



## Monitoraggio annuale sullo stato di applicazione del Codice di comportamento in Assemblea legislativa Anno 2025

### Premessa

La presente relazione è resa dalla Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'Assemblea legislativa (di seguito RPCT) dott.ssa Lea Maresca, nominata con delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 64 del 22 dicembre 2021 e prorogata, da ultimo, con delibera n. 96 del 17 dicembre 2025 fino al 28 febbraio 2026.

La programmazione triennale in materia di anticorruzione e trasparenza è contenuta, dopo la riforma introdotta dall'art. 6 del d.l. n. 80 del 2021, convertito dalla l. n. 113 del 2021 e i decreti attuativi (d.P.R. n. 81 del 2022 e D.M. Pubblica Amministrazione n. 312 del 2022), nella Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

In particolare, la presente relazione fa riferimento alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025-2026, adottata dall'Ufficio di Presidenza con la delibera 30 gennaio 2025, n. 12 e a quella del PIAO 2025-2027, adottata con la delibera del 3 luglio 2025 n. 55.

La RPCT, sulla base della normativa in materia, tra gli altri compiti affidati, deve **curare la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'Amministrazione ed effettuare il monitoraggio annuale sulla loro attuazione**, provvedendo a pubblicare nel sito istituzionale i risultati del monitoraggio, dandone in tal modo comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione. Il presente rapporto di monitoraggio è redatto con riferimento all'intero anno 2025.

Al fine di garantire le attività in materia di codice di comportamento, la RPCT si avvale della collaborazione della Direzione generale e del Settore Funzionamento e gestione dell'Assemblea, competente in materia (si veda in particolare l'art. 15, comma 3, del d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 (*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*)).

Per quanto riguarda il monitoraggio sull'applicazione del Codice di comportamento, sia statale (d.p.r. 62/2013) che regionale (delibera di Giunta regionale n. 421 del 31 marzo 2014, come modificata dalla delibera di Giunta n. 905 del 18 giugno 2018, entrambe approvate con l'intesa dell'Ufficio di Presidenza), la RPCT ha operato in coerenza con quanto indicato nel PNA 2019, al paragrafo 1.3.2 della Parte III, dove si legge *"Si evidenzia che le amministrazioni sono tenute a garantire condizioni che favoriscano la più ampia conoscenza del Codice e il massimo rispetto delle prescrizioni in esso contenute, nonché a verificare l'adeguatezza dell'organizzazione per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni in caso di violazioni"*.

Pertanto, la RPCT, per il 2025 ha preso in considerazione:

- a) l'esito della verifica sul corretto adempimento degli obblighi di diffusione del Codice di comportamento, soprattutto con riferimento alla consegna ai neo-assunti e ad altri collaboratori della Regione, così come alla regolare pubblicazione;
- b) la realizzazione di corsi di formazione sul Codice di comportamento (nazionale e regionale) e il grado di partecipazione da parte dei dipendenti dell'Assemblea legislativa ai momenti formativi sul Codice stesso;
- c) segnalazioni di violazioni al Codice di comportamento e di altri illeciti da parte di cittadini/utenti o dal personale stesso, pervenute alla RPCT o all'Ufficio procedimenti disciplinari;
- d) l'andamento dei procedimenti disciplinari per violazioni al Codice di comportamento o per altri illeciti;
- e) l'esito del monitoraggio sulla convocazione, da parte dei Responsabili dei Settori dell'Assemblea legislativa, di riunioni periodiche con i collaboratori (art. 12 del Codice di comportamento regionale).

### Diffusione del Codice di comportamento

L'art. 17 del d.p.r. 62/2013 prevede, al comma 1, che *"le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento"*.

In attuazione di tale disposizione, i Codici di comportamento nazionale e regionale risultano regolarmente pubblicati nel sito web istituzionale (Amministrazione trasparente) e nel sito intranet dell'ente.

Inoltre, il Settore competente in materia di reclutamento del personale ha confermato: di consegnare il Codice di comportamento all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro subordinato (anche in caso di trasferimento da altri enti), ovvero di metterlo a disposizione online, acquisendo dichiarazione di presa visione nell'accettazione della proposta di assunzione; l'inserimento di apposito richiamo nel testo del contratto (anche per gli assunti a termine presso gli uffici di diretta collaborazione politica).

Negli schemi dei contratti di lavoro autonomo viene inserita l'apposita clausola prevista dallo stesso RPCT con la circolare prot. AL/2014/144 del 7 gennaio 2014;

Nei contratti di appalto di lavori, beni e servizi le strutture dell'Assemblea hanno adeguato i testi contrattuali con la clausola di richiamo al rispetto del Codice di Comportamento, prevedendo esplicitamente la sua violazione come clausola aggiuntiva di risoluzione, in attuazione alla direttiva del RPCT prot. NP/2015/688 del 31/03/2015 (*Direttiva sulle clausole da inserire nei bandi gara, negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, anche mediante procedura negoziata e nei relativi contratti di acquisizione di beni, servizi e affidamento lavori, in attuazione della L. n. 190 del*

*2012, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna 2015-2017 e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici).*

## Formazione sui contenuti del Codice di comportamento nell'anno 2025

Come evidenziato nelle precedenti relazioni, l'Assemblea legislativa ha dato corso, già dal 2015, ad una intensa attività formativa obbligatoria per tutto il personale in organico, incluse anche le strutture speciali in staff ai Gruppi assembleari, all'Ufficio di Presidenza e alle strutture monocratiche (Presidenti di Commissione).

Il corso di formazione in e-learning sul Codice di comportamento è disponibile per tutti i dipendenti su SELF (il sistema di e-learning federato della Regione). Il Codice di comportamento è stato per altro richiamato nell'ambito dei percorsi sui temi dell'anticorruzione, della trasparenza, dell'acquisizione di beni e servizi, della qualità degli atti amministrativi, del conflitto d'interesse e dei diritti e doveri dei dipendenti.

## Segnalazione di illecito

Nel corso del 2025, è pervenuta una sola segnalazione (anonima) attraverso il canale informatico e crittografato whistleblowing. Trattandosi di segnalazione circostanziata, la RPCT ha attivato le verifiche del caso e avviato gli adempimenti conseguenti.

Si rileva che, in attuazione del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, è stata adottata la delibera UP n. 44 dell'11 luglio 2023 che ha disciplinato le modalità per segnalare condotte illecite presso le strutture dell'Assemblea legislativa, comprese quelle cosiddette speciali. In particolare, le segnalazioni possono essere presentate con le seguenti modalità:

- digitale (modalità prioritaria) tramite modulo online. L'applicativo invia la segnalazione alla RPCT mediante un sistema di crittografia che garantisce la massima riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto. All'atto del ricevimento della segnalazione la piattaforma online fornisce un codice univoco che il segnalante deve custodire e che dovrà utilizzare per inviare o ricevere le ulteriori comunicazioni. È consentita la segnalazione anonima utilizzando l'apposito flag.
- cartacea, tramite posta ordinaria (preferibilmente raccomandata con avviso di ricevimento) o il servizio di posta interna, utilizzando tre buste chiuse.
- orale, attraverso una linea telefonica dedicata con sistema di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con la RPCT fissato entro un termine ragionevole.

La delibera UP n. 44/2023 definisce la procedura, chiarisce l'ambito di applicazione, le modalità di presentazione delle segnalazioni e, in particolare le **misure di protezione** della persona segnalante e degli altri beneficiari previsti dalla legge.

È stata inoltre effettuata, con il DPO della Regione, la valutazione di impatto sulla protezione dei dati di cui all'art. 13, comma 6 del d.lgs. n. 24/2023, aggiornata nel 2024 in relazione alle evoluzioni tecniche della piattaforma di segnalazione.

## Andamento dei procedimenti disciplinari anno 2025

Nel corso del **2025** sono stati attivati, tra le strutture ordinarie e speciali dell'Assemblea legislativa, **6 procedimenti disciplinari**.

Per quanto riguarda gli esiti dei procedimenti disciplinari avviati nel corso del 2025, tre sono stati archiviati, due si sono conclusi con l'irrogazione di una sanzione disciplinare mentre uno è attualmente in corso. I procedimenti conclusi con sanzione hanno comportato: uno un richiamo verbale e l'altro un rimprovero scritto con trattenuta del compenso indebitamente percepito.

Le violazioni hanno riguardato:

1	<p><b>Codice di comportamento della Regione Emilia-Romagna (delibera Giunta regionale n. 905 del 18/06/2018):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- art. 3 "Principi": comma 1 e in particolare: ➤ lettera d) improntare i propri comportamenti a principi di integrità, di giustizia e di rettitudine; ➤ lettera g) rispetto e fiducia.</li><li>- art. 9 "Comportamento in servizio. Trasparenza e Riservatezza": comma 1 e in particolare: ➤ lettera c) favoriscono relazioni interpersonali ispirate a correttezza e rispetto reciproci; ➤ lettera d) praticano l'integrazione con tutti gli altri collaboratori, a prescindere dal livello di inquadramento, scambiando le informazioni utili all'attività lavorativa con rapporti leali e collaborativi; ➤ lettera e) evitano condotte offensive dell'altrui dignità e onore.</li></ul> <p><b>CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- art. 71 "Obblighi del dipendente", secondo cui: "Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui";</li><li>- art. 72 "Codice disciplinare" che, nel declinare le possibili mancanze compiute dal dipendente e le corrispondenti sanzioni previste, tra le prime individua in particolare al: ➤ comma 3 lettera b) "condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi"</li></ul>
2	<p><b>Codice di comportamento della Regione Emilia-Romagna (delibera Giunta regionale n. 905 del 18/06/2018):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- art. 6 "Comunicazione degli interessi finanziari" che al comma 1 prevede che al momento dell'assegnazione a una nuova struttura, il collaboratore regionale è tenuto a comunicare per iscritto al dirigente alla cui struttura è assegnato, i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati</li></ul>

	<p><b>Delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 51 del 8.09.2022 "Direttiva in materia di incompatibilità e criteri per le autorizzazioni ai dipendenti regionali allo svolgimento di attività esterne"</b></p> <p>- art. 2.1 "Divieti" per la quale sono assolutamente vietate, per i dipendenti a tempo pieno, le attività relative all'esercizio di una attività di tipo commerciale industriale e professionale.</p>
3	<p><b>CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022:</b></p> <p>- art. 71 "Obblighi del dipendente", secondo cui: Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui" e in particolare la lettera h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori...;</p> <p><b>Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n 165 (DPR 62/2013)</b></p> <p>Art. 3. "Principi generali"</p> <p>1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.</p> <p>2. Il dipendente 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.</p> <p>.....</p> <p>5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente 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.</p> <p><b>Codice di comportamento della Regione Emilia-Romagna (delibera Giunta regionale n. 905 del 18/06/2018):</b></p> <p>- art. 3 "Principi" e in particolare le lettere:</p> <p>a) spirito di servizio: essere consapevoli di lavorare per soddisfare i bisogni della collettività;</p> <p>b) imparzialità: operare nel solo interesse pubblico e nel quadro degli obiettivi istituzionali della Regione;</p> <p>- art.9 "Comportamento in servizio. Trasparenza e riservatezza": I collaboratori regionali si impegnano a svolgere la propria attività lavorativa, proporzionalmente alle proprie capacità e responsabilità, agendo secondo i principi enunciati dal presente Codice e dal Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici e in particolare:</p> <p>c) favoriscono relazioni interpersonali ispirate a correttezza e rispetto reciproci;</p>

	d) praticano l'integrazione con tutti gli altri collaboratori, a prescindere dal livello di inquadramento, scambiando le informazioni utili all'attività lavorativa con rapporti leali e collaborativi;
4	<b>CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022</b> - dell'art. 71 "Obblighi del dipendente" comma 3, lettera q), i dipendenti hanno l'obbligo di comunicare all'amministrazione di appartenenza la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
5	<b>CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022:</b> - art. 71 "Obblighi del dipendente", secondo cui: "Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna amministrazione." In particolare, le lettere: - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente; - e bis) rispettare gli obblighi contenuti al Titolo V – Lavoro a distanza;  <b>Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62 del 16.04.2013):</b> - art. 11. Comportamento in servizio, comma 2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.  <b>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001):</b> - art. 53 comma 7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi... In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di fondi equivalenti.
6	<b>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001):</b> art. 53 comma 7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi...

**L'articolo 12 del Codice di comportamento della Regione Emilia-Romagna** stabilisce specifici obblighi per i dirigenti regionali, affinché l'esercizio dei poteri di direzione avvenga in modo uniforme e coerente.

In particolare, i dirigenti devono: garantire a tutti i propri collaboratori una piena partecipazione ai processi lavorativi, un accesso omogeneo alla possibilità di sviluppo delle capacità professionali e il pieno rispetto delle professionalità interne. Tali principi sono già richiamati dall'articolo 3 del medesimo Codice.

L'articolo 12 impone inoltre ai dirigenti di informare e coinvolgere i collaboratori, anche per favorirne la motivazione, attraverso la convocazione di **riunioni periodiche di struttura**, dedicate alla condivisione delle attività svolte e di quelle programmate.

Nel corso del 2025, le tradizionali riunioni di struttura sono state sostituite da incontri con tutto il personale dell'Assemblea legislativa.

- **28 marzo 2025:** condivisione della misurazione finale degli obiettivi di performance organizzativa (PdO) al 31/12/2024 e presentazione degli obiettivi PdO 2025;
- **1° ottobre 2025:** condivisione del monitoraggio intermedio degli obiettivi di performance organizzativa (PdO).

*(Firmato digitalmente)*  
*La Responsabile della prevenzione  
della corruzione e della trasparenza*  
**Lea Maresca**