

# COMUNE DI TERNENGO

PROVINCIA DI BIELLA



## Relazione illustrativa relativa all'adozione del Codice di comportamento

### IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Visto l'art. 54, c. 5, D.lgs. n. 165/2001;

Vista il D.P.R. n. 62/2013 recante “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;

Vista la deliberazione n. 75/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ad oggetto “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)”;

Tenuto conto che non sono pervenute allo scrivente proposte e/o osservazioni dalle Organizzazioni sindacali rappresentative, dalle associazioni dei consumatori e degli utenti, da altre associazioni o forme di organizzazione e in generale da tutti i soggetti che operano per conto del Comune e/o che fruiscono servizi prestati dallo stesso, entro il termine del 31.03.2026;

Visto il parere favorevole predisposto dal Nucleo di valutazione;

### PROPONE LA SEGUENTE RELAZIONE

#### 1) Premessa e finalità

Il presente documento illustra i contenuti essenziali e le ragioni che hanno condotto all'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune, adottato ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001, in coerenza con il DPR 62/2013 come modificato dal DPR 81/2023.

L'aggiornamento mira a:

- rafforzare i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta;

- prevenire condotte idonee a generare rischi corruttivi, conflitti di interesse e danni reputazionali;
- chiarire standard operativi nei rapporti interni, con il pubblico e con soggetti esterni (collaboratori/fornitori);
- coordinare gli obblighi di comportamento con i sistemi di prevenzione della corruzione, trasparenza e valutazione della performance.

## **2) Quadro di riferimento e motivi dell'aggiornamento**

L'aggiornamento del Codice comunale è motivato da esigenze di:

1. Adeguamento al quadro nazionale aggiornato (DPR 62/2013 come modificato dal DPR 81/2023), con particolare attenzione alle aree maggiormente sensibili: integrità, correttezza, immagine della PA e utilizzo responsabile degli strumenti digitali.
2. Allineamento alla disciplina whistleblowing (d.lgs. 24/2023), con esplicito richiamo ai canali interni, alle tutele del segnalante e al raccordo con le Linee guida ANAC vigenti.
3. Raccordo con la programmazione dell'Ente: il Codice viene esplicitamente coordinato con il PIAO (sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"), così da rendere coerenti doveri individuali e misure organizzative anticorruzione/trasparenza.
4. Gestione dei rischi della digitalizzazione: crescente utilizzo di posta elettronica, account istituzionali, strumenti informatici e piattaforme digitali rende necessario definire regole chiare e prevenzionistiche su responsabilità, cautele e limiti d'uso.
5. Tutela dell'immagine istituzionale e correttezza comunicativa: si aggiornano le prescrizioni sull'uso dei mezzi di informazione e dei social media, riducendo il rischio di attribuzioni improprie all'Ente e di divulgazione non consentita di informazioni/documenti.
6. Rafforzamento dell'effettività: si confermano e dettagliano vigilanza, monitoraggio e formazione, e si consolida il collegamento tra rispetto del Codice e valutazione della performance.

## **3) Struttura del Codice e contenuti principali**

Il Codice comunale è articolato in disposizioni generali e regole di condotta specifiche.

Il Codice si applica ai dipendenti del Comune e, per quanto compatibile, anche a collaboratori/consulenti, titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione e collaboratori di imprese fornitrici, prevedendo clausole di risoluzione/decadenza in caso di violazione.

Sono disciplinati, tra gli altri:

- regali/utilità e soglie di modico valore (art. 3);
- adesioni ad associazioni e comunicazioni (art. 4);
- comunicazione interessi finanziari e conflitti (art. 5);
- obbligo di astensione e gestione dei casi (art. 6);
- rapporti privati e reputazione dell'amministrazione (art. 9);
- comportamento in servizio, permessi e corrette prassi organizzative (art. 10);
- rapporti con il pubblico e riservatezza/accesso (art. 13);
- disposizioni particolari per responsabili di servizio (art. 14);
- contratti e atti negoziali, con cautele su rapporti pregressi e astensione (art. 15).

Rafforzamenti dell'aggiornamento:

- Prevenzione corruzione e tutela del segnalante (whistleblowing) (art. 7).
- Trasparenza e tracciabilità, con esplicito raccordo al PIAO (art. 8).
- Utilizzo tecnologie informatiche: account istituzionali, responsabilità dei messaggi, limitazioni e divieti (art. 11).
- Social media e mezzi di informazione: cautela, tutela del decoro e limitazione delle comunicazioni di servizio su canali pubblici (art. 12).
- Vigilanza/monitoraggio/formazione: ruoli di Responsabili, UPD e NdV/OIV; relazione annuale RPCT e formazione obbligatoria proporzionata ai ruoli (art. 16).
- Responsabilità e sanzioni; impatto sulla performance individuale (artt. 17–18).

#### **4) Motivazioni operative dell'aggiornamento**

L'aggiornamento è adottato per:

- garantire conformità normativa e aggiornamento coerente con il Codice nazionale;
- rendere più puntuali e applicabili le regole di condotta in aree a rischio (contratti, conflitti, rapporti col pubblico, comunicazioni);
- presidiare i profili di sicurezza, riservatezza e reputazione connessi all'uso di strumenti digitali e social;
- integrare Codice e PIAO (rischi corruttivi/trasparenza), migliorando l'unitarietà del sistema di prevenzione;
- assicurare effettività tramite vigilanza, monitoraggio, formazione e collegamento alla performance.

#### **5) Procedura, diffusione e attuazione**

- È stata assicurata la procedura di adozione prevista dall'ordinamento, con acquisizione degli atti istruttori e dei pareri/valutazioni eventualmente richiesti.
- Il Codice sarà pubblicato sul sito istituzionale e diffuso al personale; sarà consegnato ai nuovi assunti e allegato/reso vincolante, per quanto compatibile, nei contratti di collaborazione e nei rapporti con soggetti esterni interessati.
- Saranno programmate iniziative formative e di aggiornamento periodico.

#### **6) Conclusione**

L'aggiornamento del Codice di comportamento costituisce misura essenziale per consolidare la cultura dell'integrità e supportare una gestione amministrativa improntata a legalità, correttezza, trasparenza ed efficienza, rendendo chiari i doveri di condotta e rafforzando i presidi organizzativi di prevenzione.

### **PROPONE**

L'approvazione dell'allegato Codice di comportamento del Comune di Ternengo;

### **INVITA**

Il Responsabile del Settore Amministrazione Generale a pubblicare la deliberazione di approvazione del Codice di comportamento, il Codice di comportamento e la presente relazione illustrativa nell'apposita sezione "*Amministrazione trasparente*".

Ternengo, li 02.04.2026

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione

Dott. Antonio Polimeno

.....