



COMUNE DI ZUMPANO

(Provincia di Cosenza)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE **N° 112 del 07/09/2026**

OGGETTO:

**APPROVAZIONE DEL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEI
DIPENDENTI DEL COMUNE DI ZUMPANO, AI SENSI DELL'ARTICOLO
54, COMMA 5, DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165,
DEL D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62, COME MODIFICATO DAL D.P.R. 13
GIUGNO 2023, N. 81,**

L'anno duemilaventisei addì sette del mese di settembre alle ore 12:54, nella sede comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Avv. Fabrizio Fabiano la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Comunale Dott.ssa Maria Cristina Chirico.

Intervengono i Signori:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
<u>1</u>	Sindaco	FABIANO FABRIZIO	X	
<u>2</u>	Vice Sindaco	SETTEMBRINO PAOLO	X da remoto	
<u>3</u>	Assessore	AMANTEA ERNESTINA	X	

PRESENTI: 3 ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- il Codice di comportamento del Comune di Zumpano, con il quale è stato recepito il contenuto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con il D.P.R. 62/2013 è stato successivamente adeguato al D.L. n. 36/2022, convertito in L. 79/2022 con deliberazione della G.C. n. 11 del 28.02.2023

PRESO ATTO che:

- secondo l'Autorità Nazionale Anticorruzione (deliberazione n. 177 del 19/02/2020), tra le misure di prevenzione, i codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia anticorruzione delineata dalla legge 190/2012, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- nella deliberazione n. 177/2020, recante le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" l'Autorità ha precisato che "tra le novità della disciplina sui codici di comportamento, una riguarda lo stretto collegamento che deve sussistere tra i codici e il PTPCT di ogni amministrazione";
- l'Autorità ha inoltre precisato che la predisposizione del codice di comportamento sia compito del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT);
- a ciò si deve aggiungere che la piattaforma dell'ANAC, predisposta per l'acquisizione dei PTPCT, tra i quesiti del monitoraggio sull'attuazione del piano anticorruzione, chiede di indicare se il codice sia stato adeguato alle previsioni delle sue Linee guida;
- l'ANAC, pertanto, presuppone che il codice di comportamento, piuttosto che strumento riferibile alle attività di gestione del personale, sia un documento funzionale al contrasto della corruzione, tanto che debba essere formulato dal RPCT ed invita le amministrazioni ad aggiornare i propri codici sulla base della deliberazione n. 177/2020;

PRESO ATTO che l'art. 54, comma 5, del D. Lgs. 165/2001 si limita a stabilire che le amministrazioni definiscano il proprio codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione, previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione";

VALUTATO che conseguentemente l'ANAC nelle Linee guida di cui alla deliberazione n. 177/2020, "nell'ottica di valorizzare una costruzione progressiva del codice aperta alla più ampia partecipazione", ha fornito indicazioni sulle diverse fasi attraverso le quali il codice può essere redatto, che presuppongono l'affiancamento del Nucleo di Valutazione dell'Ente e la partecipazione aperta a dipendenti, responsabili e a chiunque, in forma singola o associata, voglia esprimere proprie considerazioni e proposte;

CONSIDERATO che, con la sopracitata delibera, ANAC approvava nuove Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche che promuovono un sostanziale rilancio del codice di comportamento al fine di orientare le condotte di chi lavora e per un migliore perseguimento dell'interesse pubblico. In esse si afferma il ruolo chiave del codice quale strumento di prevenzione dei rischi di corruzione e si definisce, tra l'altro, la procedura di formazione che prevede:

- fase 1 – predisposizione della bozza del codice a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con acquisizione del parere obbligatorio del Nucleo di valutazione.

La prima fase si conclude con l'approvazione della bozza preliminare del Codice da parte della giunta comunale;

- fase 2 – processo partecipativo aperto a tutti i portatori di interessi interni ed esterni all'Ente. La partecipazione dovrà privilegiare la consultazione online;
- fase 3 – esame di tutte le osservazioni pervenute, conclusiva definizione del Codice di comportamento e approvazione dello stesso da parte della Giunta comunale;

RILEVATO CHE la procedura da seguire prevede la seguente sequenza:

- Il RPCT elabora lo schema di codice, con il coinvolgimento della struttura, dell'UPD e, ove opportuno, dell'OIV;

- La Giunta adotta lo schema preliminare del codice, autorizzandone la pubblicazione.
- Lo schema viene sottoposto alla procedura aperta alla partecipazione, mediante pubblicazione di un avviso e raccolta di osservazioni.
- Il RPCT esamina le osservazioni e predispone la versione definitiva, motivando eventualmente il loro accoglimento o rigetto.
- Sulla versione definitiva risultante anche dagli esiti della consultazione viene acquisito il parere obbligatorio dell'OIV.
- La Giunta procede all'approvazione definitiva del codice.

RICHIAMATO il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 129 del 4 giugno 2013, avente ad oggetto "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" che all'articolo 1, comma 2, dispone che «Le previsioni del presente codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001.»;

VISTO che il 14 luglio 2023 entrava in vigore il DPR 13.06.2023 n.81 avente ad oggetto "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", pubblicato in G.U. 150/2023.

CONSIDERATO che le novità introdotte dal DPR 81/2023 in sintesi sono le seguenti:

- l'articolo 11-bis, rubricato "*Utilizzo delle tecnologie informatiche*", in cui si prevede che: la PA possa svolgere, attraverso i propri responsabili di struttura, gli accertamenti necessari e adottare ogni garanzia della sicurezza dei sistemi informatici; l'utilizzo di account istituzionali è consentito solo per fini connessi all'attività lavorativa e non può mai compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione; l'utilizzo di caselle di posta elettronica personali va di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore; Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati e si uniforma alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio; al dipendente è consentito l'utilizzo 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 senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali; è vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione;
- - l'articolo 11-ter, rubricato "*Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media*", in cui si prevede che: il dipendente deve utilizzare ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale; le comunicazioni che riguardano direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media, salvo specifiche esigenze istituzionali; le amministrazioni si possono dotare di una "social media policy"; fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione;
- l'articolo 12, rubricato "*Rapporti con il pubblico*", al comma 1 viene esplicitamente introdotto l'orientamento del proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente, principio cardine nell'impostazione delle politiche di creazione di valore pubblico; al comma 2 del medesimo articolo, viene precisato che il dipendente non può mai esternare dichiarazione che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale;
- l'articolo 13, rubricato "*Disposizioni particolari per i dirigenti*" esplicita che il comportamento dei dirigenti esemplare deve essere improntato, oltre che all'imparzialità, ai principi di

“integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza” (comma 4); il dirigente ha la responsabilità diretta per la crescita professionale dei collaboratori, favorendo occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo di tutte i suoi collaboratori (comma 4-bis), e, più in generale, dovrà curare, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nelle proprie strutture, favorendo l’instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni interne ed esterne basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia (comma 5); si prevede espressamente che la misurazione della performance debba considerare sia il raggiungimento dei risultati che il comportamento organizzativo dei dipendenti (comma 7);

- l’articolo 15, rubricato “*Vigilanza, monitoraggio e attività formative*” introduce il comma 5-bis, che pone l’accento sulla necessità di cicli di formazione sull’etica pubblica, non solo in sede di assunzione, ma anche in caso di modifiche di ruolo o di responsabilità del dipendente;
- l’articolo 17, rubricato “*Disposizioni finali e abrogazioni*” che stabilisce il principio dell’invarianza della spesa pubblica (comma 2-bis);

VISTO che ANAC, con delibera n. 469 del 9/06/2021, approvava altresì nuove linee guida in materia di autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing), introducendo nuovi indirizzi per la redazione del codice di comportamento con specifico riferimento all’istituto del whistleblowing;

RILEVATO altresì che:

- il vigente Codice di comportamento non contiene una modulistica standardizzata per le dichiarazioni e comunicazioni previste a carico dei dipendenti e degli altri soggetti destinatari delle relative disposizioni;
- il medesimo Codice non reca un adeguato e organico riferimento alle conseguenze disciplinari derivanti dalla violazione degli obblighi di comportamento, né disciplina in modo sufficientemente chiaro il raccordo con le disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari in materia di responsabilità disciplinare;

CONSIDERATO che l’adozione di modelli uniformi per le dichiarazioni e comunicazioni consente di garantire maggiore certezza, tracciabilità e omogeneità nell’applicazione del Codice;

- il codice di comportamento deve chiarire che la violazione degli obblighi ivi previsti costituisce illecito disciplinare, ferma restando la necessità di valutare la condotta in concreto, la gravità della violazione, l’eventuale recidiva, il pregiudizio arrecato all’amministrazione e ogni altra circostanza rilevante;
- non è necessario né opportuno predeterminare nel Codice sanzioni automatiche e rigide per ogni singola violazione, dovendo le sanzioni essere individuate in applicazione del decreto legislativo n. 165/2001, del DPR n. 62/2013, del CCNL vigente, del codice disciplinare e dei principi di proporzionalità e gradualità;
- il DPR n. 62/2013 prevede espressamente che la violazione degli obblighi contenuti nel Codice possa comportare responsabilità disciplinare e che le sanzioni siano applicate secondo la legge, i regolamenti e i contratti collettivi, comprese, nei casi più gravi, le sanzioni espulsive

DATO ATTO che, in ragione delle considerazioni sopra riportate e del mutato contesto normativo, ai fini dell’aggiornamento, è stata predisposta dal Segretario Generale in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), la stesura preliminare del nuovo Codice di comportamento aggiornato al DPR 81/2023 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

RITENUTO di condividere le ragioni dell’aggiornamento ed i principi contenuti nel nuovo Codice di comportamento del Comune di Zumpano, approvandone pertanto la stesura preliminare;

RITENUTO, altresì, di dover sottoporre il documento così predisposto al vaglio di tutti gli interessati, sia interni che esterni all'Ente (cd. stakeholders), attraverso idonea procedura partecipativa, da indirsi mediante apposito avviso che dovrà essere pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente, con l'invito a far pervenire eventuali proposte ed osservazioni entro la scadenza che verrà stabilita, favorendo la più ampia partecipazione ai fini della definizione dei contenuti del documento finale;

VISTO che l'aggiornamento del Codice di comportamento, con la sua definitiva approvazione, orienterà le condotte di chi lavora per il Comune di Zumpano al fine di raggiungere un migliore perseguimento dell'interesse pubblico; costituirà una misura di prevenzione della corruzione e si coordinerà con il Piano integrato di attività e organizzazione dell'Ente (PIAO), in particolare con le sezioni Performance e Rischi corruttivi e trasparenza;

RILEVATO che il testo dovrà essere sottoposto al parere del Nucleo di Valutazione prima dell'approvazione definitiva da parte della Giunta Comunale;

RITENUTO indispensabile, nell'interesse dell'Ente, di provvedere in merito;

APPREZZATI e condivisi i principi e le motivazioni che hanno portato alla predisposizione dell'aggiornamento al Codice di comportamento approvato con delibera di Giunta n. 80 del 29 dicembre 2022, mediante la redazione di un nuovo Codice;

RICHIAMATI:

- il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" c.d. Testo Unico sul Pubblico Impiego;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i.;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici";
- la deliberazione ANAC "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche Approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020";
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 della Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- il DPR 81/2023 "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";

RITENUTO di dover acquisire il solo parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica reso dal Segretario Generale ai sensi e per gli effetti dell'art.49 del 18 agosto 2000;

CONSIDERATO e dato atto che il presente provvedimento non è soggetto, per sua natura, al parere di regolarità contabile di cui al medesimo art. 49 del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

RITENUTA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Con voti unanimi resi nei modi di legge

DELIBERA

La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e ne costituisce motivazione ai sensi dell' articolo 3, comma 1, della legge 241/90;

- 1) **DI APPROVARE** la stesura preliminare del nuovo Codice di comportamento, allegata alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale (allegato sub A);

- 2) **DI SOTTOPORRE** il documento allegato al vaglio di tutti gli interessati, sia interni che esterni all'Ente (cd. stakeholders), attraverso idonea procedura partecipativa, mediante apposito avviso che dovrà essere pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente, con l'invito a far pervenire eventuali proposte ed osservazioni, entro la scadenza che verrà stabilita, favorendo la più ampia partecipazione ai fini della definizione dei contenuti del documento finale;
- 3) **DI DISPORRE** che l'approvazione, mediante successiva deliberazione, della stesura definitiva del nuovo Codice di Comportamento, previa valutazione delle proposte ed osservazioni che dovessero pervenire nell'ambito della procedura partecipativa sopra descritta da parte dei portatori di interesse e, in ogni caso, previo parere del Nucleo di Valutazione (OIV) ;
- 4) **DI DEMANDARE** al Segretario Generale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), gli adempimenti e l'adozione degli atti necessari a dare esecuzione alla presente deliberazione;

INDI

DELIBERA

DI DICHIARARE, con separata votazione favorevole unanime espressa come per legge, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000, valutata l'urgenza imposta dalla volontà di concludere tempestivamente il procedimento, allo scopo di rendere efficace quanto prima il nuovo Codice di comportamento.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Avv. Fabrizio Fabiano

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Maria Cristina Chirico

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento originale è conservato in formato elettronico negli archivi del Comune.