



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

GIÀ PROVINCIA REGIONALE

DETERMINAZIONE DEL PRESIDENTE DEL LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA N. 80 del 31/07/2026

SETTORE I - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, ATTIVITA' SOCIO-ECONOMICHE E CULTURALI

SI.02 - Gestione risorse umane e trattamento giuridico

Proposta n. SE0104 1486/2026

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DEL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO DEL LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA.

LA RESPONSABILE EQ

PREMESSO che con Determinazione del Commissario Straordinario, adottata con i poteri del Presidente, n. 159 del 29 dicembre 2022 è stato approvato il Codice di comportamento del Libero Consorzio Comunale di Enna, in recepimento del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62;

RICHIAMATO il D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, entrato in vigore il 14 luglio 2023, 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", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 129 del 4 giugno 2013;

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"*;

VISTO il DPR 13.06.2023 n.81, in vigore dal 14 luglio 2023, 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 misura a 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 elettroniche 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 esemplare dei dirigenti 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 lo schema del nuovo Codice di Comportamento integrativo di questo Libero Consorzio Comunale predisposto ai fini della sua adozione e adeguato in conformità alle disposizioni introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81;

DATO ATTO che lo schema del nuovo Codice di comportamento integrativo è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella home page - sezione "Avviso agli utenti" - dal 26 giugno all'11 luglio 2026, al fine di consentire agli stakeholder la presentazione di osservazioni e proposte di modifica e/o integrazioni;

PRESO ATTO che, entro il termine stabilito, non sono pervenute osservazioni, proposte o richieste di modifica;

VISTO il parere favorevole espresso dal Nucleo di Valutazione con nota prot. n. 13765 del 27/07/2026, reso a seguito della richiesta formulata con nota prot. n. 12820 del 13/07/2026, con il quale è stata attestata la completezza dello schema del Codice di comportamento integrativo;

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”;
- 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”;

DATO ATTO, infine, che il nuovo Codice di Comportamento integrativo dei dipendenti di questo Libero Consorzio verrà pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale – sottosezione dedicata;

RITENUTA la propria competenza ai sensi della L.R 15/2015;

PROPONE

1. di APPROVARE lo schema del nuovo Codice di Comportamento integrativo del Libero Consorzio Comunale di Enna, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, dando atto che lo stesso revoca e sostituisce il Codice di Comportamento precedente;

2. di PRENDERE ATTO del parere favorevole espresso dal Nucleo di Valutazione con nota prot. n. 13765 del 27/07/2026, con il quale è stata attestata la completezza dello schema del Codice di comportamento integrativo

3. di DARE ATTO che, dalla data di esecutività del presente provvedimento, il presente Codice sostituisce integralmente il precedente Codice di comportamento approvato con Determinazione del Commissario Straordinario, adottata con i poteri del Presidente, n. 159 del 29 dicembre 2022;

4. di DISPORRE la pubblicazione del Codice di Comportamento integrativo nella sezione “Amministrazione trasparente” – sottosezione di primo livello “Disposizioni generali” - sottosezione di secondo livello “Atti generali” - del sito istituzionale dell’Ente;

5. di DEMANDARE alla Responsabile del Servizio "Gestione risorse umane e trattamento giuridico" del Settore 1°:

- la consegna immediata di copia del nuovo Codice di Comportamento integrativo, anche a mezzo intranet o e-mail, ad ogni dipendente incardinato con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tutti i 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;
- la consegna ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, di copia del nuovo Codice di Comportamento integrativo, contestualmente all'atto di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico;

La Responsabile EQ
Dott.ssa Daniela Rizzuto

IL DIRIGENTE AD INTERIM

VISTA la superiore proposta;

DATO ATTO che sul presente provvedimento non sussistono cause di astensione riferibili a situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 6 bis della legge n. 241/1990 e dell'art.7 del D.P.R. n. 62/2013, in capo a questa Dirigenza;

ACCERTATA, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa contabile di cui all'art.147 bis, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento;

RITENUTO che la predetta proposta sia meritevole di approvazione

APPROVA

la superiore proposta redatta dalla Responsabile EQ, con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa, inoltrandola all'Organo di Governo per le proprie determinazioni.

Il Segretario Generale
nq di Dirigente ad interim del 1° Settore
Dott.ssa Anna Giunta

IL PRESIDENTE

VISTA la suesposta proposta di determinazione;

RITENUTA la proposta dell'Ufficio meritevole di accoglimento;

DETERMINA

di APPROVARE, per i motivi in premessa espressi, la sopra riportata proposta di determinazione.

Lì, 31/07/2026

IL PRESIDENTE
CAPIZZI PIERO ANTONIO SANTI
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)