



## CITTA' DI TORINO

### DIVISIONE AFFARI ISTITUZIONALI E PRESIDIO LEGALITA'

ATTO N. DEL 375

Torino, 27/06/2024

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Convocata la Giunta, presieduta dal Sindaco Stefano LO RUSSO, sono presenti gli Assessori:

Domenico CARRETTA	Francesco TRESSO
Paolo CHIAVARINO	Carlotta SALERNO
Chiara FOGLIETTA	Rosanna PURCHIA
Paolo MAZZOLENI	Marco PORCEDDA
Gabriella NARDELLI	

Assenti, per giustificati motivi, oltre la Vicesindaca Michela FAVARO, gli Assessori:  
Jacopo ROSATELLI

Con l'assistenza della Segretaria Generale Annalisa PUOPOLO.

OGGETTO: APPROVAZIONE SCHEMA PRELIMINARE DEL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI TORINO AI SENSI DELL'ART. 54, COMMA 5, DEL D.LGS. N. 165/2001 ED IN ATTUAZIONE AL D.P.R. N. 62/2013 COSI' COME MODIFICATO DAL D.P.R. N. 81/2023

#### **Premesso che:**

- l'art. 54 del D.lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art.1, comma 44 della Legge n.190/2012 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici*" che prevede:
  - al comma 1: "*Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia*";

- al comma 5: *“Ciascuna Pubblica Amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. (omissis). A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione”*;
- al comma 7 l'attribuzione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) del potere di definire *“criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazioni ai fini dell'adozione dei singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione”*;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 – *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici”*, che costituisce il riferimento di carattere generale per le Pubbliche Amministrazioni tenute all'adozione di un proprio codice di comportamento;
- il vigente Codice di Comportamento per i dipendenti del Comune di Torino, adottato in attuazione della sopracitata normativa con deliberazione della Giunta Comunale mecc. n. 2013 07699/004 del 31 dicembre 2013;
- la deliberazione ANAC del 19 febbraio 2020, n. 177 recante *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”*. Tali linee guida promuovono un sostanziale rilancio dei codici di comportamento, al fine di orientare le condotte di chi lavora, nell'amministrazione e per l'amministrazione e per un miglior 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;
- il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Decreto whistleblowing)”*;
- la deliberazione ANAC del 12 luglio 2023, n. 311 recante *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano la violazione del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la segnalazione e gestione delle segnalazioni esterne”*;
- la deliberazione della Giunta Comunale Atto n. 31 del 30 gennaio 2024 con la quale è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2024-2026;

***Dato atto che:***

- il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (allegato 3 al P.I.A.O. 2024-2026) adottato dalla Giunta comunale, con la sopra citata deliberazione n. 31 del 30 gennaio 2024, ha individuato tra gli obiettivi strategici in tema di prevenzione della corruzione, l'aggiornamento del Codice di comportamento attualmente vigente, tenendo conto delle Linee guida ANAC (n.177/2020);
- in attuazione delle suindicate Linee guida **il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)** ha coadiuvato il gruppo di lavoro formato dall'Ufficio Anticorruzione della Divisione Affari Istituzionali e Presidio Legalità e dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) della Divisione Personale, per l'attività di revisione e aggiornamento delle disposizioni del vigente Codice di comportamento del Comune di Torino e conseguente proposta alla Giunta comunale.

***Dato atto inoltre che:***

- l'adozione del Codice di Comportamento, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, così come riformulato dall'art. 1, comma 44, della Legge 190/2012, necessita di un **percorso partecipativo** (definito dalla norma quale “*procedura aperta alla partecipazione*”) che coinvolge oltre ai dipendenti i seguenti **stakeholders interni**:
    - a) collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
    - b) collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di bene o servizi che realizzano opere per la Città;
    - c) Organizzazioni sindacali rappresentative;
    - d) Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).
- Sono, inoltre, coinvolti gli **stakeholders esterni** rappresentati da tutti gli interessati identificabili nei cittadini, associazioni rappresentative di particolari interessi, oppure, utenti che operano nei vari comparti economici e che usufruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'Amministrazione, gli ordini professionali e imprenditoriali, ciò al fine di consentire un'ampia partecipazione che possa porre tutti questi soggetti nella effettiva condizione di conoscere i comportamenti attesi dai dipendenti comunali, sia per quanto concerne le attività e i compiti che questi sono tenuti a svolgere all'interno dell'amministrazione, sia per quel che concerne i rapporti con i cittadini e le imprese;
- l'attuazione della procedura aperta alla partecipazione comporta la pubblicazione, sulla rete intranet dell'Amministrazione (per i dipendenti) e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” sottosezione “*Altri Contenuti*” ed alla voce “*Prevenzione della corruzione*”, di un avviso pubblico con le indicazioni contenute nello schema preliminare del Codice di comportamento del Comune di Torino, nonché delle altre notizie necessarie anche in ordine alla modulistica per inviare osservazioni e proposte di modifica, entro 35 giorni a decorrere dalla pubblicazione sulle predette pagine web;
  - quanto pervenuto sarà oggetto di valutazione da parte del RPCT con il coinvolgimento dell'Ufficio Anticorruzione della Divisione Affari Istituzionali e Presidio Legalità e dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) della Divisione Personale, il cui esito verrà riportato nell'atto deliberativo di adozione del Codice di comportamento.

#### ***Evidenziato che:***

- nell'elaborazione del Codice si è inteso recepire le nuove disposizioni normative introdotte nell'ordinamento italiano dal legislatore, nonché specificare e chiarire il comportamento atteso dai singoli dipendenti. Nella sua formulazione, infatti, il nuovo Codice vuole essere un effettivo ausilio per l'individuazione delle condotte cui uniformare il comportamento dei dipendenti ed orientare così i singoli alla migliore cura dell'interesse pubblico, in stretta connessione con il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Ente. Le modifiche più rilevanti hanno riguardato:
  - a. l'**art. 4, comma 5** “*Regali, compensi e altre utilità*” in cui è stato specificato che il valore complessivo di accettazione di regali, da parte del dipendente, non può superare la soglia di euro 150,00 nell'arco di un anno;
  - b. gli **artt. 5, 6 e 7** in cui sono state individuate le prescrizioni che sono riconducibili alla categoria delle previsioni volte a prevenire i conflitti di interessi, nonché puntualizzate modalità e tempistica delle comunicazioni a cui è tenuto il dipendente e le misure che possono essere adottate dal dirigente nelle predette situazioni;
  - c. l'**art. 10** con cui è stato disciplinato il divieto di *pantouflage*, richiamando l'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n.165/2001. La norma dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. “*periodo di raffreddamento*”), attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri;

- d. l'**art. 12** con cui viene introdotta la segnalazione di illeciti e irregolarità *c.d. whistleblowing*, sulla base delle novità normative introdotte dal D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24 e dalle successive Linee Guida ANAC (n. 311/2023). Con tale disposizione viene disciplinata la modalità di presentazione della segnalazione *whistleblowing* e vengono richiamate le tutele di cui gode il segnalante;
- e. l'**art.14, comma 4**, ha inteso disciplinare sia le situazioni in cui il dipendente rilascia interviste o giudizi di valore su attività della Città, diffuse attraverso organi di informazione sia qualora partecipi a convegni o iniziative pubbliche;
- f. gli **artt. 16 e 16-bis** con cui vengono recepite le previsioni contenute nel Codice di comportamento nazionale riguardo all'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei *social media*. Con riguardo ad esse è stata, in particolare, fatta propria la linea guida ANAC (n.17/2020) secondo cui "*Lo spazio integrativo e specificativo di cui le amministrazioni dispongono varia in relazione alla natura delle prescrizioni dettate dal Codice nazionale: tanto queste sono puntuali, tanto minore è lo spazio che i codici possono colmare e viceversa*";
- g. l'**art. 17** "*Rapporti con il pubblico*" con cui si è proceduto, con alcune integrazioni, ad una riorganizzazione complessiva delle prescrizioni in coerenza con l'art.12, commi 1 e 2 del D.P.R. n. 62/2013 così come modificato dal D.P.R. n. 81/2023;
- h. l'**art. 18** "*Disposizioni particolari per i dirigenti*" con cui viene posta, in particolare, l'attenzione alla crescita dei dipendenti e al benessere lavorativo, in coerenza con le modifiche e integrazioni introdotte dal D.P.R. 81/2023 all'art. 13 del D.P.R. 62/2013;
- i. l'**art. 20** "*Vigilanza, monitoraggio e attività formative*" con cui viene previsto e descritto il sistema di vigilanza attuato 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. Inoltre, viene indicato che l'Amministrazione Comunale, nell'ambito dell'attività di formazione in materia di trasparenza e integrità, preveda percorsi formativi che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento.

**Considerato che:**

- il Nucleo di Valutazione, avente funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 54 comma 5 del D.Lgs n.165/2001, ha espresso con nota prot. n. 627 del 13 giugno 2024 **parere obbligatorio positivo** rispetto allo schema preliminare del nuovo Codice di comportamento.

Tutto ciò premesso,

## LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 48 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Dato atto che i pareri di cui all'art. 49 del suddetto Testo Unico sono:

- favorevole sulla regolarità tecnica;
- favorevole sulla regolarità contabile;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

## DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa, che integralmente si richiamano;

1. di approvare lo schema preliminare del Codice di Comportamento del Comune di Torino, di cui all'**allegato sub A**), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di allegare al presente atto il prospetto comparativo **allegato sub B**), allo scopo di agevolare la comparazione tra il Codice di comportamento del Comune di Torino, attualmente vigente, e lo schema preliminare del Codice di comportamento proposto;
3. di prendere atto della nota della Dirigente della Divisione Personale, prot. 5930 del 19.06.2024, attestante la conformità delle parti inerenti la gestione del personale, contenute nello schema preliminare del Codice, al Contratto Collettivo Nazionale del lavoro (C.C.N.L.) Funzioni Locali vigente;
4. di dare atto che il Nucleo di Valutazione, avente funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 54 comma 5 del D.Lgs n.165/2001, ha espresso con nota prot. n. 627 del 13 giugno 2024 **parere obbligatorio positivo** rispetto allo schema preliminare del nuovo Codice di comportamento;
5. di dare atto che lo schema preliminare del Codice di Comportamento verrà sottoposto, ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, a procedura partecipativa mediante consultazione *on line* da realizzarsi attraverso la pubblicazione di avviso pubblico sulla rete intranet dell'Amministrazione e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" sottosezione "*Altri Contenuti*" ed alla voce "*Prevenzione della corruzione*" per la generalità dei soggetti interessati citati in premessa (c.d. *stakeholders*). Le osservazioni dovranno pervenire entro 35 giorni a decorrere dalla pubblicazione sulle predette pagine web;
6. di dare atto che il testo definitivo del Codice di comportamento sarà approvato mediante deliberazione della Giunta Comunale, una volta conclusa la procedura partecipativa inerente alla valutazione delle osservazioni e proposte di modifica pervenute;
7. di dare atto che il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici della Città ad avvenuta definitiva approvazione sarà pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione "*Amministrazione trasparente*";
8. di dare atto che si procederà a inviare all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) il link alla pagina di pubblicazione;
9. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. per consentire l'avvio immediato della procedura partecipativa.

Proponenti:

L'ASSESSORE  
Marco Porcedda

LA VICESINDACA  
Michela Favaro

Si esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica.

LA DIRIGENTE  
Carmela Brullino

Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile.

LA DIRIGENTE FINANZIARIA  
Patrizia Rossini

---

IL SINDACO  
Firmato digitalmente  
Stefano Lo Russo

LA SEGRETARIA GENERALE  
Firmato digitalmente  
Annalisa Puopolo

Si dichiara che sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire <sup>1</sup>, archiviati come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

1. DEL-375-2024-All\_1-All.\_sub\_A.pdf
2. DEL-375-2024-All\_2-All.\_sub\_B\_.pdf



---

<sup>1</sup> L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento