



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ALL'INTEGRAZIONE DELL'ART. 13

DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI COMO

Premessa

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 del Comune di Como

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

Successivamente, si è resa necessaria una profonda revisione del testo, al fine di recepire le modifiche al Codice di comportamento nazionale 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.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 261 del 28.7.2025 è stato quindi approvato il nuovo testo, entrato in vigore dal 7 agosto 2025.

Integrazione dell'art. 13 (Tutela della segnalazione di condotte illecite - whistleblowing)

In attuazione di quanto previsto dalle linee guida Anac n. 1 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con delibera n° 478 del 26 novembre 2025 e di quanto previsto dalle "Misure organizzative per la Gestione delle segnalazioni di whistleblowing", approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 in data 5/6/2026, si è reso necessario integrare l'art. 13 del Codice di comportamento.

In particolare, sono state inserite all'art. 13 del Codice apposite disposizioni dedicate al whistleblowing, con cui:

a) richiamare i doveri, da parte di tutti i soggetti coinvolti, di:

- rispettare gli obblighi di riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata, delle persone menzionate nella segnalazione e degli altri soggetti da tutelare nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

- trasmettere immediatamente la segnalazione whistleblowing al soggetto interno competente, laddove la stessa sia ricevuta erroneamente, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante;

b) prevedere espressamente il divieto di ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, in ragione della segnalazione.

Con la previsione, nel Codice di comportamento, degli obblighi di riservatezza e del divieto di ritorsione, questi assumono natura di obblighi sanzionabili disciplinarmente. Il Codice di

comportamento prevede, infatti, doveri che hanno una rilevanza giuridica, a prescindere dalle personali adesioni o convinzioni dei dipendenti.

Infine, all'art. 13 del Codice è stata prevista l'applicazione di una sanzione disciplinare nell'ipotesi in cui sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Procedura di aggiornamento del Codice di comportamento

In data 7 luglio 2026 è stato pubblicato, all'albo pretorio on line del Comune (pubblicazione n. 2912), l'avviso n. 117 del 3.7.2026 avente ad oggetto "Consultazione pubblica per l'integrazione dell'art. 13 del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Como".

Della pubblicazione dell'avviso è stata data informazione 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 è stato pubblicato all'albo pretorio *on line* fino al 13 settembre 2026, 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 13 settembre 2026 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. 34 del 22.9.2026 (prot. 158118 del 22.9.2026) 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.

Como, 22 settembre 2026

Il Responsabile Prevenzione
della Corruzione e Trasparenza /
Segretario Generale
dott.ssa Roberta Beltrame