LE MISURE OBBLIGATORIE

Codice di Comportamento e diffusione di buone pratiche e valori (art. 54 Dlgs 165/2001 come modificato da L. 190/2012 e DPR 62/2013)

Destinatari	Descrizione e Attuazione della misura	Responsabili	Obiettivi
Tutti i dipendenti dell'Ente (compresi i titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche), collaboratori e consulenti, collaboratori delle ditte fornitrici di beni, servizi od opere a favore della Città che svolgono la propria attività nelle strutture comunali	La Città ha approvato il nuovo Codice di Comportamento della Città di Torino con deliberazione della Giunta Comunale il 31/12/2013 (mecc. N. 2013 07699/004), ad integrazione del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, introdotto dal D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62). Definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti della Città devono osservare. E' pubblicato sulla intracom e sul sito internet della Città. E' stato oggetto di numerosi corsi di formazione.	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;UPD, Servizio Centrale organizzazione.	In riferimento alla diffusione di buone pratiche e valori, saranno avviate delle iniziative comunicative rivolte al personale della Città che avranno lo scopo di informare i dipendenti in merito alle azioni compiute dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dall'Amministrazione in relazione sia alla prevenzione della Corruzione, sia in merito all'emersione di valori positivi all'interno e all'sterno dell'Amministrazione, e alla diffusione di buone prassi e buoni esempi. In tal senso deve essere ascritto il questionario relativo al **Control Self-Assessment** nella parte relativa al benessere organizzativo.

Rotazione del Personale

Destinatari	Descrizione e Attuazione della misura	Responsabili	Obiettivi
Dirigenti, Posizioni Organizzative, Alte Professionalità, dipendenti afferenti alle aree a rischio corruzione	Adottati i criteri di rotazione con deliberazione della Giunta comunale del 09 dicembre 2014 (mecc. 2014 06640/004). Previsione della rotazione di percentuali definite di personale afferenti alle diverse categorie a decorrere da febbraio 2015.	Servizio Centrale Organizzazione; Dirigenti d'Area interessati, Responsabile per la Prevenzione della Corruzione in attività di verifica dell'effettuazione della rotazione.	Verifiche a dicembre 2015 in merito all'effettuazione della rotazione

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

Destinatari	Descrizione e Attuazione della misura	Responsabili	Obiettivi
Tutti i dipendenti della Città	Misura discendente dall'art. 6bis Legge 241/1990 rubricato "Conflitto di Interessi". La misura è stata attuata con Nota n. 733 del 31/10/2013 del Segretario Generale (in materia di erogazione dei contributi), con l'art. 7e art. 17 del Codice di Comportamento, nonchè con Circolare n. 1/2014 del Segretario Generale (in materia di scelta del contraente). La misura è stata oggetto di attività formativa nell'arco dell'anno 2014	Il responsabile dell'Ufficio e il Dirigente competente (devono valutare la sussistenza o meno del potenziale conflitto di interessi), il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione se il conflitto di interessi riguarda il Direttore, il Servizio Centrale Organizzazione per gli aspetti relativi ai corsi formativi	Implementazione dell'attività formativa nel corso del 2015

Disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi di ufficio-attività e incarichi extra-istituzionali

LE MISURE OBBLIGATORIE

Destinatari	Descrizione e Attuazione della misura	Responsabili	Obiettivi
Tutti i dipendenti della Città	Pubblicazione sulla Intracom del documento "Criteri generali in materia di incarichi vietati del 23 luglio 2013" definito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e si è data evidenza, sempre sulla Intracom nella sezione risorse umane alla Circ. 19301 del 28 novembre 2012, la quale definiva la procedura per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali e gli obblighi di comunicazione per gli incarichi a titolo gratuito. Inoltre, la Direzione Organizzazione ha definito con Circolare n. 16823 del 14 ottobre 2014 l'obbligo di comunicazione di svolgimento di attività ultronea non rientranti nell'obbligo di autorizzazione. All'art. 9 del Codice di Comportamento è stato ulteriormente disciplinato il tema.	Direzione organizzazione, Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Previsione di un sistema di monitoraggio per verificare che non sussistano incarichi non autorizzati

Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per i delitti contro la PA (art. 35 bis Dlgs 165/2001)

Destinatari	Descrizione e Attuazione della misura	Responsabili	Obiettivi
Tutti i dipendenti della Città	Misura volta all'individuazione di cause ostative all'assegnazione in determinati uffici, conferimento di incarichi dirigenziali e e partecipazione a determinate commissioni nel caso di condanna pernale per delitti contro la Pubblica Amministrazione. Misure richieste dal PNA: Dichiarazione di assenza di condanne: all'atto di formazione di Commissioni o concorsi; all'atto del conferimento di incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti art. 3 Dlgs 39/213;all'atto dell'assegnazione di dirigenti e di dipendenti dell'area direttiva agli uffici art. 3 bis Dlgs 165/2001 e per gli incarichi già conferiti. Inserimento negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi delle cause ostative al conferimento. Circolare del Segretario Generale (n .1/2014 del 19 marzo 2014). art. 6 del Codice di Comportamento è stato ulteriormente disciplinato il tema (assegnazione agli uffici e comunicazione degli interessi finanziari e situazioni di conflitto di interesse). Dichiarazione di assenza di condanne per i componenti di Commissioni di gara	Dirigenti / Responsabili Unici del Procediemnto/RPC	Previsione di un sistema di monitoraggio per verificare il rispetto dei divieti contenuti nell'art. 35 bis Dlgs 165/2001

Whistleblowing (Tutela del dipendente che segnala illeciti)

LE MISURE OBBLIGATORIE

Destinatari	Descrizione e Attuazione della misura	Responsabili	Obiettivi
Tutti i dipendenti della Città	Creazione di una procedura che definisce compiti, responsabilità, modalità di ricezione delle segnalazioni, e le tutele per i dipendenti, e che si presenta al personale sulla Intracom nella sezione dedicata *Prevenzione della corruzione* . La procedura è stata approvata con determinazione dirigenziale del Segretario Generale n. 215 del 15/12/2014 (mecc. 2014 45083/002)	Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Ufficio Procedimenti Disciplinari	Valutare l'efficacia della Procedura e procedere ad eventuali aggiornamenti ritenuti opportuni; previsione di attività informativa rivolta ai dipendenti; eventuale estensione ai dipendenti degli Enti partecipati

Monitoraggio termini del procedimento

Destinatari	Descrizione e Attuazione della misura	Responsabili	Obiettivi
Tutti i servizi della Città	Misura prevista dalla legge 241/1990 (art. 2 comma 9 quater) e legge 190/2012 (ar. 1 comma 28). I dati relativi al monitoraggio dei termini del procedimento sono oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione *Amministrazione Trasparente* e nella sezione Intracom *Prevenzione della Corruzione* . I servizi devono procedere alla compilazione di un report semestrale.	Dirigenti	Analisi dei reiterati ritardi nel corso del 2014.

Incompatibilità di incarichi dirigenziali

Destinatari	Descrizione e Attuazione della misura	Responsabili	Obiettivi
Dirigenti	Situazioni di incompatibilità previste nei capi V e VI del Dlgs 39/2013. Inserimento negli interpelli di attribuzione degli incarichi delle cause specifiche di incompatibilità. Prevista l'acquisizione di apposita dichiarazione da parte del dirigente all'atto del conferimento dell'incarico, annualmente, e, laddove se ne ravvisi la necessità, su richiesta.	Direzione organizzazione, Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Previsione di un sistema di monitoraggio per verificare l'assenza di situazioni di incompatibilità

Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (cd. pantouflage-revolving doors);

Destinatari	Descrizione e Attuazione della misura	Responsabili	Obiettivi
Dirigenti	Previsione di specifiche cause di inconferibilità/incompatibilità previste ai Capi III/IV del Dlgs 39/2013. Dichiarazione d'insussistenza delle cause ostative da parte dell'interessato.	Direzione organizzazione, Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Previsione di un sistema di verifica delle autocertificazioni

LE MISURE OBBLIGATORIE

Disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. pantouflage-revolving doors)- art. 53 comma 16 ter Dlgs 165/2001

Destinatari	Descrizione e Attuazione della misura	Responsabili	Obiettivi
Tutti i dipendenti della Città cessati che hanno svolto poteri autoritativi o negoziali per la PA	Misura prevista dal Dlgs 165/2001 art. 53 comma 16 ter relativa ai soggetti cessati e riferita al triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.Inserita specifica dichiarazione nei bandi di gara e. nei contratti di assunzione	Direzione organizzazione, Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Previsione di un sistema di monitoraggio per:- verificare che i dipendenti cessati non abbiano violato il divieto dell'art. 53 comma 16 Dlgs 165/2001;accertare il rispetto del divieto di contrattare dell'art. 53 comma 16 Dlgs 165/2001

Formazione

Destinatari	Descrizione e Attuazione della misura	Responsabili	Obiettivi
Dipendenti delle aree a rischio	Svolti corsi di formazione a carattere generale e specifica. Individuazione del personale da inviare a formazione specifica.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Servizio Formazione, Dirigenti	Estendere la formazione a carattere generale ai dipendenti che non sono stati fino ad oggi coinvolti; Progettazione di iniziative formative che privilegino un taglio maggiormente operativo sulla gestione del rischio nell'attività lavorativa (formazione per classi omogenee, legate alla specifica attività lavorativa, operata con il coinvolgimento dei responsabili d'ufficio).