



## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI COMO**

La legge n. 190 del 2012 ha sostituito l'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 rubricato "Codice di comportamento", prevedendo, da un lato, un codice di comportamento generale, nazionale, valido per tutte le amministrazioni pubbliche e, dall'altro, un codice per ciascuna amministrazione, obbligatorio, che integra e specifica il predetto codice generale.

Il codice nazionale è stato emanato con d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, modificato con d.P.R. 13 giugno 2023 n. 81.

Il codice nazionale ha natura regolamentare e definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i destinatari dello stesso (i dipendenti pubblici) sono tenuti ad osservare, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

I doveri declinati nel codice operano sul piano soggettivo in quanto sono rivolti a chi lavora nell'amministrazione, incidendo sul rapporto di lavoro del dipendente, con la possibile irrogazione, tra l'altro, di sanzioni disciplinari in caso di violazione.

La gran parte delle disposizioni del codice nazionale ha carattere generale e di principio ed è applicabile a tutte le amministrazioni. Si tratta di disposizioni riferibili ad una figura tipica di pubblico funzionario tenuto al rispetto di quei doveri, indipendentemente dall'amministrazione presso cui presta servizio.

Tutti gli enti e le amministrazioni cui si applica il codice nazionale sono tenuti all'adozione di un proprio codice di amministrazione che integri e specifichi le previsioni del codice nazionale adattandole alle proprie caratteristiche organizzative.

Il codice di comportamento di ogni singola amministrazione è atto unilaterale di chiara natura pubblicistica che definisce i doveri di comportamento, alla luce della realtà organizzativa e funzionale di ciascuna amministrazione/ente, dei suoi procedimenti e processi decisionali. Ciascuna amministrazione deve definire doveri di comportamento che siano integrazione e/o specificazione di quelli individuati dal codice nazionale.

I codici di comportamento fissano doveri di comportamento che hanno una rilevanza giuridica che prescinde dalla personale adesione, di tipo morale, del funzionario e la cui violazione è fonte di sanzioni irrogate nell'ambito di un procedimento disciplinare. I codici etici, invece, sono adottati

dalle amministrazioni al fine di fissare doveri, spesso ulteriori e diversi rispetto a quelli definiti nei codici di comportamento, rimessi alla autonoma iniziativa di gruppi, categorie o associazioni di pubblici funzionari. Con tali codici vengono individuate anche sanzioni etico-morali che vengono irrogate al di fuori di un procedimento di tipo disciplinare, in quanto fondate essenzialmente sulla riprovazione che i componenti del gruppo esprimono in caso di violazione delle regole autonomamente fissate.

Il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Como è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 9 aprile 2014.

A seguito delle modifiche introdotte con D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81, su impulso del Segretario Generale – RPCT, si è reso necessario procedere all’aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Como.

In fase di revisione del Codice approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 9 aprile 2014, si è ritenuto sia di approfondire i valori considerati importanti e fondamentali in rapporto alla propria specificità, in modo da aiutare i soggetti cui si applica il codice a capire quale comportamento è auspicabile in una determinata situazione, sia di armonizzarne il testo con le novità normative e con le direttive Anac in materia *medio tempore* intervenute.

Gli ambiti generali entro cui si è operato possono essere ricondotti ai seguenti: prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali; obblighi dei dirigenti e degli incaricati di Elevata Qualificazione; rapporti con il pubblico; collaborazione attiva dei dipendenti e degli altri soggetti cui si applica il codice per prevenire fenomeni di corruzione e di malamministrazione; comportamento nei rapporti privati.

Inoltre, il nuovo codice ha inteso recepire le modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (approvato con DPR n.62/2013) introdotte nel 2023 (con DPR n.81/2023) per quanto riguarda l'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media, nonché le tutele in caso di segnalazioni di illeciti ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

La definizione del nuovo codice di comportamento è stata attuata mediante una procedura aperta alla partecipazione dei dipendenti dell’amministrazione e degli altri stakeholders, interni ed esterni, previa richiesta di parere preventivo del Nucleo Indipendente di Valutazione (prot. n. 94842 del 19.5.2025).

In data 26 maggio 2025 è stato pubblicato, all’albo pretorio on line del Comune (pubblicazione n. 2098), nella intranet comunale fruita dai dipendenti e nella sezione *Amministrazione trasparente / Disposizioni Generali / Atti generali / Codice disciplinare e Codice di condotta* del sito istituzionale del Comune di Como, l’avviso avente ad oggetto “Consultazione pubblica per l’aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Como”, corredato dallo schema del nuovo Codice e dal modulo per le osservazioni.

L’avviso è stato pubblicato all’albo pretorio on line e nella intranet fino al 30 giugno 2025, mentre resta pubblicato in via permanente nella sezione *Amministrazione trasparente / Disposizioni Generali / Atti generali / Codice disciplinare e Codice di condotta*.

Entro il termine previsto delle ore 24.00 del giorno 30 giugno 2025 non sono pervenute osservazioni, proposte o suggerimenti.

Il testo del nuovo codice è stato quindi trasmesso al Nucleo Indipendente di Valutazione, il cui parere definitivo ai sensi dell’art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001, è obbligatorio acquisire.

Il NIV con verbale n. 16/2025 del 24.7.2025 (prot. 136663 del 25.7.2025 ha rilasciato parere favorevole.

Il nuovo codice, corredato dalla presente relazione illustrativa e parere del NIV, sarà approvato dalla Giunta Comunale.

Il Codice si applica a tutto il personale del Comune di Como e ai soggetti che, pur estranei al Comune di Como, sono titolari di un rapporto di qualsiasi tipo e a qualsiasi titolo con il Comune medesimo. A tali soggetti il codice si applica nei limiti di quanto compatibile.

Il Codice approvato viene pubblicato in via permanente sul sito istituzionale del Comune nella apposita sezione di *Amministrazione Trasparente*, nella intranet comunale nonché viene trasmesso tramite e-mail a tutti i dipendenti ed 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, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione stessa. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi dipendenti assunti / incaricati copia del codice di comportamento.

La vigilanza sull'effettivo rispetto delle disposizioni contenute nel codice di comportamento è svolta con la cooperazione di una pluralità di soggetti che, a diversi livelli, esercitano il controllo al fine di garantire in concreto il rispetto degli obblighi e dei doveri indicati nel codice.

La vigilanza è posta in primo luogo in capo al Segretario Generale/RPCT e ai dirigenti responsabili di ciascuna struttura per l'ambito di propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico e ai connessi livelli di responsabilità.

Il NIV svolge attività di supervisione sull'applicazione del codice, riferendone nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

La vigilanza è inoltre attuata con il coinvolgimento dell'ufficio procedimenti disciplinari (UPD) cui spetta il compito di esaminare le segnalazioni di violazione del codice e di attivare il procedimento in contraddittorio con il dipendente.

Di seguito vengono riportati sinteticamente i contenuti dei singoli articoli del nuovo Codice.

L'art. 1 (Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione) richiama i doveri minimi che i dipendenti sono tenuti ad osservare e definisce la sfera dei destinatari del provvedimento.

Nell'art. 2 (Principi Generali) vengono enunciati i principi che devono caratterizzare la prestazione lavorativa attesa da ciascun dipendente, con particolare attenzione al risultato e alla circolarità delle informazioni; viene inoltre sancita l'osservanza della Costituzione, della Legge e dei principi propri dell'azione amministrativa.

L'art. 3 (Regali, compensi e altre utilità) stabilisce il divieto del dipendente di ricevere regali o altre utilità, fatte salve regalie occasionali di modico valore stabilite in importo non superiore ad €. 100,00.

L'art. 4 (Partecipazione ad associazioni e organizzazioni) prevede che il dipendente comunichi all'Ente l'adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni, i cui ambiti di interessi possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio o servizio.

Gli artt. 5 e 6 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse – Obbligo di astensione) prevedono che il dipendente renda noti tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni e che si astenga in tutte le situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale.

L'art. 7 (Prevenzione della corruzione) prevede l'obbligo in capo al dipendente di rispettare le prescrizioni contenute nel vigente PIAO, in particolare nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", nonché di prestare collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Nell'art. 8 (Trasparenza e tracciabilità) viene ribadito l'obbligo del dipendente di adempiere agli obblighi di trasparenza secondo le disposizioni normative ed interne vigenti.

L'art. 9 (Comportamento nei rapporti tra privati) declina gli obblighi di condotta del dipendente nei rapporti con i privati.

L'art. 10 (Rapporti con mezzi di informazione e utilizzo dei social network) disciplina il comportamento del dipendente in relazione ai mezzi di informazione e delle tecnologie informatiche.

L'art. 11 (Comportamento in servizio) prevede norme di comportamento in servizio che siano conformi alla regolamentazione interna, alle direttive, al CCNL e che tutelino l'immagine dell'Ente.

L'art. 12 (Rapporti con il pubblico), contempla le norme di comportamento che i dipendenti devono osservare nei rapporti con il pubblico.

L'art. 13 (Tutela della segnalazione di condotte illecite - *whistleblowing*), ribadisce i principi fondamentale posti dalla normativa contenuta nel D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, in particolare le garanzie delle misure di riservatezza a tutela del soggetto segnalante.

L'art. 14 (Disposizioni particolari per i Dirigenti ed i titolari di incarico di E.Q.), introduce l'obbligo per dirigenti ed EQ di comunicare all'Ente gli interessi finanziari che possono porli in conflitto con la funzione pubblica che svolgono.

L'art. 15 (Contratti ed altri atti negoziali) prevede che i dipendenti coinvolti nella stipula di contratti o atti negoziali non debbano ricorrere alla mediazione di terzi, non corrispondere o promettere ad alcuno qualsiasi genere di utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto o dell'atto negoziale.

Gli artt. 16 e 17 (Vigilanza, monitoraggio e attività formative – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice), specificano i soggetti che devono vigilare sull'osservanza del codice nonché il quadro sanzionatorio in caso di violazione del codice di comportamento.

L'art. 18 (Disposizioni finali), fornisce indicazioni in ordine alla modalità di diffusione del codice tra il personale interno ed esterno all'Ente e prevede la sostituzione del codice attualmente vigente ed approvato dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 108/2014.

Como, 25.7.2025

**Il Responsabile Prevenzione  
della Corruzione  
Il Segretario Generale**  
dott.ssa Roberta Beltrame