica amministrazione, al fine di consentire le valutazioni sull'applicazione di provvedimenti di rotazione straordinaria, obbligatoria e facoltativa, il personale non dirigenziale con nota indirizzata alla direzione generale presso la quale presta servizio oppure, se si tratta di personale con qualifica

¹⁰ - Art. 9, commi 3, 4 e 6, modificati dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.

Art. 9, commi 7 e 8, inseriti dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.

¹¹ - Ai sensi delle Linee Guida ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, le condotte di natura corruttiva sono da intendersi in senso ampio e sono ritenute rilevanti quelle che integrano i delitti degli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale.



dirigenziale, alla direzione generale del Personale, comunica l'avvenuta ricezione dei seguenti atti: contestazione di addebiti in sede disciplinare, notizia dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato, richiesta di rinvio a giudizio e provvedimento di rinvio a giudizio.

b. In caso di reato per cui sia prevista l'applicazione della pena detentiva, l'iscrizione nel registro delle notizie di reato o la richiesta di rinvio a giudizio deve essere comunicata alla Direzione generale del personale per le valutazioni disciplinari; parimenti deve essere comunicata la richiesta di rinvio a giudizio, in caso di imputazione concernente fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da determinare, se accertati, l'applicazione disciplinare del licenziamento¹².

c. Qualora il personale sia colpito da misura restrittiva della libertà personale o destinatario di condanna passata in giudicato, per qualsiasi delitto anche commesso fuori dal servizio, deve essere informata la Direzione generale del personale per le valutazioni disciplinari¹³.

7. Successivamente alla comunicazione di cui al comma 6, il dipendente è in ogni caso tenuto ad aggiornare l'amministrazione informando sui provvedimenti, anche non definitivi, conclusivi di ciascuna fase procedimentale o processuale.

8. Il personale dell'amministrazione che presta servizio temporaneamente, a qualunque titolo, presso diversa amministrazione o altro soggetto pubblico presenta la comunicazione di cui al comma 6 presso l'ente in cui presta servizio mentre nessuna comunicazione è dovuta nell'ipotesi di aspettativa non retribuita. Sussiste, in ogni caso, l'obbligo di comunicare le eventuali pendenze di procedimenti disciplinari o penali di cui al comma 6 contestualmente alla ripresa del servizio nell'ente di appartenenza.

Art. 10 - Trasparenza e tracciabilità (DPR 62/2013 Art. 9)

1. Il personale assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti agli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale posti a carico della/del dipendente, della/del dirigente o del proprio ufficio dal piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

2. La tracciabilità dei processi istruttori o decisionali adottati dal personale dipendente e dirigente deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

3. La/Il dipendente o dirigente responsabile della trasmissione e pubblicazione dei dati, nell'ambito delle proprie attività, è tenuto a fornire, in modo regolare e completo, le informazioni, i dati e gli atti oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale, secondo le previsioni contenute nel piano della prevenzione della corruzione.

4. La/Il dipendente o dirigente segnala prontamente al responsabile dell'ufficio le eventuali esigenze di aggiornamento, correzione e integrazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione, attinenti alla propria sfera di competenza.

12 - CCRL 15 maggio 2001 ALLEGATO E CODICE DISCIPLINARE, articolo 1, comma 3, lettera m) e articolo 10, comma 3.

13 - Allegato E citato, articolo 10, comma 1.



OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO

Art. 11 - Comportamento in servizio¹⁴ (DPR 62/2013 Art. 11 comma 1)

1. Nelle relazioni con le/i colleghe/i, le/i collaboratrici/tori e le/i relative/i responsabili, il personale assicura massima collaborazione, nel rispetto delle reciproche posizioni istituzionali, ed evita atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il clima di serenità e concordia nell'ambito degli uffici.
2. Il personale non può rifiutarsi di eseguire le prestazioni a cui è tenuto sulla base della qualifica di appartenenza e delle mansioni per le quali è stato assunto, fatte salve specifiche e comprovate motivazioni.
3. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il personale, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altre/i dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
4. Il personale cura la corretta e completa istruttoria e motivazione degli atti, in particolare assicurandosi che da essa si evinca con chiarezza il percorso logico-giuridico seguito per giungere alla decisione adottata.
5. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni, il personale usa un linguaggio chiaro e comprensibile; evita l'utilizzo di abbreviazioni o acronimi a meno che il significato degli stessi non si evinca da una legenda o da altri elementi della comunicazione; esplicita il contenuto delle norme che motivano la decisione o che disciplinano gli adempimenti che formano oggetto della comunicazione stessa.
6. Al personale non è consentito, nello svolgimento delle proprie mansioni, nei rapporti con le/i colleghe/i e il pubblico, con riferimento a qualsiasi forma di comunicazione scritta, verbale o non verbale, formale o informale, l'uso di un linguaggio irrispettoso, offensivo o provocatorio.
7. Il personale segnala in forma scritta alla/al dirigente di riferimento¹⁵ i disservizi e i fatti commessi in violazione degli obblighi previsti nei commi che precedono in cui sia rimasto direttamente coinvolto o di cui abbia avuto notizia, che possono avere riflessi sul servizio o che possono dar luogo a situazioni di pericolo o di danno per l'integrità fisica o psicologica propria e di altri, affinché vengano intraprese le azioni opportune sul piano organizzativo e/o disciplinare ai sensi del comma 2 dell'articolo 20. Se i fatti riguardano direttamente la/il propria/o dirigente di riferimento, la segnalazione di disservizi e violazioni è trasmessa alla/al dirigente di riferimento di livello superiore.
8. Il personale evita qualsiasi comportamento discriminatorio e molestie, anche di carattere sessuale, garantendo il rispetto della dignità della persona, si adopera per contrastare comportamenti ascrivibili al fenomeno del mobbing e provvede a segnalare tempestivamente tali condotte alla/al dirigente di riferimento¹⁶ o, se questi risulta coinvolto, al Comitato Unico di Garanzia presso la Direzione generale del personale.
9. Il personale che intenda avvalersi delle tutele di cui al Capo III del [Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24](#), (protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato) invia le segnalazioni di cui ai commi che precedono direttamente al responsabile della prevenzione della corruzione nelle forme previste dall'art. 9 comma 4 del presente Codice.

¹⁴ - Art. 11, comma 9, modificato dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.

¹⁵ - Per la definizione di "dirigente di riferimento" si veda la nota 3.

¹⁶ - Per la definizione di "dirigente di riferimento" si veda la nota 3.



Art. 12 - Orario di lavoro, assenze, permessi e visite mediche e sicurezza sul lavoro¹⁷ (DPR 62/2013 Art. 11 comma 2)

1. Il personale rispetta gli obblighi relativi all'orario di lavoro, adempiendo correttamente alle incombenze funzionali alla rilevazione delle presenze nell'ufficio presso il quale presta servizio ed alla giustificazione puntuale delle assenze, dei permessi e di ogni altro istituto contrattuale.
2. Il personale utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
3. Il personale comunica alla struttura di appartenenza l'insorgere o il protrarsi di una malattia o di un infortunio causante assenza, nel rispetto della disciplina contrattuale, con la massima tempestività possibile in rapporto alle proprie condizioni psico-fisiche e comunque nel rigoroso rispetto dei termini previsti dal Contratto Collettivo. Durante l'assenza dal servizio per infermità o infortunio il personale non svolge attività che ritardino il recupero psicofisico.
4. Il personale comunica all'atto dell'assunzione la propria residenza e, se diverso, il domicilio e ha l'onere di avvisare l'amministrazione, con la massima tempestività e non oltre i termini previsti dalle disposizioni interne, di ogni mutamento anche temporaneo degli stessi.
5. Il personale è tenuto a ritirare la corrispondenza proveniente dal datore di lavoro, a consentire le visite mediche di controllo domiciliare in caso di malattia, richieste dall'amministrazione o disposte d'ufficio, e a presentarsi alle visite mediche programmate dal datore di lavoro nell'ambito della tutela della salute e la sicurezza delle/dei lavoratrici/tori.
6. Compete al personale dirigente l'approvazione delle assenze e dei permessi, oltre che la vigilanza sul corretto utilizzo degli istituti e del cartellino di rilevazione delle presenze da parte della/del dipendente, mediante gli strumenti telematici messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di violazione degli obblighi, la/il dirigente - tempestivamente e comunque entro i termini previsti dalla legge - adotta i provvedimenti disciplinari di propria competenza oppure segnala le pratiche scorrette all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.
7. Il personale è tenuto al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Ogni lavoratore deve contribuire attivamente alla prevenzione, segnalare eventuali situazioni di pericolo e utilizzare correttamente i dispositivi di protezione, ove previsti.

Art. 13 - Modalità e impiego delle risorse dell'amministrazione (DPR 62/2013 Art. 11 comma 3)

1. Il personale si impegna a mantenere la funzionalità e il decoro dell'ufficio, anche assicurando che la propria postazione di lavoro sia in ordine, e si prende cura degli oggetti e degli strumenti in dotazione, attuando le accortezze necessarie al mantenimento della loro efficienza e integrità; in caso di inefficienza, guasto o deterioramento delle risorse materiali e strumentali affidategli ne dà immediata comunicazione alla/al responsabile dell'ufficio. Evita sprechi e diseconomie nel consumo e nell'utilizzo dei beni dell'amministrazione, è tenuta/o a verificare, alla conclusione dell'orario di lavoro prima di lasciare gli edifici, lo spegnimento di qualunque apparecchiatura elettrica che sia nelle proprie disponibilità e non sia necessaria (ad esempio personal computer, monitor, stampanti, lampade da tavolo).

¹⁷ - Art. 12, comma 7, inserito dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.



2. Il personale non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza i servizi telematici e le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali, rispettando i vincoli posti dall'amministrazione, fatto salvo l'utilizzo in misura limitata degli strumenti informatici come disciplinato dal comma 8-quater dell'art. 18 del presente Codice.

3. Il personale 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.

Art. 14 - Comportamento nello svolgimento della prestazione resa fuori dall'ufficio

1. Il personale rispetta le normative e gli accordi relativi al telelavoro, al lavoro agile e ad ogni altra modalità di esecuzione della prestazione lavorativa fuori dal proprio ufficio o in generale all'esterno dei locali dell'amministrazione, fermo restando che le prescrizioni del presente Codice e i relativi principi si applicano a prescindere dal luogo di svolgimento della prestazione.

2. La/Il dipendente collabora al fine di consentire l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali, sulle attività svolte, sul raggiungimento dei risultati e degli obiettivi posti, nel rispetto della normativa applicabile e delle disposizioni interne dell'amministrazione.

Art. 15 - Comportamento nelle attività inerenti ai contratti ed altri atti negoziali¹⁸ (DPR 62/2013 Art. 14)

1. Nella conclusione di accordi e negozi, nel conferimento di incarichi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nelle procedure di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a soggetti pubblici e privati, oltre che nell'espletamento delle relative procedure di individuazione delle parti, dei beneficiari o di scelta del contraente, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il personale si attiene alle seguenti prescrizioni di comportamento:

a. non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette alcuna utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto, fatti salvi i casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale;

b. comunica tempestivamente per iscritto, sulla base delle disposizioni contenute nell'articolo 7 del presente Codice, ogni situazione di conflitto d'interessi che si presenti nello svolgimento dei propri compiti inerenti alle attività del comma 1, astenendosi dal partecipare alle medesime procedure;

c. se abbia stipulato contratti a titolo privato - fatta eccezione per i contratti c.d. per adesione di cui all'art. 1342 c.c. - o ricevuto altre utilità da soggetti privati, nel biennio successivo si astiene dall'adottare decisioni o partecipare a qualsiasi attività di cui al comma 1 verso i medesimi soggetti privati;

d. se stipuli contratti a titolo privato - fatta eccezione per i contratti c.d. per adesione di cui all'art. 1342 c.c. - o riceva altre utilità da soggetti in relazione ai quali nel biennio antecedente abbia adottato decisioni o partecipato a qualsiasi attività di cui al comma 1, ne informa per iscritto la/

¹⁸ - Art. 15, comma 2, modificato dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.



il propria/o dirigente o, se trattasi di personale dirigenziale, il responsabile della prevenzione della corruzione, tempestivamente e comunque non oltre quindici giorni, e si astiene dal partecipare ad ogni successiva attività o decisione.

2. Prima della cessazione dal servizio, il dipendente ha l'obbligo di sottoscrivere una dichiarazione con cui attesta di conoscere e di impegnarsi a rispettare la disciplina contenuta nel comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 (divieto di pantouflage) nella parte in cui dispone che, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, il soggetto che, per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione, negli ultimi tre anni di servizio, abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione o, in ogni caso, abbia avuto il potere di incidere in maniera determinante sul contenuto dei provvedimenti di esercizio dei poteri autoritativi o negoziali da parte dell'amministrazione è soggetto al divieto di intraprendere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, qualsiasi attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari degli atti dell'amministrazione espressione dei poteri sopra indicati. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto sopra sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

3. Nei confronti dei beneficiari delle attività di cui al comma 1, il personale limita i contatti a quelli strettamente indispensabili alla trattazione delle pratiche d'ufficio.

4. Il personale che partecipa ad attività di cui al comma 1 riferisce tempestivamente per iscritto alla/ al propria/o dirigente o, se trattasi di personale dirigenziale, al responsabile della prevenzione della corruzione, circa pressioni indebite o proposte aventi a oggetto utilità di qualunque tipo, ricevute dalle altre parti, dai concorrenti o dall'aggiudicatario, in favore proprio, dei suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente.

5. La/Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori ne informa tempestivamente per iscritto la/il propria/o dirigente.

Art. 16 - Rapporti con il pubblico¹⁹ (DPR 62/2013 Art. 12)

1. Il personale nel rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del supporto identificativo messo a disposizione dell'amministrazione, fatte salve diverse disposizioni di servizio per ragioni di sicurezza, ed opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità.

2. Nella corrispondenza con il pubblico, in qualsiasi forma essa avvenga (posta elettronica, corrispondenza postale, telefonica, fax), opera nella maniera più completa e accurata possibile e, nei casi di istanze che non determinano l'attivazione di procedimenti amministrativi, il personale fornisce una risposta precisa e puntuale rispetto all'informazione richiesta o indica al richiedente i contatti della/ del funzionario/o oppure dell'ufficio competente per materia, avendo cura di riportare nella risposta anche il proprio nominativo e tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione dell'ufficio di appartenenza.

2 bis. In ogni caso, il/la dipendente opera orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente, sia esterno che interno. A tal fine, nel garantire il perseguimento dell'interesse pubblico, assicura la qualità e quantità delle prestazioni, delle attività e dei servizi, attraverso comportamenti improntati all'efficienza e alla trasparenza delle informazioni sui procedimenti e sullo stato di avanzamento delle richieste presentate. Il personale assicura, inoltre, uno sviluppo delle relazioni con i

¹⁹ - Art. 16, comma 2-bis, inserito dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.



cittadini, con i soggetti interessati, con gli utenti e con i destinatari dei servizi basate sull'ascolto dei bisogni e delle esigenze da essi espressi, utilizzando una comunicazione chiara, completa e cortese, anche in rapporto alla specificità del singolo utente nel rispetto delle pari opportunità.

3. Il personale rispetta gli appuntamenti con i cittadini e, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce al pubblico le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità o il coordinamento. In caso di reclami informa senza ritardo la/il propria/o dirigente che valuterà le iniziative più opportune.

4. Il personale che svolge la sua attività lavorativa a contatto con il pubblico fornisce informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi, al fine di assicurare la continuità del servizio e di agevolare gli utenti nella scelta degli stessi.

5. Nella trattazione delle pratiche e nello svolgimento delle operazioni inerenti al suo ufficio, la/il dipendente osserva i criteri obiettivi di priorità predeterminati dalla legge o dalla/dal dirigente, attenendosi, in assenza di diversi criteri o di particolari esigenze di servizio, all'ordine cronologico.

6. Il personale non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti o operazioni amministrative, in corso o conclusi, solo nelle ipotesi previste dalle disposizioni normative in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dal regolamento del diritto di accesso agli atti dell'amministrazione.

7. Il personale osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora riceva richieste, anche verbali, di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta, la trasmette tempestivamente all'ufficio competente informandone l'interessato.

Art. 17 - Comportamento nei rapporti privati (Art. 10 DPR 62/2013)

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il personale non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento ingiusto che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione. Il personale non assume impegni né fa promesse personali che possano riguardare l'adempimento dei doveri d'ufficio ed evita favoritismi a vantaggio di terzi nel rapporto con il proprio ufficio o con altri uffici.

2. La/il dipendente informa la/il propria/o dirigente della partecipazione, anche se a titolo personale, ad incontri, convegni o altri eventi aperti al pubblico, organizzati da soggetti privati se la partecipazione può, anche solo potenzialmente o apparentemente, compromettere l'immagine di imparzialità dell'attività dell'ufficio di appartenenza, fatta salva la necessaria autorizzazione o comunicazione per la partecipazione in veste di relatore o moderatore e negli altri casi espressamente previsti, secondo la procedura fissata per le attività extra impiego.

3. Al di fuori delle ipotesi e delle modalità previste dalle norme sul diritto di accesso e sulla trasparenza, il personale non comunica a chi non ne abbia diritto informazioni apprese in ragione del suo ufficio riguardanti provvedimenti o operazioni amministrative, in corso o concluse, ovvero notizie di cui sia venuto a conoscenza a causa delle sue funzioni e non rilascia copie ed estratti di atti e documenti di ufficio nei casi vietati dall'ordinamento.



Art. 18 - Libertà di opinione e uso della comunicazione. Uso della comunicazione telematica condivisa, rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo delle tecnologie informatiche²⁰ (Artt. 11-bis, 11-ter e 12, comma 2, DPR 62/2013)

1. Il personale ha pieno diritto di manifestare il proprio pensiero sul posto di lavoro, di esprimere valutazioni e diffondere informazioni nell'esercizio e a tutela dei diritti sindacali in considerazione della propria qualità di dipendente pubblico, nonché di esprimere liberamente il proprio pensiero fuori dall'esercizio delle funzioni.

2. Salvo il diritto di cui al comma che precede, il personale si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione o che possano arrecare un danno ingiusto al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale. Nel riportare, anche via web, opinioni, valutazioni, critiche su fatti ed argomenti che interessano l'opinione pubblica e che possano coinvolgere la propria attività svolta all'interno dell'amministrazione o i contatti sociali ad essa connessi, il personale utilizza forme di comunicazione dal contenuto non offensivo e rispettoso, ispirato all'equilibrio, alla ponderatezza, al rispetto delle altrui opinioni e si attiene ai limiti di continenza formale e sostanziale, mantenendo un atteggiamento responsabile, consapevole e misurato.

3. Nell'utilizzo per interesse personale dei canali di comunicazione telematica condivisa (quali ad esempio chat, social media, network, blog o forum), il personale si astiene, al di fuori dai casi consentiti dalla legge e per ragioni estranee al rapporto di lavoro con l'amministrazione, e in difformità alle disposizioni di cui al [Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33](#), e alla [Legge 7 agosto 1990, n. 241](#), dal divulgare o diffondere documenti, anche istruttori, dati, informazioni o notizie di cui abbia la disponibilità per ragioni d'ufficio nonché dal riportare commenti, interventi o pubblicare contenuti che possano recare un danno ingiusto al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza, della pubblica amministrazione in generale o impedire la continuità e regolarità dell'azione dell'amministrazione.

4. In ogni caso il personale che rilasci dichiarazioni pubbliche, o destinate ad una pluralità di interlocutori, non rese in rappresentanza dell'Ente, adotta tutte le possibili cautele per evitare che manifestazioni di pensiero frutto delle proprie opinioni personali o di propri giudizi su eventi, cose o persone, espresse oralmente o per iscritto o con qualsiasi mezzo, possano essere riconducibili o attribuibili all'amministrazione, soprattutto quando è palese la propria identità e/o il proprio status di soggetto appartenente all'amministrazione.

4 bis. Per garantire i necessari profili di riservatezza, le comunicazioni relative direttamente o indirettamente, ai compiti istituzionali, non avvengono, di norma, tramite conversazioni pubbliche su piattaforme digitali o mezzi di comunicazione telematica condivisa. Fanno eccezione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo delle tecnologie risponde a specifiche esigenze di natura istituzionale. La Giunta Regionale può adottare con propria deliberazione per ciascuna tipologia di piattaforma digitale una "social media policy", individuando, in particolare, le condotte che, in base al livello gerarchico e alle responsabilità del dipendente, possono compromettere la reputazione dell'amministrazione, graduandole secondo la gravità e il ruolo ricoperto.

5. I rapporti con i mezzi di informazione, sugli argomenti ufficiali, sono tenuti dai soggetti istituzionalmente individuati, nonché dal personale espressamente autorizzato ed incaricato secondo le di-

²⁰ - Art. 18, commi 2, 3, 4 e 8, modificati dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.

Art. 18, commi 4-bis, 8-bis, 8-ter, 8-quater, 8-quinquies e 10, inseriti dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.



sposizioni di organizzazione interna dell'amministrazione. Il personale competente, nell'ambito delle proprie funzioni, ad intrattenere rapporti istituzionali con i mezzi di comunicazione di massa e con canali di comunicazione telematica condivisa (quali ad esempio chat, social media, network, blog o forum) si attiene alle disposizioni interne e garantisce la funzione strategica della comunicazione istituzionale, quale dovere nei confronti dei cittadini e diritto di questi ultimi alla trasparenza, correttezza, chiarezza e tempestività delle fonti informative.

6. Il personale non intrattiene a titolo personale, anche al di fuori dell'orario di lavoro, rapporti con gli organi di informazione circa l'attività dell'ufficio di appartenenza, invitando sempre a fare riferimento direttamente alla/al propria/o dirigente che valuterà le iniziative necessarie a fornire riscontro alla richiesta di informazione pervenuta.

7. Qualora il personale ritenga opportuno rilasciare, spontaneamente o su richiesta, dichiarazioni relative ad attività che attengono al proprio ruolo o funzione all'interno dell'amministrazione, i contenuti rilasciati dovranno limitarsi all'esposizione dei fatti e non contenere valutazioni personali che possano influenzare la corretta percezione dell'amministrazione.

8. Il personale utilizza gli account istituzionali compresa la casella di posta istituzionale 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 elettroniche personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti al servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il/la dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

8 bis. Il personale è direttamente responsabile del contenuto delle comunicazioni trasmesse tramite gli account istituzionali. È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione, che abbiano contenuti oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.

8 ter. I/Le dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio o altra comunicazione in uscita deve consentire l'identificazione del/della dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il/la medesimo/a è reperibile.

8 quater. Al personale è consentito l'utilizzo, in misura limitata, 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 non interferisca in alcun modo con lo svolgimento dei compiti istituzionali né pregiudichi il regolare funzionamento del servizio, ferma restando la necessità di darne preventiva comunicazione al dirigente competente. Il personale utilizza i dispositivi elettronici personali, sia sul luogo di lavoro che, in generale, in costanza di attività e relazioni lavorative, con modalità improntate alla correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa.

8 quinquies. Il personale, ai fini di un corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei dispositivi elettronici anche personali utilizzati per i compiti d'ufficio, fornisce la necessaria collaborazione alle competenti strutture dell'amministrazione nello svolgimento degli accertamenti necessari e adozione di ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati, secondo le modalità stabilite dalla normativa e dalle linee guida vigenti per la pubblica amministrazione.

9. Al personale non è consentito effettuare registrazioni audio, video o in qualsiasi altra forma nel luogo di lavoro o nel contesto di incontri e riunioni lavorative, fatti salvi i casi espressamente consentiti o autorizzati e quelli connessi a finalità di tutela di diritti e interessi legittimi in sede giudiziaria,



stragiudiziale e disciplinare. Allo stesso modo la/il dipendente si astiene dal partecipare ad incontri o riunioni ove siano in corso registrazioni audio, video o in qualsiasi altra forma, non consentite o effettuate da terzi soggetti non autorizzati, informando immediatamente la/il dirigente o altro soggetto che presiede l'attività.

10. Il/la dipendente si attiene scrupolosamente alle disposizioni emanate dall'Amministrazione al fine di massimizzare i benefici e contenere i rischi connessi all'uso dell'intelligenza artificiale in materia e in ambito di lavoro. Il personale utilizza le applicazioni e le soluzioni tecnologiche basate sull'intelligenza artificiale come strumento di supporto all'attività umana, nella consapevolezza che la responsabilità ultima delle decisioni adottate rimane in capo all'amministrazione, garantendo un livello adeguato di supervisione umana e il rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza nel trattamento dei dati personali compatibilmente con le finalità per le quali sono stati raccolti.



OBBLIGHI DIRIGENZIALI

Art. 19 - Disposizioni particolari per i dirigenti²¹ (Art. 13 DPR 62/2013)

1. Salvo che sia diversamente stabilito negli articoli che seguono, tutte le disposizioni dettate dal presente Codice sono applicabili in quanto compatibili anche al personale con qualifica dirigenziale, alle/ai titolari di incarichi di funzioni dirigenziali e ai soggetti che svolgono funzioni equiparate alle/ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche. Si applicano ai soggetti sopra indicati le ulteriori disposizioni del presente articolo.
2. Il personale dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico, garantendo l'osservanza, tra gli altri, degli obblighi in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, nonché quella riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.
3. Il personale dirigente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, garantendo la migliore cura dell'interesse pubblico e respingendo ogni condizionamento derivante da indebite pressioni di interessi, esterni o interni, ancorché esercitate dai suoi superiori o dall'Organo politico.
4. Il personale dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare, in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza, e imparziale nei rapporti con le/i colleghe/i, le/i collaboratrici/tori e i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. La/Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.
- 4 bis. Il personale dirigente cura la crescita professionale dei/delle collaboratori/trici, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile. A tal fine, adotta comportamenti volti a sviluppare e valorizzare le competenze, a incentivare il miglioramento continuo delle performance individuali e dell'amministrazione e a sostenere percorsi di aggiornamento coerenti con i fabbisogni organizzativi e le aspirazioni individuali.
5. Il personale dirigente, compatibilmente con le risorse disponibili, cura il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi, improntati a sano equilibrio e cortesia, e di relazioni basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia, sia all'interno della propria struttura che nei confronti di colleghe/i e terzi soggetti, favorendo momenti di dialogo e attivandosi personalmente e presso i competenti uffici e organi affinché siano rimosse situazioni di disagio. 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.
6. Il personale dirigente 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, sentita/o la/il dipendente interessata/o. La/Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e secondo criteri di rotazione e trasparenza, definiti con apposita regolamentazione interna.

²¹ - Art. 19, commi 4, 5 e 8, modificati dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.

Art. 19, commi 4-bis e 9-bis, inseriti dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.



7. Il personale dirigente collabora con il responsabile della prevenzione della corruzione al fine di garantire la rotazione delle/ei dipendenti degli uffici definiti a rischio di corruzione dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.

8. Il personale dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e coinvolgimento delle/dei dipendenti, nel rispetto delle procedure e dei tempi previsti dalla normativa e dalla contrattazione, misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo in un'ottica di miglioramento della performance della/del dipendente.

9. La/Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica al dirigente di riferimento²², le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti o affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni e nelle attività inerenti all'ufficio. Fornisce inoltre le altre informazioni previste dalla legge attenendosi laddove possibile alla modulistica predisposta dal responsabile della prevenzione della corruzione ovvero dall'amministrazione di appartenenza. Il personale dirigente aggiorna tempestivamente le dichiarazioni rese non oltre quindici giorni dall'intervenuto mutamento delle circostanze personali e di fatto che possa generare ipotesi di situazioni di conflitto di interessi rispetto alla funzione pubblica svolta.

9 bis. Il dirigente di riferimento²³ deve verificare se, alla luce della comunicazione ricevuta, sussistano situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, con le funzioni attribuite. In caso positivo, il dirigente di riferimento comunica motivatamente all'interessato e – per conoscenza – al responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) di aver rilevato di un possibile conflitto di interesse, invitandolo ad astenersi cautelativamente dall'adozione di atti o decisioni nei procedimenti interessati dal conflitto fino alla conclusione delle valutazioni in merito alla sussistenza del conflitto che sono demandate al RPCT.

10. Il personale dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che possano diffondersi notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e alle/ai dipendenti. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

11. Le/I dirigenti partecipano al processo di mappatura dei processi in funzione di gestione del rischio corruttivo e concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte delle/ei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti; forniscono al responsabile della prevenzione della corruzione e ai referenti della direzione le informazioni richieste e collaborano con il responsabile della prevenzione della corruzione nello svolgimento delle sue funzioni, in particolare in ordine alle attività di monitoraggio connesse alla compiuta attuazione delle misure anticorruzione previste nel piano della prevenzione della corruzione; provvedono al monitoraggio delle attività a più elevato rischio corruttivo, nell'ambito dell'ufficio cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva; vigilano sull'osservanza delle specifiche norme dell'ordinamento in materia di anticorruzione; osservano le misure contenute nel piano della prevenzione della corruzione.

12. Il personale dirigente è tenuto a comunicare, tempestivamente e per iscritto, alla Direzione generale del personale, qualora risulti destinatario degli atti o provvedimenti di cui all'articolo 9, comma 6.

22 - Per la definizione di "dirigente di riferimento" si veda la nota 3.

23 - Per la definizione di "dirigente di riferimento" si veda la nota 3.



ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 20 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative²⁴ (Art. 15 DPR 62/2013)

1. La vigilanza sull'applicazione del Codice di comportamento nazionale e del presente Codice compete al personale dirigente responsabile di ciascuna struttura, alle strutture di controllo interno, al responsabile per la prevenzione della corruzione e agli uffici etici, qualora istituiti, e di disciplina di ciascuna amministrazione.

2. Il personale dirigente promuove la conoscenza e la diffusione, tra le/i dipendenti assegnati, della disciplina del presente Codice, fornendo assistenza sulla corretta applicazione all'interno dell'ufficio, in coerenza anche con le misure di prevenzione della corruzione. La/Il dirigente provvede alla costante vigilanza sul rispetto del Codice da parte del personale assegnato alla propria struttura nell'esercizio dell'attività lavorativa ed, ove venga a conoscenza di un illecito a seguito di segnalazione da parte delle/dei dipendenti o mediante qualsiasi altra modalità formale o informale, intraprende con tempestività le iniziative necessarie, attivando e concludendo, se competente, il procedimento disciplinare ovvero segnalando tempestivamente l'illecito all'ufficio procedimenti disciplinari al quale garantisce la propria collaborazione ove richiesta. La/Il dirigente tiene conto delle accertate violazioni del presente Codice, anche ai fini della valutazione individuale della/del singola/o dipendente, in conformità con le previsioni del sistema di valutazione e misurazione della performance.

3. L'ufficio procedimenti disciplinari sovrintende alle attività di vigilanza e monitoraggio del Codice di comportamento dell'amministrazione, conformandosi alle previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione, cura in collaborazione con il responsabile della prevenzione della corruzione l'aggiornamento del Codice medesimo e la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate e provvede all'esame delle segnalazioni di violazione dei Codici di comportamento, ricorrendo eventualmente, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei Codici di comportamento, al potere consultivo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

4. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione e la piena conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione e il monitoraggio annuale sulla attuazione dei Codici dando evidenza dei risultati sul sito istituzionale e all'Autorità nazionale anticorruzione e, tenuto conto della raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate fornita dall'ufficio procedimenti disciplinari e dei dati ricavati dall'attività di monitoraggio, formula eventuali misure volte a correggere i fattori alla base delle condotte contrarie al Codice stesso.

4 bis. Il responsabile della prevenzione della corruzione promuove attività formative in materia di trasparenza e integrità, in modo da consentire un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti, in stretto raccordo con le altre attività di formazione pianificate dall'amministrazione, prevedendo anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.

5. I soggetti competenti alla vigilanza di cui al presente articolo, se sussistono i presupposti, provvedono ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze e, nel caso in cui la segnalazione di illecito provenga da parte di

24 - Art. 20, comma 4, modificato dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.

Art. 20, comma 4-bis, inserito dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.



una/un dipendente o dirigente, adottano le cautele previste a tutela dell'identità della/del segnalante e contro l'adozione di misure ritorsive.

Art. 21 - Disposizioni particolari per gli appartenenti al Corpo forestale e di Vigilanza Ambientale²⁵

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del presente Codice di comportamento, il personale del Corpo forestale e di Vigilanza Ambientale (CFVA) si attiene rigorosamente ai comportamenti prescritti dagli articoli che seguono.

Art. 21.1 – Comportamento in servizio²⁶

1. Il personale del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale (di seguito CFVA) deve tenere, in servizio, un comportamento irreprensibile, improntato alla massima correttezza, imparzialità e rispetto delle gerarchie. Deve svolgere i compiti assegnati con senso di responsabilità, nel rispetto delle norme vigenti e delle disposizioni ricevute.

2. Il personale forestale deve dimostrare in ogni occasione piena consapevolezza del proprio ruolo istituzionale, delle finalità e delle conseguenze delle proprie azioni. Deve operare per conseguire la stima, la fiducia ed il rispetto della collettività, la cui collaborazione risulta essenziale per un migliore esercizio dei compiti istituzionali.

3. Sono vietati comportamenti o atteggiamenti che possono arrecare un danno ingiusto al decoro ed all'immagine del CFVA.

4. È fatto assoluto divieto al personale forestale di presentarsi in servizio in stato di alterazione di coscienza oppure di adottare volontariamente comportamenti in grado di alterarne lo stato durante il servizio, quali – a titolo esemplificativo ma non esaustivo – fare uso di alcolici o di sostanze psicotrope, stupefacenti o allucinogene.

5. Nei rapporti con superiori, colleghi e dipendenti, il personale assicura sempre la massima collaborazione ed il rispetto delle reciproche posizioni istituzionali, avendo cura di evitare comportamenti e atteggiamenti che compromettano il clima di serenità e collaborazione che deve costantemente caratterizzare l'ambiente lavorativo.

6. Il personale fa uso dei beni dell'amministrazione (siano essi mobili o immobili) nell'esclusivo interesse istituzionale, fatto salvo l'utilizzo in misura limitata degli strumenti informatici come disciplinato dal comma 8-quater dell'art. 18 del presente Codice.

Art. 21.2 – Rapporti con gli utenti²⁷

1. Nel pieno rispetto del proprio ruolo, il personale del CFVA deve mantenere fermezza nell'azione istituzionale, garantendo al tempo stesso un comportamento improntato all'equità, al rispetto e alla cortesia nei confronti di ogni utente.

2. Tale atteggiamento deve essere osservato indipendentemente dall'azione intrapresa nei confronti della persona e senza alcuna discriminazione basata su origine, religione, sesso, orientamento sessuale, genere, condizione sociale o opinioni politiche.

3. Sono vietati commenti, gesti o atteggiamenti che possano risultare minacciosi, irrispettosi o denigratori.

25 - Art. 21, comma 1, modificato dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.

26 - Art. 21.1, inserito dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.

27 - Art. 21.2, inserito dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.



Art. 21.3 – Comportamento fuori servizio²⁸

1. Anche al di fuori dell'orario di servizio, il personale del CFVA deve mantenere un comportamento equilibrato, imparziale e improntato al senso di responsabilità, oltre che conforme alla dignità delle proprie funzioni. In particolare, il personale del CFVA deve astenersi, anche fuori dal servizio, da comportamenti che siano incompatibili con il corretto e imparziale esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria e amministrativa e/o il mantenimento della qualifica di agente di pubblica sicurezza.
2. Il personale in servizio presso i reparti terrestri si astiene dall'esercitare l'attività venatoria in conflitto di interessi rispetto alle funzioni di vigilanza venatoria esercitate.

Art. 21.4 – Cura della persona e obbligo di indossare l'uniforme²⁹

1. L'uniforme e i dispositivi di protezione individuale (DPI) in dotazione personale devono essere indossati con cura e decoro, mantenendo un aspetto ordinato e rispettoso del ruolo.
2. Durante l'attività lavorativa, ove non sia previsto di indossare l'uniforme o i dispositivi di cui al punto precedente oppure non sia prescritto uno specifico abbigliamento indispensabile per le finalità del servizio, il personale ha comunque cura di indossare un abbigliamento consona al contesto lavorativo, alla funzione esercitata e al decoro richiesto.
3. È vietato utilizzare equipaggiamenti diversi da quelli ufficialmente assegnati o previsti dall'amministrazione. I dipendenti devono fregiare le uniformi esclusivamente con i distintivi autorizzati dall'amministrazione. È vietato utilizzare ogni altro distintivo o apportare qualunque modifica all'uniforme o al grado.
4. Tutto il personale presta la dovuta attenzione all'aspetto esteriore mantenendo un'immagine e un comportamento adeguati al ruolo, che riflettano la serietà e il rispetto del CFVA e la dignità della funzione ricoperta. Allo stesso modo l'acconciatura di capelli, barba e baffi, l'uso di accessori, cosmetici e gioielli e le eventuali modificazioni corporee devono essere compatibili con il decoro e la sobrietà dell'uniforme indossata e tali da non compromettere la sicurezza degli operatori e del servizio svolto.

Art. 21.5 – Utilizzo dei canali di comunicazione e rapporti con i media³⁰

1. Il personale del CFVA non può pubblicare, sui canali di comunicazione telematica condivisa di cui all'art. 18 del presente codice di comportamento, alcun tipo di immagine, foto, video, notizia, dato, documento o informazione raccolti durante il servizio o ad esso attinenti, salvo specifica preventiva autorizzazione dell'amministrazione.
2. Nell'ambito dell'utilizzo privato dei canali di comunicazione, il personale si astiene dal pubblicare immagini, video, commenti o contenuti oppure creare profili social che facciano riferimento o forniscano informazioni sull'attività istituzionale svolta, ove questi possano compromettere la riservatezza delle attività o la credibilità e la fiducia da parte dell'utenza oppure possano, in qualunque modo, interferire con l'attività istituzionale del CFVA.
3. È consentita al personale del CFVA, nel rispetto del decoro e della professionalità imposti dal ruolo, la pubblicazione di immagini in divisa sui social media purché prive di dettagli che possano pregiudicare la sicurezza delle attività e sempre che l'esibizione della divisa non sia strumentale a finalità esclusivamente private. È sempre consentita la pubblicazione sui social media di immagini riferite ad

28 - Art. 21.3, inserito dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.

29 - Art. 21.4, inserito dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.

30 - Art. 21.5, inserito dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.



attività istituzionali ufficiali che siano di dominio pubblico o precedentemente divulgate dalla stampa o sul web.

4. Il rilascio di interviste, la partecipazione a trasmissioni televisive o altre attività mediatiche, se avvenuti ad oggetto argomenti pertinenti alle funzioni del CFVA, è sempre subordinata all'autorizzazione rilasciata, anche per le vie brevi, dal Comandante o da un suo delegato e deve limitarsi ad aspetti connessi al ruolo istituzionale.

Art. 21.6 – Sicurezza sul lavoro³¹

1. Gli appartenenti al CFVA devono osservare scrupolosamente le norme relative alla salute e sicurezza sul lavoro, utilizzando i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale (DPI) forniti dall'amministrazione.

2. Ogni membro del CFVA deve contribuire a creare un ambiente di lavoro sicuro, collaborando con colleghi e superiori nell'organizzazione della sicurezza e nella gestione delle emergenze, al fine di prevenire incidenti e infortuni.

Art. 22 - Obblighi di comportamento e valutazione delle Performance

1. Il sistema di valutazione e misurazione della performance include il livello di osservanza delle regole contenute nel presente Codice tra gli indicatori di rendimento e risultato.

2. Ai fini della valutazione e misurazione della performance si considera il rispetto dei Codici di comportamento da parte delle/dei dirigenti, nonché la mancata vigilanza da parte di queste/i ultime/i sull'attuazione dei Codici presso le loro strutture, quale criterio di determinazione ed erogazione della retribuzione di risultato.

3. Ai fini di cui sopra il sistema di valutazione e misurazione prevede che, nella valutazione della performance individuale, si tenga conto delle violazioni del Codice debitamente accertate, dandone atto nelle schede di valutazione, ed esclude la corresponsione di qualsiasi forma di premialità, comunque denominata, a favore della/del dipendente in caso di grave o reiterata violazione, debitamente accertata, delle regole contenute nel Codice.

4. L'Organismo indipendente di Valutazione assicura il coordinamento tra i contenuti del presente Codice ed il sistema di misurazione e valutazione della performance, verificando e facendosi garante che i dati relativi alle violazioni del Codice accertate e sanzionate siano considerati in sede di misurazione e valutazione della performance, con le relative conseguenze sul piano dell'attribuzione della premialità.

Art. 23 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Il tipo e l'entità della sanzione disciplinare, concretamente applicabile ad ogni singolo caso di violazione del presente Codice, sono definiti in sede contrattuale con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate nelle ipotesi previste dal D.P.R. 62/2013 art. 16 comma 2.

³¹ - Art. 21.6, inserito dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.



3. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

4. Le violazioni del presente Codice ascrivibili a collaboratrici/tori o consulenti (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo), alle/ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dell'organo politico, nonché a collaboratrici/tori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione sono perseguite secondo le previsioni normative o dello specifico contratto.

Art. 24 - Disposizioni finali³² (Art. 17 DPR 62/2013)

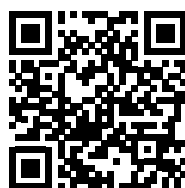
1. L'Amministrazione regionale, gli enti, le agenzie, le aziende, gli istituti del Sistema Regione, gli enti pubblici vigilati e le società partecipate dalla Regione Autonoma della Sardegna danno la più ampia diffusione al presente Codice, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite posta elettronica a tutto il personale e alle/ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, alle/ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione e comunicando alle imprese fornitrici l'obbligo di diffusione del Codice al personale impegnato a qualsiasi titolo, anche professionale, nei servizi resi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere al personale di nuova assunzione, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di comportamento.

2. Alle attività di cui al presente Codice, l'Amministrazione regionale, gli enti, le agenzie, le aziende, gli istituti del Sistema Regione, gli enti pubblici vigilati e le società partecipate dalla Regione Autonoma della Sardegna provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica.

³² - Art. 24, comma 2, inserito dalla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025 rispetto al testo previgente di cui al Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



www.regione.sardegna.it



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Allegato alla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025

Codice etico contro ogni forma di violenza, molestia e discriminazione

Applicabile al personale del Sistema Regione, degli Enti pubblici vigilati
e delle Società partecipate dalla Regione Autonoma della Sardegna



www.regione.sardegna.it



SOMMARIO

Art. 1 - Oggetto del codice	5
Art. 2 - Ambito applicativo	5
Art. 3 - Destinatari	5
Art. 4 - Significato di mobbing	6
Art. 5 - Significato di straining	6
Art. 6 - Significato di molestia e di molestia sessuale	6
Art. 7 - Significato di stalking occupazionale	6
Art. 8 - Significato di discriminazione	7
Art. 9 - Consigliera/e di Fiducia	8
Art. 10 - Attività e procedura informale	8
Art. 11 - Regolamentazione della procedura di ricorso alla Consigliere/a di Fiducia	9
Art. 12 - Formale segnalazione all'amministrazione	10
Art. 13 - Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni	10
Art. 14 - Rinvio	10
Art. 15 - Modifiche ed aggiornamenti al Codice	11
Art. 16 - Disposizione transitoria	11



Art. 1 - Oggetto del codice

1. Il Codice Etico costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di violenza, molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.
2. In particolare, con l'adozione di questo Codice Etico la Regione intende:
 - a) tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
 - b) contrastare ogni forma di violenza sul luogo di lavoro;
 - c) precisare quali condotte costituiscono oggettive situazioni di molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, ferme le definizioni contenute nella normativa vigente;
 - d) assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
 - e) identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
 - f) individuare e monitorare episodi di violenza, molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
 - g) favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e le lavoratrici promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestie, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

Art. 2 - Ambito applicativo

1. Il presente Codice Etico di seguito denominato "Codice" definisce, i comportamenti che il personale è tenuto ad osservare, al fine di assicurare un ambiente di lavoro di qualità.
2. Il Codice si applica all'Amministrazione, agli Enti, alle Agenzie e agli Istituti del Sistema Regione, come definito dall'articolo 1 della legge regionale 13 novembre 1998 n. 31, agli enti pubblici vigilati nonché alle società partecipate dalla Regione autonoma della Sardegna.

Art. 3 - Destinatari

1. I valori e i principi promossi dal Codice sono diretti a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.
2. Le specifiche tutele contenute nel Codice si applicano a tutto il personale in servizio presso la Regione, sia dirigente che non dirigente, inclusi coloro che, pur appartenendo organicamente ad altre amministrazioni, siano temporaneamente assegnati — a qualsiasi titolo — alle strutture regionali.
3. Ciascun lavoratore e ciascuna lavoratrice hanno il dovere di collaborare per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno/a e siano favorite relazioni interpersonali basate su principi di pari opportunità e di reciproca correttezza.
4. I/le responsabili delle strutture, ad ogni livello gerarchico-funzionale, devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica e della dignità delle persone, per contrastare qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro e per favorire un clima positivo improntato a rispetto reciproco, collaborazione, pari opportunità e benessere organizzativo.



Art. 4 - Significato di mobbing

1. Il mobbing consiste in una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti persecutori, ripetuti, continuativi e reiterati nel tempo, sul luogo di lavoro, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e/o vessatorie, tali da comportare nella persona che ne è vittima una sofferenza psichica e/o fisica che può compromettere la dignità, la professionalità e la salute, fino a determinare, nei casi più gravi, l'esclusione dal contesto lavorativo.
2. Il mobbing è da considerare illecito nel suo complesso anche quando le singole azioni che lo caratterizzano, se considerate singolarmente, risultano pienamente lecite e provengono da persone differenti.
3. Le condotte di mobbing sono comunemente attribuibili al datore di lavoro o al superiore gerarchico, ma possono rilevare anche in senso ascendente (dal lavoratore sotto ordinato verso quello superiore), orizzontale (da lavoratori allo stesso livello gerarchico) o misto.

Art. 5 - Significato di straining

1. Per straining si intende una situazione lavorativa di stress forzato in cui il lavoratore o la lavoratrice subiscono azioni ostili, anche isolate o distanziate nel tempo, da parte del/della superiore gerarchico/a o di un/una collega in posizione di superiorità funzionale (c.d. strainer), tali da provocare una modificazione in senso negativo, costante e permanente, della propria situazione lavorativa, idonea a pregiudicare la sua integrità psicofisica.
2. Ai fini della configurabilità dello straining sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:
 - a) una situazione di stress forzato per il lavoratore o la lavoratrice, che può anche derivare dalla costrizione a lavorare in un ambiente ostile, per incuria e disinteresse del superiore nei confronti del suo benessere lavorativo;
 - b) la modificazione in senso negativo, costante e permanente, dell'ambiente lavorativo del dipendente o della dipendente che subisce lo straining;
 - c) il pregiudizio alla sua integrità psicofisica;
 - d) una posizione di "persistente inferiorità" di chi subisce lo straining rispetto all'autore/autrice dello stesso.

Art. 6 - Significato di molestia e di molestia sessuale

1. Costituisce molestia qualsiasi atto o comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso o alla diversità di genere, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
2. Costituisce molestia sessuale l'atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
3. Le molestie e le molestie sessuali costituiscono discriminazioni. Costituiscono altresì discriminazioni, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8, anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore, per il fatto di avere rifiutato comportamenti molesti o di essersi sottomesso.

Art. 7 - Significato di stalking occupazionale

1. Costituisce stalking occupazionale la condotta del superiore gerarchico o del/della collega (stalker)



che, mediante un insieme di condotte vessatorie – anche sotto forma di minaccia, molestia, molestia sessuale o atti lesivi continuati – cagiona a un lavoratore o ad una lavoratrice un perdurante e grave stato d'ansia o di paura, ovvero ingenera un giustificato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva, ovvero costringe lo stesso o la stessa ad alterare le proprie abitudini di vita.

2. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:

- a) un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestia, molestia sessuale o atti lesivi continuati;
- b) il conseguente perdurante grave stato di ansia o di paura ovvero il giustificato timore per la sicurezza personale propria o di una persona vicina o comunque tale da pregiudicare in maniera rilevante il modo di vivere e le normali abitudini del molestato.

Art. 8 - Significato di discriminazione

1. Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di attuare un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando il lavoratore o la lavoratrice in ragione:

- a) del sesso;
- b) dell'età;
- c) della razza o origine etnica;
- d) della religione, ideologia o altre convinzioni personali;
- e) dell'orientamento politico o sindacale;
- f) dell'orientamento sessuale;
- g) dei motivi di salute;
- h) di situazioni di disabilità o fragilità riconosciuta in base alla normativa;
- i) dello stato di gravidanza;
- j) dello stato di maternità o paternità.

2. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere taluni lavoratori o talune lavoratrici in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri o ad altre in ragione delle cause sopra citate. Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a caratteristiche che costituiscano requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo perseguito sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano proporzionati allo scopo e necessari.

3. Costituiscono discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti dal lavoratore o dalla lavoratrice per il fatto di avere rifiutato o di essersi sottomesso ad atti o comportamenti molesti, anche di natura sessuale. È altresì discriminazione il trattamento sfavorevole da parte di un/una superiore, che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di legalità e di parità di trattamento.



Art. 9 - Consigliera/e di Fiducia

1. La/il Consigliera/e di Fiducia è una figura istituzionale indipendente incaricata di fornire consulenza ed assistenza alle lavoratrici ed ai lavoratori dell'Amministrazione, degli Enti, delle Agenzie e degli Istituti del Sistema Regione, degli enti pubblici vigilati nonché delle società partecipate dalla Regione autonoma della Sardegna che ritengano di essere oggetto di molestie, mobbing, straining, stalking occupazionale e di discriminazioni e di avviare le procedure formali e informali di cui agli articoli successivi.
2. La/il Consigliera/e di Fiducia opera nella struttura organizzativa dell'Amministrazione, degli Enti, delle Agenzie e degli Istituti del Sistema Regione, degli enti pubblici vigilati nonché delle società partecipate dalla Regione autonoma della Sardegna secondo quanto previsto in particolare dalle Risoluzioni del PE A3-0043/94; A5-0283/2001.
3. Per iniziative, interventi e programmi che riguardano l'ambito di pertinenza, svolge i propri compiti istituzionali in raccordo con la Consigliera di Parità della Regione Sardegna nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'art. 12 del Decreto Legislativo 198/2006, oltre che con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di cui all'articolo 57 del D. Lgs. 165 del 30 marzo 2001 e alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011.
4. La/il Consigliera/e di Fiducia esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nel rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti garantendo la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.
5. La/il Consigliera/e di Fiducia può avviare in accordo con la lavoratrice/il lavoratore gli atti formali, informali od esterni, anche attivando consulenze specialistiche necessarie per la risoluzione del caso del quale è stata investita/o.
6. La/il Consigliera/e di Fiducia è scelta/o tra esperte/i che possiedono le capacità professionali, l'esperienza e l'indipendenza idonei per svolgere le funzioni per lei/lui previste. È scelta/o secondo le procedure che, seguendo le norme vigenti, sono adottate dall'Assessorato degli affari generali, del personale e della riforma a seguito di indirizzo dato con deliberazione della Giunta Regionale.

Art. 10 - Attività e procedura informale

1. Il/la Consigliere/a di fiducia è la figura esperta deputata all'ascolto, alla gestione e all'assistenza dei lavoratori e delle lavoratrici nelle situazioni critiche oggetto del presente Codice.
2. Fornisce consulenza e assistenza alle persone oggetto di molestia, molestia sessuale, di mobbing, di straining, di stalking occupazionale o di discriminazione, al fine di contribuire alla soluzione del caso.
3. Il /la Consigliera:
 - a) raccoglie le istanze e fornisce ai soggetti interessati le informazioni sul fenomeno del mobbing, dello straining, dello stalking occupazionale, sulle discriminazioni e sulle molestie;
 - b) informa il lavoratore o la lavoratrice, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
 - c) acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti, sia del segnalante, sia del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;
 - d) valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra chi segnala e il presunto



- responsabile;
- e) valuta l'opportunità di un coinvolgimento del responsabile della struttura;
- f) elabora e propone la soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra le persone direttamente interessate;
- g) suggerisce ogni altra azione opportuna al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso;
- h) ove si manifestino situazioni o indicatori di rischio per il benessere organizzativo interno all'amministrazione e, in particolare, nei casi di maggiore gravità non risolvibili attraverso il proprio intervento, promuove un confronto con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con il Comitato Unico di Garanzia, con la Consigliera di parità o con altri soggetti interni preposti al contrasto di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro.
4. La/ il Consigliera/e di fiducia non può assumere iniziative, relative al caso segnalato, che non siano state preventivamente autorizzate dal segnalante.
5. La / il segnalante può ritirare il proprio esposto in ogni momento.
6. La/il Consigliera/e promuove, inoltre, azioni di prevenzione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici ed ha il compito di monitorare le situazioni a rischio.
7. La /il Consigliera/e riferisce tempestivamente al Comitato Unico di Garanzia, nel rispetto della riservatezza e su consenso della/e persona/e interessata/e, sui casi maggiormente gravi da cui emergano problematiche ricorrenti, strutturali o di rilievo organizzativo.
8. La /il Consigliera/e relaziona in ogni caso, entro il 10 gennaio di ogni anno, al Comitato Unico di Garanzia, fornendo informazioni su base rigorosamente anonima e aggregata, sulle azioni persecutorie o discriminatorie, dirette o indirette, emerse nell'esercizio del proprio ruolo, e sulle conseguenti azioni attuate a vantaggio dei dipendenti e delle dipendenti che abbiano segnalato comportamenti discriminatori o violenti.
9. La relazione tratta:
- a) le segnalazioni pervenute, le attività svolte e i risultati ottenuti, garantendo l'anonimato dei casi trattati;
- b) le eventuali problematiche di carattere generale riscontrate, proponendone anche possibili soluzioni.

Art. 11 - Regolamentazione della procedura di ricorso alla Consigliere/a di Fiducia

1. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, può rivolgersi alla/al Consigliera/e per avviare una procedura informale interna alla Regione nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà avere le caratteristiche di tempestività, rapidità, sensibilità e imparzialità richieste dalla delicatezza dell'argomento affrontato. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre 30 giorni dalla presentazione della singola fattispecie alla/al Consigliera/e di Fiducia.
3. La/il Consigliera/e di Fiducia dispone delle seguenti facoltà, da esercitarsi nel rispetto degli obbli-



ghi di legge, del vincolo di riservatezza e nella garanzia del diritto all'anonimato di cui all'art. 13 del presente Codice:

- a) assumere in carico il caso e informare il soggetto asserito leso sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- b) convocare l'asserito autore/autrice dei comportamenti molesti per sentirlo/a e acquisisce, in forma scritta, eventuali testimonianze;
- c) convocare i/le responsabili di struttura di afferenza delle persone coinvolte o richiedere loro informazioni per iscritto;
- d) promuovere incontri congiunti tra la persona destinataria di molestie e l'autore/autrice;
- e) diffidare l'autore/autrice delle molestie a non reiterarle;
- f) proporre a chi di competenza il trasferimento di una delle persone implicate.

4. La/il Consigliera/e di Fiducia esercita le sue facoltà previo esplicito consenso scritto rilasciato da colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing.

5. La Consigliera/il Consigliere di Fiducia si astiene dalla prosecuzione della trattazione del caso quando colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali straining e/o mobbing rinunci alla segnalazione.

Art. 12 - Formale segnalazione all'amministrazione

1. Nel caso in cui chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing decida di non fare ricorso alla/al Consigliera/e e/o di non dare seguito alla segnalazione, ovvero quando, dopo tale intervento, il comportamento indesiderabile permanga, potrà sporgere formale segnalazione con l'eventuale l'assistenza della/del Consigliera/e:

- a) alla/al Responsabile di Struttura, che provvederà a trasmettere gli atti, senza indugio, e comunque non oltre giorni 10 dalla loro ricezione, all'Ufficio disciplinare istituito;
- b) direttamente all'ufficio disciplinare.

2. Il procedimento disciplinare deve essere avviato e concluso nel rispetto dei termini perentori di cui all'art. 55 bis, co. 4, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Art. 13 - Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni

Tutte le fattispecie previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di tutela della riservatezza. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing ha diritto a mantenere la riservatezza dei suoi dati e di qualunque elemento che possa renderla/o riconoscibile, degli episodi segnalati sia al momento della segnalazione che successivamente.

La Regione autonoma della Sardegna ha il dovere di tutelare le/ i dipendenti del Sistema Regione e delle società partecipate, vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing da eventuali ritorsioni e rappresaglie. Tale diritto alla tutela da ritorsioni si estende anche a coloro che siano testimoni di tali episodi.

Art. 14 - Rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice, si fa rinvio a tutte le norme di legge e



di contrattazione collettiva applicabili.

Art. 15 - Modifiche ed aggiornamenti al Codice

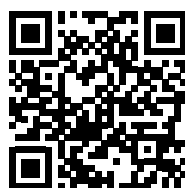
Il presente Codice sarà oggetto di revisioni ed aggiornamenti periodici, sulla base delle esigenze emerse in fase di applicazione e monitoraggio e in rispondenza di eventuali cambiamenti strutturali della Regione autonoma della Sardegna, dei suoi Enti, Agenzie, Istituti, enti pubblici vigilati e società partecipate e delle sue politiche in tema di pari opportunità.

Art. 16 - Disposizione transitoria

Il presente Codice entra in vigore all'atto della sua approvazione da parte della Giunta Regionale.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



www.regione.sardegna.it