



**ORIGINALE**

Mod\_fdgc\_1\_21

**DIPARTIMENTO/AREA:** AREA SEGRETERIA GENERALE  
GABINETTO DEL SINDACO  
AREA RISORSE UMANE

**SERVIZIO:** ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - SERVIZIO  
DISCIPLINA, PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI -  
SERVIZIO COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE E  
PORTALE WEB

**ASSESSORATO:** SINDACO  
ASSESSORATO ALLA POLIZIA MUNICIPALE E  
LEGALITA'

**SG:** 579 del 29/12/2023

**DGC:** 629 del 28/12/2023

**Cod. allegati:** 1015L\_2023\_02

**Proposta di deliberazione prot. n° 2**

**del 28/12/2023**

**REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DI GIUNTA COMUNALE - DELIB. N° 551**

**OGGETTO:** Approvazione della bozza preliminare del nuovo Codice di Comportamento e della nuova Social Media Policy del Comune di Napoli.

Il giorno 29/12/2023, in modalità mista (Presenza/Videoconferenza), convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta comunale. Si dà atto che sono presenti i seguenti n° Nove Amministratori in carica:

**SINDACO:**

Gaetano MANFREDI

P	A
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

**ASSESSORI(\*):**

Laura LIETO

(Vicesindaco)

P	A
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pier Paolo BARETTA

P	A
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Antonio DE IESU

P	A
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teresa ARMATO

P	A
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Edoardo COSENZA

P	A
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vincenzo SANTAGADA

P	A
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Maura STRIANO

P	A
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Emanuela FERRANTE

P	A
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Luca FELLA TRAPANESE

P	A
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Chiara MARCIANI

P	A
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

(\*): I nominativi degli Assessori (escluso il Vicesindaco) sono riportati in ordine di anzianità anagrafica.

Assume la Presidenza: Vicesindaco Laura Lieto

Assiste il Segretario del Comune: Monica Cinque

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Avv. Monica Cinque

**IL PRESIDENTE**

Constatato il numero legale, invita la Giunta a trattare l'argomento segnato in oggetto.



LA GIUNTA, su proposta del Sindaco Gaetano Manfredi e dell'Assessore alla Polizia Locale e alla Legalità, Antonio De Iesu

### Premesso che

- la legge n. 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" ha posto in capo alle amministrazioni pubbliche vari adempimenti in materia, tra cui l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), ora confluito nella sotto sezione 2.3 "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- l'art 1, comma 44 della stessa legge n. 190/2012 ha sostituito l'art. 54 del D.lgs. 165/2001 prevedendo che "*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. (Omissis). 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*";
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 recante "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n.165*", che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare, ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici avente carattere generale, stabilendo all'art. 1 comma 2 che "*Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati da ciascuna amministrazione ai sensi dell'art. 54, comma 5 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001*";
- la CIVIT, oggi Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), con delibera n. 75 del 24 ottobre 2013, ha adottato ai sensi dell'art. 54 comma 5 del d.lgs. 165/2001 le linee guida per l'adozione da parte delle singole amministrazioni del Codice di comportamento;
- il codice nazionale ha natura regolamentare e definisce i doveri minimi che i dipendenti pubblici e gli altri destinatari del codice sono tenuti osservare 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.
- le singole amministrazioni sono chiamate a definire con un proprio codice i doveri di comportamento alla luce della realtà organizzativa e funzionale di riferimento, dei procedimenti e dei processi decisionali governati;
- i codici di comportamento assumono un ruolo fondamentale nella strategia anticorruzione delle singole amministrazioni, delineata dalla legge n. 190 del 2012, costituendo un valido strumento per

regolare le condotte dei dipendenti ed orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in stretta connessione con i Piani di prevenzione della corruzione adottati;

**Premesso, altresì, che**

- con deliberazione n. 254 del 24 aprile 2014 la Giunta Comunale ha adottato il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli, modificato con successiva deliberazione di G.C. n. 217 del 29 aprile 2017;
- con deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020, l'ANAC ha emanato le nuove *"Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche"*, al fine di promuoverne un sostanziale rilancio, evidenziando il ruolo chiave del codice quale strumento di prevenzione dei rischi di corruzione;
- con le suddette linee guida, al fine di valorizzare una procedura di formazione progressiva del codice, aperta alla più ampia partecipazione di tutti i destinatari, l'Autorità ha fornito alle amministrazioni indirizzi interpretativi e operativi, prevedendo un'articolazione della stessa in due distinte fasi:
  - fase 1 – predisposizione della bozza preliminare del codice a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con acquisizione del parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e con il supporto dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Nell'ambito della procedura di adozione del Codice così delineata, l'O.I.V. *"contribuisce alla valutazione dell'impatto dei doveri di comportamento sul raggiungimento degli obiettivi e sulla misurazione della performance individuale e organizzativa; esprime un parere obbligatorio sul codice (art. 54, co. 5, d.lgs. 165/2001), verificando che esso sia conforme a quanto previsto nelle Linee guida ANAC"*. 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, esame di tutte le osservazioni pervenute, conclusiva definizione del Codice di comportamento e approvazione dello stesso da parte della Giunta Comunale;
- l'ANAC, con delibera n. 469 del 9 giugno 2021, ha approvato nuove linee guida in materia di tutela degli 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*), fornendo nuovi indirizzi per la redazione del codice di comportamento con specifico riferimento all'istituto del *whistleblowing*;

**Rilevato che**

- il comma 1 bis dell'art. 54 del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 2 del decreto legge n. 36 del 30/04/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 79 del 29 giugno 2022, ha previsto espressamente che *"Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione"*;

- 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”*, ha apportato modifiche al Codice di Comportamento nazionale introducendo nuove disposizioni in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei *social media*;
- in particolare, il DPR 81/2023 ha modificato il DPR 62/2013 inserendo, dopo l’articolo 11, le seguenti disposizioni:
  - **articolo 11-bis, rubricato “Utilizzo delle tecnologie informatiche”**, il quale statuisce che:
    - l’amministrazione ha facoltà di svolgere, attraverso i propri responsabili di struttura, gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati;
    - 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 personale va di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti al 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;
  - **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 all’amministrazione di appartenenza. 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 e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 33/2013 e alla legge n. 241/1990, documenti e informazioni di cui abbiano la disponibilità;

- **all'art. 12, rubricato "Rapporti con il pubblico"**, vengono aggiunte le seguenti previsioni
  - al comma 1 si introduce la previsione secondo la quale il dipendente deve sempre orientare il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente, principio cardine nell'impostazione delle politiche di creazione di valore pubblico;
  - al comma 2, viene ribadito che il dipendente non può mai esternare dichiarazioni che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale;
- **all'articolo 13, rubricato "Disposizioni particolari per i dirigenti"**, vengono aggiunte le seguenti previsioni secondo le quali:
  - il comportamento 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, dovendo favorire occasioni di formazione e di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile;
  - il dirigente deve curare, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché relazioni interne ed esterne basate su leale collaborazione e reciproca fiducia (comma 5);
  - la misurazione della performance deve considerare sia il raggiungimento dei risultati che il comportamento organizzativo dei dipendenti (comma 7);
- **all'articolo 15, rubricato "Vigilanza, monitoraggio e attività formative"** viene aggiunto il comma 5-bis, che pone l'accento sulla necessità di attivare cicli di formazione sull'etica pubblica, non solo al momento dell'assunzione, ma anche in caso di modifiche di ruolo o di responsabilità del dipendente;

#### Considerato che

- il nuovo Codice nazionale afferma i doveri fondamentali di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti pubblici devono osservare e segue le direttrici di riforma previste dal PNRR per attualizzarlo al nuovo contesto socio-lavorativo e alle esigenze di maggiore tutela dell'ambiente, del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e a quelle derivanti dall'evoluzione e dalla maggiore diffusione di internet e dei *social media*;
- il Consiglio Comunale con deliberazione n. 22 del 12 maggio 2023 "*Approvazione delle linee di indirizzo per la pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*" nell'evidenziare la natura trasversale dello strumento normativo del Codice di Comportamento ha sottolineato la necessità della revisione, anche al fine di adeguarlo alle innovazioni al Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici;

- in continuità con i PTPCT precedenti, la sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 238 del 18/07/2023 e successivi aggiornamenti, ha individuato, tra le misure strategiche in tema di prevenzione della corruzione, la misura generale MG1 "Codice di Comportamento" che prevede quale azione concreta la "Diffusione e l'aggiornamento del Codice di Comportamento. Monitoraggio sull'attuazione";
- l'attuazione della fase 2 della citata misura generale, attribuita alla responsabilità del Servizio Anticorruzione e trasparenza, al Servizio Comunicazione Istituzionale e Portale Web, all'Area Risorse Umane, prevede la ***"Proposta di aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli sulla base delle linee guida ANAC approvate con deliberazione n. 177/2020, delle indicazioni fornite dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 22/2023 e alla luce del D.L. 36/2022, convertito con L. 79/2022 (c.d. decreto PNRR 2) e delle modifiche apportate al DPR n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici) dal DPR 81/2023"***;

**Considerato, altresì, che**

- l'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, recante *"Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)"*, ha disciplinato l'introduzione nel Codice di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media;
  - il DPR n. 81/2023 ha introdotto **l'articolo 11-ter, del DPR n. 81/2023 rubricato "Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media"**, che tra l'altro prevede che le amministrazioni possono dotarsi di una propria *"social media policy"* per adeguare alle proprie specificità le modifiche introdotte dal D.P.R. n. 81/2023;
  - con Delibera di Giunta Comunale n. 166 del 30/03/2017, l'Amministrazione comunale si è dotata di una Social Media Policy che disciplina il rapporto tra gli utenti ed il Comune di Napoli con l'obiettivo di rendere più semplice la fruizione degli account social istituzionali;
  - l'Amministrazione comunale, tenendo conto dei rapidi cambiamenti della Rete e delle piattaforme di social media e recependo le recenti disposizioni normative, ha ritenuto opportuno ed utile aggiornare la Social Media Policy con cui disciplinare e promuovere il corretto utilizzo degli account social da parte di utenti e dipendenti; a tal fine il Servizio Comunicazione Istituzionale e Portale Web ha predisposto il documento allegato denominato *"Social Media Policy del Comune di Napoli"* che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
  - a tal fine nella bozza del nuovo Codice di Comportamento è stato introdotto l'articolo 12 ter *"Comportamento in servizio – Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media"*, il cui comma 4, recita che *"Il Comune di Napoli si è dotato di una Social Media Policy con cui disciplina il corretto utilizzo degli account social da parte di utenti e dipendenti (www.comune.napoli.it/socialmediapolicy)."*

**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 che integra e specifica il codice di comportamento generale *"con procedura aperta alla partecipazione previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione"*;

**Rilevato che** l'ANAC nelle Linee guida di cui alla deliberazione n. 177/2020, ha fornito indicazioni sulle diverse fasi attraverso le quali il codice può essere redatto, e, in particolare ha previsto che nella prima fase la predisposizione della bozza del codice a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con acquisizione del parere obbligatorio dell'Organismo Interno di Valutazione Nucleo di Valutazione, si conclude con l'approvazione della bozza preliminare del Codice da parte della Giunta Comunale;

**Considerato che**

- in ragione del mutato assetto normativo, peraltro di recentissima evoluzione, è stata predisposta a cura del Servizio Anticorruzione e trasparenza, con il supporto del Servizio Comunicazione Istituzionale e Portale Web, dell'Area Risorse Umane e del Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali, all'interno del quale è incardinato l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), sotto la supervisione e il coordinamento del Segretario Generale, in qualità di Responsabile della Corruzione (RPC) giusta deliberazione di G.C. n. 315/2013 e del dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza, in qualità di Responsabile della Trasparenza, giusta nomina di cui al decreto del Sindaco n. 109/2023 la bozza preliminare del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli, tenuto conto anche del mutato assetto organizzativo dell'Ente;
- nella elaborazione della bozza preliminare del nuovo Codice si è inteso proporre un documento in grado di specificare e chiarire il comportamento atteso dai singoli dipendenti e da coloro che collaborano a vario titolo con il Comune di Napoli, individuando, oltre ai principi di carattere generale, prescrizioni specifiche riferite ai diversi contesti amministrativi. Nella sua formulazione il nuovo Codice di Comportamento vuole essere uno strumento concreto ed efficace per l'individuazione delle condotte cui uniformare il proprio comportamento ed orientare così i singoli alla migliore cura dell'interesse pubblico, in stretta connessione con le previsioni della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e le misure operative di prevenzione e gestione del rischio ivi contenute;
- oltre ad alcune modifiche e integrazioni, relative ai principi generali di comportamento da assumere in servizio, nei rapporti con il pubblico e nell'ambito privato (artt. 1, 3, 11, 12, 13), nel nuovo Codice di Comportamento sono state introdotte disposizioni in materia di regali e altre utilità (art. 4), disposizioni specifiche destinate ai Dirigenti ed ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione (art. 14) e nuove disposizioni sulle attività di vigilanza, monitoraggio e attività formative (art. 17). In attuazione delle novità introdotte dal Codice Nazionale, nonché della necessità di fornire indicazioni sul lavoro agile e indirizzi più precisi in merito alla gestione dei procedimenti penali sono stati inserite nuove disposizioni dedicate alle comunicazioni dei procedimenti penali (art. 6 bis); al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche (art. 12 bis), dei mezzi di informazione e dei social media da parte dei dipendenti pubblici, con previsione da parte dell'Amministrazione di dotarsi della Social Media Policy (art. 12 ter) con cui viene disciplinato il corretto utilizzo degli account social da parte di utenti e dipendenti; alle disposizioni per il personale in lavoro agile (art. 18).

**Considerato** che il Nucleo Indipendente di Valutazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 54 comma 5 del D.Lgs. 165/2001, ha espresso con nota PG/2023/1036942 del 20/12/2023 *"PARERE FAVOREVOLE"* in attesa di valutare anche le modifiche /integrazioni che eventualmente



COMUNE DI NAPOLI

*Perverranno dalle unità organizzative comunali interessate al riguardo” sulla conformità della bozza preliminare del nuovo codice di comportamento alla Linee Guida dell’Anac ;*

**Considerato, altresì, che** le modifiche/integrazioni proposte dal Servizio Comunicazione Istituzionale e Portale Web e acquisite con PG/2023/1033524 del 19/12/2023, quelle dell’Area Risorse Umane acquisite con PG/2023/1041977 del 21/12/2023 e quelle dell’Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) incardinato nel Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali acquisite con PG/2023/1041650 del 21/12/2023 e inviate al NIV con nota PG/2023/1053087 del 28/12/2023 non modificano nella sostanza la bozza preliminare di Codice di Comportamento su cui il Nucleo Indipendente di Valutazione ha espresso parere favorevole;

**Ritenuto, pertanto,** sulla base delle considerazioni sopra esposte, di dover procedere all’approvazione della bozza preliminare del nuovo Codice di Comportamento e della *Social Media Policy* del Comune di Napoli da sottoporre successivamente al vaglio di tutti gli interessati, sia interni che esterni all’Ente, attraverso idonea procedura partecipativa, da indirsi mediante apposito avviso che dovrà essere pubblicato sul sito 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;

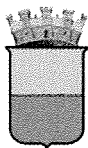
**Rilevato che** l’aggiornamento del Codice di comportamento, con la sua definitiva approvazione, orienterà le condotte di chi lavora per il Comune di Napoli al fine di garantire il migliore perseguimento dell’interesse pubblico; costituirà misura di prevenzione della corruzione e si coordinerà con il Piano integrato di attività e organizzazione dell’Ente (PIAO), sezioni Performance e Rischi corruttivi e trasparenza;

**Visti:**

- 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 D.lgs. 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.;
- le “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche” approvate dall’Anac con deliberazione n. 177/2020;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*;
- l D.P.R. n. 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*”;
- il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 “*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*” entrato in vigore il 30 marzo 2023 e produttivo di effetti a decorrere dal 15 luglio 2023.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Avv. Monica [firma]





COMUNE DI NAPOLI

9

**Attestato che:**

- l'istruttoria preordinata all'adozione del presente atto, anche ai fini di eventuali ipotesi di conflitto ex art.6bis della Legge 241/1990, introdotto dalla Legge 190/2012, art. 41, comma 1, è stata espletata dalla dirigenza che lo sottoscrive;
- l'adozione del presente provvedimento avviene nel rispetto della regolarità e della correttezza dell'attività amministrativa e contabile ai sensi dell'art. 147bis del D.Lgs. 267/2000 e degli artt. 1, comma 1, lett. b) e 17, comma 2, lett. a) del Regolamento dei controlli interni dell'Ente.

**Ritenuto** che ricorrono i motivi di urgenza previsti dall'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, al fine di garantire la tempestiva condivisione della bozza preliminare da sottoporre al vaglio di tutti gli interessati, sia interni che esterni all'Ente (cd. stakeholder), attraverso la successiva procedura partecipativa, per acquisire eventuali proposte e/o osservazioni utili alla stesura definitiva del Codice, per cui è necessario, con separata votazione, dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile;

Gli allegati, costituenti parte integrante della presente proposta, sono costituiti dai seguenti documenti:

- All 1. Bozza preliminare del nuovo Codice di Comportamento del Comune di Napoli (per complessive pagine n. 32, progressivamente numerate e firmate digitalmente dai dirigenti proponenti)
  - All. 2 Nuova Social Media Policy del Comune di Napoli (per complessive pagine n. 6,7 *μ* progressivamente numerate e firmate digitalmente dal dirigente del Servizio Comunicazione Istituzionale e Portale Web)
- conservati nell'archivio informatico dell'Ente, repertoriati con il n. 1015L/2023/2 del 28/12/2023

*La parte narrativa, i fatti, gli atti citati, le dichiarazioni ivi comprese sono vere e fondate e quindi redatte dal Dirigente del Servizio sotto la propria responsabilità tecnica, per cui sotto tale profilo, lo stesso dirigente qui di seguito sottoscrive*

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Francesco Tanda

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO DISCIPLINA  
PREROGATIVE SINDACALI

Antonio Coppola

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO COMUNICAZIONE  
ISTITUZIONALE E PORTALE WEB

Salvatore Russo

Con voti UNANIMI,

IL SEGRETARIO GENERALE  
Avv. Monica Cingus

## DELIBERA

1. di approvare la bozza preliminare del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli (All. 1) e la nuova Social Media Policy del Comune di Napoli (All. 2), allegati al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che la bozza preliminare del nuovo Codice di comportamento riporta in maniera coordinata la precedente stesura degli articoli del vigente codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli e gli aggiornamenti operati/effettuati;
3. di dare mandato al Servizio Anticorruzione e Trasparenza di sottoporre i documenti allegati alla valutazione di tutti i soggetti interessati, sia interni che esterni all'Ente, ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. 30.03.2001 n.165, attraverso idonea procedura partecipativa mediante apposito avviso da pubblicare 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;
4. 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, debba avvenire entro il mese di febbraio 2024;
5. di dare comunicazione del presente provvedimento a tutti i Dirigenti delle varie macrostrutture dell'Ente per una maggiore divulgazione informativa della bozza del nuovo codice di comportamento tra tutti i dipendenti dell'Ente;

☐ (\*\*) Adottare il presente provvedimento con l'emendamento riportato nell'intercalare allegato;

☒ (\*\*) Con separata votazione, sempre con voti UNANIMI, dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile per l'urgenza ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000;

(\*\*): La casella sarà barrata a cura della Segreteria Generale solo ove ricorra l'ipotesi indicata.

IL SINDACO

Gaetano Manfredi

L'ASSESSORE ALLA POLIZIA MUNICIPALE  
E ALLA LEGALITA'

Antonio De Iesu

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Francesco Tanda

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO DISCIPLINA,  
PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI

Antonio Coppola

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO COMUNICAZIONE  
ISTITUZIONALE E PORTALE WEB

Salvatore Russo

IL SEGRETARIO GENERALE  
Avv. Monica Ciarrocca

VISTO: IL SEGRETARIO GENERALE

Monica Cinque

VISTO: IL RESPONSABILE DELL'AREA  
SEGRETARIA GENERALE

Maria Aprea

VISTO: IL RESPONSABILE DELL'AREA  
GABINETTO DEL SINDACO

Gaetana Esposito

VISTO: IL RESPONSABILE DELL'AREA  
RISORSE UMANE

Giuseppina Silvi

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PROT. N. 2 DEL 28/12/2023, AVENTE AD OGGETTO:  
Approvazione della bozza preliminare del nuovo Codice di Comportamento e della nuova Social  
Media Policy del Comune di Napoli**

Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza, il Dirigente del Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali, il Dirigente del Servizio Comunicazione Istituzionale e Portale Web esprimono, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, il seguente parere di regolarità tecnica in ordine alla suddetta proposta: **FAVOREVOLE**

.....  
.....  
.....

Addì, .....

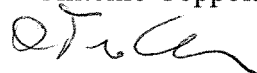
IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Francesco Tanda



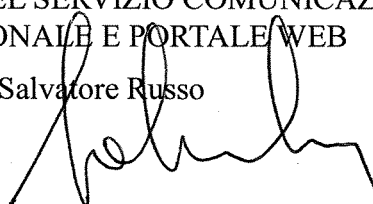
IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO DISCIPLINA,  
PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI

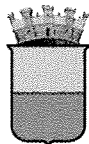
Antonio Coppola



IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO COMUNICAZIONE  
ISTITUZIONALE E PORTALE WEB

Salvatore Russo





COMUNE DI NAPOLI

Proposta pervenuta al Dipartimento Ragioneria il 28/12/2023 e protocollata con il n. D.G.R. 2023/628;

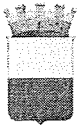
Il Ragioniere Generale, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, esprime in ordine alla suddetta proposta il seguente parere di regolarità contabile:

.....  
 ..... *allep* .....  
 .....  
 .....

Addì, 29/12/23 .....

IL RAGIONIERE GENERALE

..... *Carde/p/* .....



COMUNE DI NAPOLI

**Area Ragioneria**

Parere di regolarità contabile ai sensi dell' art.49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000.  
Proposta di delibera n.02 del 28.12.2023 DGC n.629 del 28.12.2023 Servizi  
Anticorruzione e Trasparenza – Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali  
Comunicazione Istituzionale e Portale WEB.

Verificato che la proposta non comporta riflessi diretti, né indiretti sulla situazione  
economico – finanziaria del Comune e sul suo patrimonio, il parere di regolarità  
contabile non è dovuto.

Il Ragioniere Generale  
Dott.ssa Claudia Gargiulo

29/12/2023

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PROT. N. 2 DEL 28.12.2023

SERVIZIO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA; SERVIZIO DISCIPLINA, PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI; SERVIZIO COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE E PORTALE WEB  
PERVENUTA ALLA SEGRETERIA GENERALE IN DATA 29.12.2023 – SG 579

### OSSERVAZIONI DEL SEGRETARIO GENERALE

Con la proposta deliberativa in esame si intende approvare la bozza preliminare del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli e la nuova Social Media Policy del Comune di Napoli, subordinando l'approvazione del testo definitivo del codice alla valutazione delle eventuali proposte ed osservazioni che potranno pervenire all'esito della procedura partecipativa da porre in essere mediante avviso pubblico.

La proposta di deliberazione è corredata del parere favorevole di regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Il Ragioniere Generale ha rappresentato che il parere di regolarità contabile non è dovuto in quanto *la proposta non comporta riflessi diretti, né indiretti sulla situazione economico - finanziaria del Comune e sul suo patrimonio.*

Il nuovo codice di comportamento viene proposto, in attuazione dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, facendo seguito alle modifiche apportate al D.P.R. 62/2013, recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, dal D.P.R. 81/2023.

Si ricorda che, ai sensi del citato art. 54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, *“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. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. 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.”*

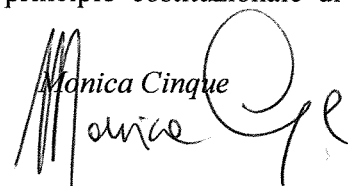
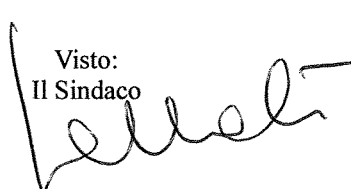
In proposito, si rileva dalla parte narrativa, che *“il Nucleo Indipendente di Valutazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 54 comma 5 del D.Lgs. 165/2001, ha espresso [...] “PARERE FAVOREVOLE” in attesa di valutare anche le modifiche /integrazioni che eventualmente perverranno dalle unità organizzative comunali interessate al riguardo, sulla conformità della bozza preliminare del nuovo codice di comportamento alla Linee Guida dell'Anac”.*

La proposta deliberativa si richiama alla deliberazione consiliare n. 22/2023, avente ad oggetto *“Approvazione delle linee di indirizzo per la pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”*; in tale sede l'Organo consiliare ha sottolineato la necessità della revisione del codice di comportamento, anche al fine di adeguarlo alle innovazioni al Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici.

Il provvedimento si pone, inoltre, in attuazione della misura generale MG1 contenuta nella sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025, la cui seconda fase prevede la *“Proposta di aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli sulla base delle linee guida ANAC approvate con deliberazione n. 177/2020, delle indicazioni fornite dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 22/2023 e alla luce del D.L. 36/2022, convertito con L. 79/2022 (c.d. decreto PNRR 2) e delle modifiche apportate al DPR n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici) dal DPR 81/2023”.*

Spettano all'Organo deliberante le valutazioni conclusive con riguardo al principio costituzionale di buon andamento e imparzialità cui si informa l'azione amministrativa.

Visto:  
Il Sindaco



Monica Cinque

Deliberazione di G. C. n. 551 del 29/12/23 composta da n. 15 pagine progressivamente numerate,

☒ nonché da allegati come descritti nell'atto.\*

\*Barrare, e cura del Servizio Segreteria della Giunta, solo in presenza di allegati

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO GENERALE

### ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

- Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* il 12.1.24 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000);
- La stessa, in pari data, è stata comunicata in elenco ai Capi Gruppo Consiliari (art. 125 del D.Lgs. 267/2000), nonché ai dirigenti apicali per la successiva assegnazione ai dirigenti responsabili delle procedure attuative.

Il Funzionario Responsabile

### ESECUTIVITA'

La presente deliberazione :

☒ con separata votazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000;

☐ è divenuta esecutiva il giorno ..... ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000, essendo decorsi dieci giorni dalla pubblicazione.

Addi .....

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
Segreteria della Giunta comunale

### Attestato di compiuta pubblicazione

Si attesta che la presente deliberazione è stata Pubblicata all'Albo Pretorio *on line* di questo Comune

dal ..... al .....

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
Segreteria della Giunta comunale

### Attestazione di conformità

(da utilizzare e compilare, con le diciture del caso, solo per le copie conformi della presente deliberazione)

La presente copia, composta da n. .... pagine, progressivamente numerate, è conforme all'originale della deliberazione di Giunta comunale n. .... del .....

☐ divenuta esecutiva in data .....

Gli allegati, costituenti parte integrante, come descritti nell'atto, firmati digitalmente dal Dirigente proponente, sono conservati nell'archivio informatico dell'Ente.

Il Funzionario responsabile