Comune di Trieste

RELAZIONE 2023 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. 4
Segnalazioni da parte dei cittadini a carico dei dipendenti	pag. 5
Monitoraggio sulle violazioni ai Codici e correlati procedimenti disciplinari	pag. 5
Tutela del Whistleblower	Pag. 7
Comunicazioni sui conflitti di interessi e sulle partecipazioni ad associazioni e organizzazioni	pag. 7
Attività extralavorative	pag. 8
Segnalazioni all'Autorità Giudiziaria e/o alla Corte dei Conti	pag. 8

Attività di monitoraggio sull'attuazione dei Codici di comportamento relativamente all'anno 2022 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 giuntale n. 234 del 24 maggio 2018 ed è in vigore dal 13 giugno 2018.

La stesura ha previsto la revisione del 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 tuttora 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.

Nel corso dell'anno 2023 si darà avvio ad una preliminare fase di studio sull'aggiornamento del Codice vigente, da completarsi qualora normative sopravvenute rendessero necessario od opportuno adeguare il documento ad oggi in essere, pertanto ad eventuale integrazione delle disposizioni esistenti.

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.

Si conferma che anche nell'anno 2022 copia dei Codici di comportamento è stata consegnata o inviata via mail 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; parimenti, il documento è stato fornito in occasione delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato presso il Comune di Trieste (304 persone di ruolo ed una persona a tempo determinato, oltre alle assunzioni a tempo determinato di personale educativo supplente).

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

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

Formazione sui Codici di comportamento

A fine comparativo, si rileva che nel precedente anno 2021 erano stati organizzati a livello centrale n. 2 incontri formativi dedicati sull'argomento, che sono stati seguiti in modalità FAD da due partecipanti (n. 1 dipendente dei Servizi Demografici/Dipartimento Innovazione e Servizi generali e n. 1 dipendente dal Servizio Protezione Civile e Servizio Amministrativo/Dipartimento Polizia Locale, Sicurezza e Protezione Civile).

Nell'anno solare 2022 sono stati organizzati a livello centrale i seguenti incontri formativi:

Dipartimento	Servizio	Partecipanti	Durata	Ente erogatore
Direzione Generale	Servizio Risorse Umane	1	4 ore (videoconferenza)	Paradigma
Dipartimento Polizia Locale, Sicurezza e Protezione Civile	Direzione	4	6 ore (aula)	Scuola per la Polizia Locale del FVG
Segreteria Generale	Avvocatura Civica	3	3 ore (videoconferenza)	COMPA

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 sia dai responsabili delle strutture sia 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, in ottemperanza alle disposizioni dettate dal D.lgs. 75/2017, che 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).

Si evidenzia che il Piano anticorruzione si avvale, tra gli altri, anche del Codice di Comportamento quale strumento che concorre a realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, e specificamente stabilisce che la violazione del Piano è fonte di responsabilità non soltanto con riferimento all'ambito penale, civile, amministrativo e contabile, ma anche rispetto a quello disciplinare.

Altresì, il monitoraggio e l'osservazione delle situazioni di mancata osservanza delle disposizioni dettate dai Codici di comportamento consentono di valutare e programmare eventuali adeguamenti delle formule organizzative e gestionali-operative in essere, anche e proprio in un'ottica di prevenzione della corruzione.

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 2022 il monitoraggio non ha riscontrato omissioni in tale ambito.

Segnalazioni da parte dei cittadini a carico dei dipendenti

Per quanto riguarda i comportamenti tenuti dai dipendenti comunali e dagli addetti ai servizi erogati dall'ente al pubblico, si rileva che né presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico né al Protocollo generale sono pervenuti nel corso dell'anno 2022 segnalazioni o reclami concernenti violazione delle disposizioni dettate dal Codice di Comportamento.

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/o del Codice di comportamento aziendale (pertanto, non considerando ai fini del presente monitoraggio le violazioni al codice disciplinare ai sensi del CCRL 26/11/2004 e delle normative correlate) nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 l'Ufficio Procedimenti disciplinari ha avviato n. 10 procedimenti disciplinari, che di seguito si schematizzano:

	Violazione	Sanzione / esito	Dipartimento di appartenenza
			Scuola, Educazione, P.Turistica, Cultura e Sport
1.	art. 9, comma 3°, del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Multa 4 ore	
2.	Art. 9, co. 3° e 4° del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente condotta scorretta nei rapporti con i colleghi e superiori	Rimprovero scritto	
3.	art. 9, comma 3° del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Multa 4 ore (riunione dei casi)	
4.	art. 9, comma 3° del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Multa 4 ore (riunione dei casi)	
5.	art. 9, comma 3° del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Sospensione 10 gg	
6.	art. 9, comma 3° del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Sospensione 10 gg	
7.	art. 9, comma 3° del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Rimprovero scritto (riunione dei casi) (concluso 2023)	
8.	Art. 9, co. 3° e 4° del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente condotta scorretta nei rapporti con i colleghi e superiori	Rimprovero scritto (riunione dei casi) (concluso 2023)	
9.	art. 9, comma 3° del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Rimprovero scritto (concluso 2023)	
			Polizia Locale, Sicurezza e Protezione Civile
1.	Art.10 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici: menzione della propria posizione nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Rimprovero scritto (concluso 2023)	

Nel corso del 2022 sono stati applicati n. 2 rimproveri verbali, da parte del medesimo dirigente, per condotta costituente violazione ai dettati dei Codici di comportamento:

Motivazione	Dipartimento di appartenenza
Art. 9 co. 3 del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento in servizio	Dipartimento Polizia Locale, Sicurezza e Protezione Civile
Art. 9 co. 3 del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento in servizio	Dipartimento Polizia Locale, Sicurezza e Protezione Civile

Alla data del 31 dicembre 2022 risultavano, pertanto, essere stati complessivamente avviati n. 10 procedimenti disciplinari per violazioni dei doveri dettati dai Codici di Comportamento (quattro dei quali, per la tempistica di avvio e di svolgimento, sono giunti a conclusione nel corso dell'anno 2023, nel rispetto dei termini procedimentali): in tutti i casi si è proceduto all'irrogazione di una sanzione disciplinare.

A mero titolo comparativo rispetto alla rilevazione precedente, si evidenzia che il numero complessivo di sanzioni disciplinari applicate nell'anno 2021 per le violazioni in argomento era stato pari a 17 a fronte di 24 procedimenti avviati.

Tutela del Whistleblower

Nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 attualmente in essere (approvato con deliberazione giuntale 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 whistleblowers 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 2022 non sono pervenuti al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza segnalazioni da parte dei dipendenti concernenti violazioni della normativa rientranti nell'ambito delle tutele previste dalla normativa sul whistleblowing.

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

Premesso che nel sito web dell'ente e nell'Intranet comunale è tuttora presente la pubblicazione dei modelli per le comunicazioni sui conflitti di interessi, sulle richieste di astensione e sulle partecipazioni ad associazioni e organizzazioni, si da atto che nel mese di luglio 2023 la Segreteria Generale dell'ente ha provveduto ad operare una verifica in argomento presso gli uffici competenti con riferimento all'anno solare 1° gennaio -31 dicembre 2022.

La ricognizione svolta ha portato ad appurare che nel corso del 2022 non sono pervenute comunicazioni relative a conflitti di interessi e a conseguenti richieste di astensione, né relative alla partecipazione ad associazioni e/o organizzazioni i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio.

Rimane confermato che una specifica e fondamentale modalità di eterointegrazione del Codice di comportamento dell'Ente e dei contratti individuali di lavoro del personale dipendente, dirigenziale e non dirigenziale, è costituita dalle misure inserite nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023/2025; assumendo, pertanto, valenza contrattuale, i concernenti obblighi di comportamento sono soggetti al doveroso rispetto da parte dei dipendenti.

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).
Altresì, tali incarichi sono pubblicati per elenco sul sito Internet dell'Amministrazione comunale, nella sezione denominata 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.

Alla data di redazione del presente documento risultano recentemente conclusi i controlli relativamente al 2021 e 2020: sul campione estratto, non sono state rilevate irregolarità.

Con riferimento all'attuale monitoraggio, ovvero per quanto concerne l'anno solare 2022, è stata effettuata l'estrazione del campione in data 23 dicembre 2022 ed i relativi controlli sono in corso, in attesa della scadenza dei termini per la presentazione della dichiarazione dei redditi.

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

Nel corso dell'anno 2022 non sono state effettuate segnalazioni.

IL SEGRETARIO GENERALE
(dott. Giampaolo Giunta)

GIAMPAOLO
GIUNTA
28.09.2023
13:08:45
GMT+01:00