



Comune di Trieste



**RELAZIONE 2022 SULL'ATTIVITÀ DI
MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEI CODICI
DI COMPORTAMENTO PREVISTA DALL'ART. 15
DEL D.P.R. 62/2013**

*Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Segretario Generale
dott. Giampaolo Giunta*

Sommario

Premessa	pag. 3
Contesto normativo	pag. 3
Diffusione della conoscenza dei Codici di Comportamento	pag. 4
Formazione sui Codici di comportamento	pag. 4
La vigilanza sul rispetto delle disposizioni dettate dai Codici di comportamento	pag. 5
Segnalazioni da parte dei cittadini a carico dei dipendenti	pag. 5
Tutela del Whistleblower	pag. 6
Comunicazioni sui conflitti di interessi e sulle partecipazioni ad associazioni e organizzazioni	pag. 7
Attività extralavorative	pag. 7
Monitoraggio sulle violazioni ai Codici e correlati procedimenti disciplinari	pag. 8
Segnalazioni all'Autorità Giudiziaria e/o alla Corte dei Conti	pag. 10

Attività di monitoraggio sull'attuazione dei Codici di comportamento relativamente all'anno 2021 ai sensi dell'art. 54, comma 7 del D.lvo n. 165 del 2001

Premessa

La presente relazione viene predisposta in esecuzione di quanto disposto dall'articolo 15, 3° comma del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”; tale disposizione prevede che, oltre alla diffusione della conoscenza dei Codici di Comportamento nell'Amministrazione, a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si proceda al monitoraggio annuale sulla loro attuazione, alla pubblicazione dei relativi risultati sul sito istituzionale ed alla comunicazione degli stessi all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Per la finalità di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del Codice di Comportamento generale e di quello aziendale, ai sensi del citato art. 15, le amministrazioni si avvalgono del supporto dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'ente.

Contesto normativo

Il Codice di comportamento del Comune di Trieste è stato adottato con deliberazione giunta n. 234 del 24 maggio 2018 ed è in vigore dal 13 giugno 2018.

Con la stesura del predetto, è stato rivisto il Codice precedentemente approvato il 31 gennaio 2014 quale prima attuazione di quanto previsto dall'articolo 54, co. 5, del D. Lgs. n. 165/2001: ai sensi di tale norma, le previsioni del Codice nazionale (DPR 16 aprile 2013, n. 62) dovevano essere integrate e specificate presso ogni Pubblica Amministrazione, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione.

Con l'adozione del codice aziendale dd. 2018, è stato efficacemente raggiunto, nonché successivamente mantenuto, l'obiettivo di redigere un testo adeguato ed attuale rispetto al contesto dell'amministrazione comunale.

In seguito, nel corso dell'anno 2019, si è provveduto ad approfondire, diffondere e condividere le tematiche affrontate nell'elaborazione dell'aggiornamento al Codice di comportamento aziendale e sono state avviate mirate iniziative settoriali, le quali, oltre a fornire il mero dato informativo, sono state occasione per favorire scambi di opinioni ed affrontare le eventuali perplessità sorte in proposito.

Diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento

I Codici di comportamento sono stabilmente consultabili sia nell'Intranet comunale, nella sezione specificamente dedicata all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (*Intranet - Servizi - Risorse Umane - Procedimenti Disciplinari - Codici di comportamento*), sia nel sito web dell'ente (sezione "Amministrazione trasparente - Disposizioni generali - Atti generali - Codice disciplinare e Codici di comportamento"), ciò fin dalla data di loro rispettiva pubblicazione, ovvero dal 13 giugno 2013 per quanto attiene il Codice nazionale e dal 29 maggio 2018 per quanto riguarda il Codice di comportamento aziendale.

Copie dei Codici di comportamento vengono costantemente consegnate, inviate o, comunque, fornite a tutti i nuovi titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione, agli incaricati, ai dipendenti provenienti in mobilità da altri enti, al personale a tempo determinato, ai lavoratori socialmente utili (persone disoccupate utilizzate a progetto) ed al personale di ruolo neoassunto in corso d'anno.

Ulteriormente, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari ne fornisce a richiesta copia, cartacea oppure informatica.

Si può, pertanto, constatare ed affermare che la sensibilizzazione sul tema operata all'interno dell'ente, affinché nei contratti siano inserite clausole risolutive in caso di gravi violazioni dei Codici di comportamento, abbia acquisito carattere di capillarità, con piena e diffusa attuazione.

Formazione sui Codici di comportamento

Per le particolari modalità di esplicazione delle prestazioni lavorative correlate -direttamente o quale conseguenza- alla pandemia da Covid-19, nel corso dell'anno 2021 l'intervento formativo in materia di Codici di comportamento organizzato a livello centrale dalla Posizione Organizzativa Formazione, Qualità e Sviluppo è stato svolto in modalità inevitabilmente ridotta nei numeri rispetto a quanto realizzato negli anni solari precedenti.

A titolo meramente comparativo, si evidenzia che nel precedente anno 2020 a livello decentrato (ovvero, da parte dei singoli dirigenti nei confronti del personale ad essi rispettivamente assegnato) non erano stati disposti incontri informativi sui contenuti dei codici di comportamento, mentre a livello centrale erano stati messi a disposizione n. 3 corsi di formazione specificamente centrati sull'argomento, frequentati da, complessivamente, 439 dipendenti in modalità a distanza (e-learning e webinar).

Per quanto riguarda l'anno solare 2021, sono stati organizzati a livello centrale i seguenti incontri formativi:

Dipartimento	Servizio	Partecipanti	Durata	Ente erogatore
Dipartimento Innovazione e Servizi Generali	Servizi Demografici	1	9 ore e 45 minuti (FAD)	Progetto "TRIO" Regione Toscana
Dipartimento Polizia Locale, Sicurezza e Protezione Civile	Servizio Protezione Civile e Servizio Amministrativo	1	12 ore (FAD)	Scuola Regionale Polizia Locale FVG

La vigilanza sul rispetto delle disposizioni dettate dai Codici di comportamento

Come previsto dal piano Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione in essere, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di questo Comune opera in stretto raccordo con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari ai fini dello svolgimento delle attività previste dall'art. 15, commi 1, 2 e 3 del D.P.R. 62/2013 in materia di:

- a) raccolta ed esame delle segnalazioni di violazione dei Codici di comportamento (art. 14 del Codice di comportamento aziendale), provenienti dai responsabili delle strutture ma anche da soggetti esterni all'Ente e pervenute al Protocollo Generale o all'Ufficio Relazioni con il Pubblico
- b) vigilanza e monitoraggio sull'applicazione dei Codici di comportamento, in costante rapporto con i dirigenti responsabili di ciascuna struttura e le strutture di controllo interno.

Quanto sopra, rilevando che l'entrata in vigore del D.lgs. 75/2017 in data 22 giugno 2017 ha ricondotto alla potestà disciplinare dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari anche l'accertamento di eventuali omissioni in argomento, con esclusione dei soli illeciti più lievi e passibili del rimprovero verbale (unica sanzione irrogata direttamente dal rispettivo dirigente).

Per quanto attiene la vigilanza sullo svolgimento delle funzioni in materia disciplinare, sottolineate dall'art. 13, 8° comma, del D.P.R. 62/2013, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari ha provveduto a monitorare la gestione della responsabilità disciplinare da parte dei dirigenti, ai fini dell'azione disciplinare nei confronti degli stessi e dell'attivazione delle conseguenze sulla responsabilità dirigenziale, ai fini della valutazione della performance, individuale e organizzativa: si rileva che nel corso dell'anno 2021 il monitoraggio non ha riscontrato omissioni in tale ambito.

Segnalazioni da parte dei cittadini a carico dei dipendenti

Con riferimento ai comportamenti tenuti dai dipendenti comunali e dagli addetti ai servizi erogati dall'ente al pubblico in violazione delle disposizioni dettate dal Codice di Comportamento,

nel corso dell'anno 2021 risultano essere pervenute n. 4 segnalazioni al Protocollo Generale e n. 6 segnalazioni all'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

Effettuati gli opportuni accertamenti e verifiche preistruttorie, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari non ha avviato in nessuno dei casi segnalati un procedimento disciplinare; un tanto, per il mancato riscontro di elementi per procedere e -in uno dei casi- per l'impossibilità, da parte del responsabile della struttura interessata, di identificare il dipendente che era stato oggetto di lamentela.

Nello specifico, due delle situazioni segnalate coinvolgevano operatori addetti presso strutture comunali ma dipendenti da ditta esterna, cui la segnalazione è stata formalmente estesa: in un caso è stata applicata una penale ai sensi del capitolato d'appalto e nell'altro il datore di lavoro esterno ha comunicato di aver applicato un'ammonizione scritta all'interessato, contestualmente impegnandosi ad effettuare specifica formazione in materia di Codice di Comportamento per i propri dipendenti.

Tutela del Whistleblower

Nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 in essere (approvato con deliberazione giunta n. 147 di data 02.05.2022) sono state recepite le linee guida dettate dall'A.N.A.C. in materia di segnalazione di illeciti da parte dei whistleblower ed il sistema di tutela dei whistleblower all'interno dell'Amministrazione è inserito nell'attuale Codice di comportamento aziendale, entrato in vigore il 13 giugno 2018.

Pertanto, le segnalazioni di violazioni o irregolarità, di illeciti o di condotte comunque pregiudizievoli per l'ente possono essere effettuate dai dipendenti, dai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o di incarico, dai lavoratori e dai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere in favore dell'amministrazione: a tutti i predetti soggetti sono rivolte le misure di tutela della riservatezza previste a livello nazionale.

Le concernenti segnalazioni possono essere indirizzate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Comune di Trieste, mediante una delle seguenti modalità, tutte idonee a garantire la doverosa riservatezza del segnalante:

- a mezzo posta elettronica -indirizzando alla casella del Responsabile della Prevenzione della Corruzione con l'indicazione "RISERVATA-PERSONALE"
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna -con l'indicazione "RISERVATA-PERSONALE" apposta sulla busta chiusa
- direttamente all'ANAC.

Maggiori dettagli e specificazioni a tal proposito sono esposti dal succitato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, cui si rinvia.

Quanto sopra premesso, si rileva che nel corso dell'anno solare 2021 non si è registrata alcuna denuncia di "whistleblowing".

Comunicazioni sui conflitti di interessi e sulle partecipazioni ad associazioni e organizzazioni

Sin dall'anno 2014 nel sito web dell'ente e nell'Intranet comunale sono pubblicati i modelli per le comunicazioni sui conflitti di interessi, sulle richieste di astensione e sulle partecipazioni ad associazioni e organizzazioni; negli anni successivi è stata, altresì, aggiornata la modulistica attinente alle correlate dichiarazioni.

Si prende atto che nel corso del 2021 non sono pervenute a livello centrale dichiarazioni di supposto conflitto di interessi.

Attività extralavorative

Nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa (art. 53, commi 12 e 13, del D.Lgs n. 165/2001 e art. 18 del D.Lgs. n. 33/2013), gli incarichi autorizzati sono comunicati nei termini di legge al Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso lo specifico applicativo informatico (PerlaPA – Anagrafe delle prestazioni) e pubblicati per elenco sul sito Internet dell'amministrazione comunale, nell'apposita sezione <http://amministrazionetrasparente.comune.trieste.it/personale/incarichi-conferiti-o-autorizzati-ai-dipendenti/>).

Tale elenco viene aggiornato periodicamente e riporta il nominativo del dipendente autorizzato, l'oggetto dell'incarico, il soggetto conferente e le caratteristiche dell'incarico stesso (date, gratuità/compenso, importo, saldo).

La pubblicazione dell'elenco di cui trattasi viene considerata esaustiva dell'adempimento richiesto dall'art.12, 2° comma, del Codice di comportamento aziendale, riguardo all'obbligo di comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione dei provvedimenti autorizzativi delle attività extralavorative ai dipendenti.

Gli uffici preposti al controllo delle attività extralavorative, proseguendo quanto già in essere dagli anni precedenti, hanno effettuato il controllo a campione mediante estrazione a cadenza annuale, utilizzando un sistema informatico di generazione casuale su un campione di personale pari al 10% (arrotondato per difetto) del personale a tempo indeterminato e determinato in servizio alla data stabilita dalla Direzione Generale e Servizio Risorse Umane prossima a quella fissata per l'estrazione.

Con riferimento all'attuale monitoraggio, alla data di redazione del presente documento risultano tuttora in corso i controlli e le verifiche sulle attività extralavorative svolte in difetto della prescritta autorizzazione nel corso degli anni 2020 e 2021.

Le risultanze saranno disponibili successivamente al completamento degli approfondimenti sulle dichiarazioni dei redditi percepiti dagli interessati, pertanto i relativi esiti verranno evidenziati, quale integrazione della presente sezione, nella relazione di monitoraggio che sarà redatta nell'anno 2023.

Monitoraggio sulle violazioni dei Codici e correlati procedimenti disciplinari

Ai sensi dell'art. 14, 2° comma, del Codice di comportamento aziendale, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, con il supporto dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, verifica il livello di attuazione dei Codici, anche rilevando il numero e il tipo delle violazioni accertate e sanzionate e le aree dell'Amministrazione in cui si sia concentrato il maggiore tasso di violazioni.

A tal fine, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari svolge, pertanto, una funzione di collettore delle segnalazioni istituzionali di illecito disciplinare provenienti dai dirigenti.

Con esclusivo riferimento a fatti configuranti violazioni del Codice di comportamento generale e del Codice di comportamento aziendale, nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021 l'Ufficio Procedimenti disciplinari ha avviato n. 23 procedimenti disciplinari, che di seguito si schematizzano:

Dipartimento di appartenenza	Violazione	Sanzione applicata/esito
Dipartimento Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Cultura e Sport		
1.	art. 9 co. 4° e 5° del Codice di Comportamento Aziendale: condotta scorretta nei rapporti con i colleghi e superiori	Rimprovero scritto
2.	art. 9 co. 3° e 4°, lett. c) e d) del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Multa 3 ore
3.	art. 9 co. 4° del Codice di Comportamento Aziendale: condotta scorretta nei rapporti con i colleghi e superiori	Multa 4 ore
4.	art. 9 co. 4° del Codice di Comportamento Aziendale: condotta scorretta nei rapporti con i colleghi e superiori	Archiviazione
5.	art. 9, comma 3°, e comma 3° lettera c) del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente e violazione del divieto di fumo	Rimprovero scritto
6.	art. 9, comma 3°, del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Rimprovero scritto
7.	art. 9, comma 3°, del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Multa 3 ore
8.	art. 9, comma 3°, del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Multa 1 ora
9.	art. 9, comma 3°, del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Multa 1 ora

10.	art. 11 co. I del DPR n. 62/2013 "Codice di Comportamento Generale": inottemperanza indicazioni di servizio art 9, co. 4 e 5 del Codice di Comportamento Aziendale: condotta scorretta nei rapporti con i colleghi e superiori	Multa 2 ore
11.	art. 11 co. I del DPR n. 62/2013 "Codice di Comportamento Generale" : Inottemperanza indicazioni di servizio art 9, comma 4 e 5 del Codice di Comportamento Aziendale: condotta scorretta nei rapporti con i colleghi e superiori	Rimprovero scritto *concluso 2022
12.	art. 9, co. 4 e 5 del Codice di Comportamento Aziendale: scarsa collaborazione nei rapporti con i colleghi e superiori	Archiviazione *concluso 2022
13.	art. 9, co. del Codice di Comportamento Aziendale: scarsa collaborazione nei rapporti con i colleghi e superiori	Archiviazione *concluso 2022
14.	art. 9, comma 3°, del Codice di Comportamento Aziendale: Comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Sospensione 2 gg *concluso 2022
15.	art. 9, comma 3°, del Codice di Comportamento Aziendale: Comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Sospensione 3 gg *concluso 2022
16. 17, 18.	art. 9 co. 4° del Codice di Comportamento Aziendale: Condotta scorretta nei rapporti con i colleghi e superiori- 3 procedimenti a carico dello stesso dipendente (riunione di 3 casi)	Multa 4 ore *conclusi 2022
Direzione Generale e Risorse Umane		
1.	art. 9, comma 3° lett. b) del Codice di Comportamento Aziendale: alcool in servizio	Estinzione del procedimento per cessazione dal servizio
Dipartimento Polizia Locale, Sicurezza e Protezione Civile		
1.	art. 9 commi 1 e 4 del Codice di Comportamento Generale: utilizzo scorretto dei beni dell'amministrazione e condotta scorretta nei rapporti con colleghi e superiori	Sospensione 3 gg
2.	art. 9, comma 3°, del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Rimprovero scritto
Dipartimento Servizi Finanziari, Tributi e Partecipazioni Societarie		
1.	art. 9, comma 3° lett. b) del Codice di Comportamento Aziendale: alcool in servizio (riunione dei casi con altro procedimento)	Sospensione 6 mesi

Nel corso del 2021 un solo dirigente -in quanto tale, competente esclusivamente per l'applicazione della sanzione disciplinare del rimprovero verbale- ha direttamente sanzionato una condotta costituente violazione ai dettati dei Codici di comportamento, per la motivazione di seguito sintetizzata:

Dipartimento di appartenenza	Motivazione
Dipartimento Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Cultura e Sport	art. 9, comma 4, lettera c) del Codice di Comportamento Aziendale: Condotta scorretta nei rapporti con i colleghi e superiori

Alla data del 31/12/2021 risultavano, pertanto, essere stati complessivamente avviati n. 24 procedimenti disciplinari per violazioni dei doveri dettati dai Codici di Comportamento: in 17 casi si è proceduto all'irrogazione di una sanzione disciplinare, un procedimento è stato archiviato senza applicazione di sanzione, un procedimento è stato dichiarato estinto, mentre 5 procedimenti sono giunti a conclusione successivamente, nel corso dell'anno 2022.

A mero titolo comparativo rispetto alla rilevazione precedente, si evidenzia che il numero complessivo di sanzioni disciplinari applicate nell'anno 2020 per le violazioni in argomento era stato pari a 13.

Segnalazioni all'Autorità Giudiziaria e/o alla Corte dei Conti

Nell'anno 2021 è stata effettuata una segnalazione, a carico di un unico dipendente, all'Autorità Giudiziaria ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-quater del d.lgs. 165/2001 per falsa attestazione della presenza in servizio con modalità fraudolente (in relazione al medesimo episodio, si è provveduto alla denuncia alla Corte dei Conti nel corso dell'anno 2022).

IL SEGRETARIO GENERALE
(dott. Giampaolo Giunta)