



Regione Siciliana

**ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE
LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE
PUBBLICA E DEL PERSONALE**

**SERVIZIO 15 – UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI
E ATTIVITA' ISPETTIVA DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

Viale Regione Siciliana 2194 – 90135 Palermo

dipartimento.funzione.pubblica@certmail.regione.sicilia.it

Prot. n. 32011

PALERMO 30 APR. 2025

Oggetto: Aggiornamento del “Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all’articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10” , adottato con Decreto del Presidente della Regione n. 119 del 17.1.2025.

Trasmessa via PEC

Al Segretario Generale

Ai Dirigenti Generali dei Dipartimenti regionali
e Uffici equiparati

Ai Dirigenti degli Uffici speciali

Ai Dirigenti degli Uffici alle dirette dipendenze
del Presidente della Regione

Ai Dirigenti degli Uffici di diretta collaborazione
del Presidente della Regione e degli Assessori

Al Fondo pensioni Sicilia

All’Area e a tutti i Servizi del Dipartimento della
Funzione pubblica e del personale

E, p.c. Al Presidente della Regione

Agli Assessori regionali

Al Responsabile per la prevenzione della
corruzione e per la trasparenza

Con il Decreto del Presidente della Regione n. 119 del 17.1.2025, di cui è stata data comunicazione sulla G.U.R.S. del 14.2.2025, parte I, n. 9, è stato adottato l'aggiornamento del "Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10", pubblicato sul sito istituzionale della Regione Siciliana, nella sezione Amministrazione Trasparente, Disposizioni Generali, Atti Generali, Codice disciplinare e codice di condotta, alla URL:

<https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-01/Aggiornamento%2520Codice%2520di%2520comportamento.pdf>

L'aggiornamento del Codice di comportamento è stato elaborato dall'Ufficio procedimenti disciplinari e dall'Ufficio del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è stato sottoposto, a norma dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, alla procedura di consultazione pubblica dei portatori di interesse (*stakeholders*) e dopo l'acquisizione dei pareri dell'*Organismo indipendente di valutazione* e del *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Regione Siciliana*, è stato approvato dalla Giunta Regionale e quindi adottato con Decreto presidenziale.

Sono state osservate, sia per la procedura sia per i contenuti, le linee guida dell'ANAC in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

L'aggiornamento del Codice è coerente con l'impostazione del D.P.R. n. 62/2013, come modificato dal D.P.R. n. 81/2023 e risponde all'esigenza di fornire un testo snello, aggiornato e comprensibile da parte di tutto il personale.

Sono stati espunti i riferimenti a normative non più vigenti e sono stati formulati i richiami ai Contratti collettivi di lavoro, intesi come fonti normative anche della materia disciplinare, alla sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per quanto riguarda la prevenzione della corruzione, alla legislazione e alle disposizioni diramate dall'Amministrazione in alcuni ambiti significativi (protezione dei dati personali, corretto utilizzo delle risorse informatiche in dotazione, riduzione ed efficientamento dei consumi di energia, riciclaggio dei rifiuti) consentendo, al contempo, un rinvio dinamico alle disposizioni in vigore nelle diverse materie.

Le parti relative alla prevenzione della corruzione sono state curate in particolare dall'Ufficio del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, con la collaborazione dell'Ufficio procedimenti disciplinari.

Con riferimento ai singoli articoli si evidenzia quanto segue.

- **L'art 1**, rubricato "**Disposizioni di carattere generale**", chiarisce, con maggiore puntualità, che i

comportamenti che i dipendenti sono tenuti ad osservare rispondono all'esigenza di assicurare, oltre al rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà ed imparzialità, il servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, la qualità dei servizi e la prevenzione dei fenomeni di corruzione. Viene poi esplicitato che le previsioni del Codice sono integrate dalle clausole dei Contratti collettivi regionali di lavoro contenenti gli obblighi disciplinari dei dipendenti e dai rispettivi "Codici disciplinari", nonché dalle previsioni del Codice di condotta per la tutela del diritto alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere dei lavoratori ed in contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al *mobbing*.

- **L'art 2**, denominato "**Ambito di applicazione**", chiarisce, al comma 1, che il Codice di comportamento si applica anche a tutti coloro che a qualunque titolo prestano servizio alle dipendenze della Regione Siciliana, compresi i dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in servizio presso la Regione Siciliana in posizione di comando, assegnazione temporanea, distacco o fuori ruolo, nonché ai tirocinanti e ai titolari di analoghi rapporti di natura formativa. All'ultimo comma viene specificato che anche la violazione dei doveri contenuti nel presente Codice, compresi quelli relativi all'attuazione della sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO, è fonte di responsabilità disciplinare.

- **L'art. 3**, "**Principi generali**", è sostanzialmente uguale all'art.3 del precedente Codice, anche se, al comma 7, relativo alle comunicazioni di indagini penali, viene fatto espresso riferimento al dirigente "apicale" anziché al "datore di lavoro".

- **L'art. 4**, rubricato "**Regali, compensi ed altre utilità**", al comma 1 è stato riformulato per adeguarlo sia alle disposizioni contenute nella disciplina statale di cui al D.P.R. n. 62/2013, che alle previsioni dei Contratti collettivi regionali.

Viene ora previsto il rinvio all'articolo 4 del D.P.R. n. 62/2013, secondo cui il dipendente non può accettare, per sé o per altri, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore.

Il comma 2 dell'art. 4 in argomento richiama la disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, precisando la necessità di attenersi ai divieti concernenti l'esercizio di attività extraistituzionali non comprese nei compiti e doveri d'ufficio.

Il comma 3 è rimasto invariato, mentre al comma 4 viene puntualizzato che il dipendente non può accettare incarichi esterni che risultino in conflitto di interessi con le attività istituzionali di propria competenza.

- **L'art. 5**, "**Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**", è rimasto sostanzialmente invariato.

- **Gli artt. 6 e 7**, rispettivamente denominati "**Comunicazione degli interessi finanziari**" e "**Conflitto di interessi, obbligo di astensione e *pantouflage***", sono stati in parte riformulati per adeguarli alle indicazioni intervenute negli ultimi Piani triennali per la prevenzione della

corruzione. All'articolo 7, comma 7, viene in particolare definita la procedura da adottarsi nell'ipotesi di conflitto di interessi del dirigente di vertice e al comma 8 viene richiamato il rispetto degli obblighi in materia di *pantouflage* di cui all'art.53, comma 16-ter, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

- **L'art. 8**, denominato "**Prevenzione della corruzione e whistleblowing**", è stato aggiornato con le indicazioni previste nella sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO e sono stati definiti in maniera più esplicita gli obblighi che incombono sui dirigenti e sui dipendenti per quanto concerne l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Viene richiamata, inoltre, la specifica disciplina di segnalazione al *Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza* per le eventuali situazioni di illecito di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e la possibilità di ricorrere all'istituto del *whistleblowing*.

- **L'art. 9**, rubricato "**Trasparenza e tracciabilità**", è rimasto sostanzialmente invariato salvo il riferimento alla necessità (comma 3) di garantire, al fine di assicurare un adeguato livello di trasparenza, che il flusso informativo oggetto di pubblicazione obbligatoria avvenga in modo costante, tempestivo e completo e che sia rispondente ai requisiti di qualità prescritti dal d.lgs. n. 33/2013.

- **All'art. 10**, "**Comportamento nei rapporti privati**", è stato aggiunto il comma 2 ove viene puntualizzato che il dipendente non deve utilizzare a proprio vantaggio le informazioni di cui dispone in ragione delle funzioni esercitate, non anticipa il contenuto e l'esito di provvedimenti, non partecipa ad incontri e convegni, a titolo personale, aventi ad oggetto l'attività dell'Amministrazione di cui fa parte senza preventiva comunicazione.

- **L'articolo 11**, rubricato "**Comportamento in servizio**", al comma 3 contiene il riferimento all'utilizzazione anche di risorse informatiche e al comma 4 rinvia alle indicazioni stabilite dall'Amministrazione in materia di protezione dei dati personali, di corretto utilizzo delle risorse informatiche, di riduzione ed efficientamento dei consumi di energia, nonché in tema di riciclaggio dei rifiuti.

Il comma 6 prevede anche che il dipendente ispira il proprio comportamento in servizio a criteri di lealtà e collaborazione ed evita, anche in via indiretta, condotte moleste, discriminatorie e lesive della dignità della persona.

Il comma 7 fa riferimento anche alle disposizioni dell'Amministrazione sulla salute nei luoghi di lavoro.

- **Gli articoli 11-bis e 11-ter**, denominati rispettivamente "**Utilizzo delle tecnologie informatiche**" e "**Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media**" sono nuovi e contengono le disposizioni di modifica del D.P.R. n. 62/2013 introdotte dal D.P.R. n. 81/2023. Inoltre, sono state inserite alcune disposizioni specifiche per meglio chiarire al personale alcuni aspetti delle materie

in questione.

- **L'articolo 12**, rubricato "**Rapporti con il pubblico**", ai commi 2 e 3 contiene le modifiche previste dal D.P.R. n. 81/2023 al corrispondente articolo 12 del D.P.R. n. 62/2013.

E' stato introdotto il comma 5, in corrispondenza con l'articolo 12 del D.P.R. n. 62/2013.

- **L'articolo 13**, rubricato "**Disposizioni particolari per i dirigenti**", al comma 1 accoglie i richiami normativi contenuti nel comma 1 del corrispondente articolo 13 del D.P.R. n. 62/2013.

Il comma 3 fa riferimento al conflitto di interessi, anche potenziale, del dirigente.

I commi 4, 5, 6 e 8 accolgono le disposizioni di modifica del corrispondente articolo 13 del D.P.R. n. 62/2013 introdotte dal D.P.R. n. 81/2023.

Il comma 9 fa riferimento alla tutela del segnalante in materia di *whistleblowing*.

- **L'articolo 14**, denominato "**Contratti ed altri atti negoziali**" è rimasto sostanzialmente invariato.

- **L'articolo 15**, rubricato "**Vigilanza, monitoraggio e attività formative**", al comma 5 contiene la disposizione introdotta dal D.P.R. n. 81/2023 nel corrispondente articolo 15 del D.P.R. n. 62/2013.

- **L'articolo 16**, rubricato "**Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice**", al comma 1 fa riferimento anche alla violazione dei doveri e degli obblighi previsti nella sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO.

- **L'articolo 17**, rubricato "**Disposizioni finali**", al comma 3 contiene la disposizione introdotta dal D.P.R. n. 81/2023 nel corrispondente articolo 17 del D.P.R. n. 62/2013.

Si sottopone all'attenzione delle SS.LL. l'aggiornamento del Codice di comportamento oggetto della presente circolare, affinché se ne promuova la effettiva conoscenza da parte di tutto il personale, anche attraverso la realizzazione di iniziative idonee all'interno delle rispettive strutture.

Il Dirigente Generale

S. Rizzo

Il Dirigente del Servizio 15

G. Garifo

Il Funzionario Direttivo Avvocato

C. Emmola

Il Funzionario Direttivo

C. Li Puma

