



Comune di Trieste



**RELAZIONE 2024 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
Eterointegrazione del Codice di comportamento con il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	pag. 3
Contesto normativo	pag. 3
Diffusione della conoscenza dei Codici di Comportamento	pag. 4
Formazione sui Codici di Comportamento	pag. 5
La vigilanza sul rispetto delle disposizioni dettate dai Codici di Comportamento	pag. 5
Monitoraggio sulle violazioni ai Codici e correlati procedimenti disciplinari	pag. 6
Segnalazioni da parte dei cittadini a carico dei dipendenti	pag. 7
Tutela del Whistleblower	pag. 7
Comunicazioni sui conflitti di interessi e sulle partecipazioni ad associazioni e organizzazioni	pag. 8
Dichiarazioni pubbliche dei dipendenti	pag. 8
Attività extralavorative	pag. 8
Segnalazioni all'Autorità Giudiziaria e/o alla Corte dei Conti	pag. 9

**Attività di monitoraggio sull'attuazione dei Codici di comportamento  
relativamente all'anno 2023  
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.

## **Eterointegrazione del Codice di comportamento con il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

Anche nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023/2025, approvato con delibera di Giunta n. 15 del 23.01.2023, è stato confermato quanto già affermato nelle precedenti edizioni e cioè come il Piano stesso rappresenti 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.

I dipendenti sono pertanto tenuti a rispettare le prescrizioni contenute nel Piano, le quali hanno assunto valenza e forza contrattuale.

Nei paragrafi seguenti si darà atto del monitoraggio dell'applicazione di alcune delle citate misure di eterointegrazione previste nel Piano.

## **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 disporre di 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 perplessità sorte in proposito.

Nel corso dell'anno 2023 è proseguita l'attività di studio e di mirata raccolta documentale finalizzate a valutare l'adeguamento del Codice di Comportamento aziendale vigente mediante integrazione delle disposizioni già 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.

Dal mese di aprile 2024, nell'ottica di favorire l'informazione e l'approfondimento individuale in materia è, inoltre, disponibile nella bacheca di SSD di ciascun dipendente -pertanto trattasi di un documento immediatamente accessibile- una dispensa intitolata "Il codice di comportamento: i doveri dei pubblici dipendenti".

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, come da prassi consolidata, fornisce a richiesta copia cartacea oppure informatica dei Codici.

Si conferma che anche nell'anno 2023 copia dei Codici di comportamento è stata inviata 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.

A titolo di raffronto, si evidenzia che nel corso dell'anno solare 2023 sono state effettuate n. 242 assunzioni in ruolo e stipulati n. 3 contratti a tempo determinato, ulteriormente procedendo all'assunzione di n. 278 istruttori educativi a tempo determinato.

Si può, pertanto, affermare che la sensibilizzazione sul tema, 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**

Nell'anno solare 2023 sono state svolte le seguenti iniziative formative, per il tramite dell'Ufficio Formazione:

Dipartimento	Servizio	Partecipanti	Durata	Ente erogatore
Direzione Generale	Servizio Risorse Umane	2	3,20 ore (e-learning)	PA 360 SRL

## La vigilanza sul rispetto delle disposizioni dettate dai Codici di comportamento

Come previsto dal piano Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione in essere, ed ai sensi di quanto più sopra anticipato, 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, con riferimento alle seguenti tematiche:

- 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, che rimane, quest'ultima, l'unica sanzione irrogata direttamente dal rispettivo dirigente.

Ulteriormente, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 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 2023 il monitoraggio non ha riscontrato omissioni in tale ambito.

## 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 proposito l'Ufficio Procedimenti Disciplinari svolge, dunque, 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 situazioni di violazione al codice disciplinare di cui al CCRL 26/11/2004 e normative correlate), nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 l'Ufficio Procedimenti disciplinari ha avviato n. 5 procedimenti disciplinari, che di seguito si schematizzano:

	<b>Violazione</b>	<b>Esito</b>	<b>Dipartimento di appartenenza</b>
1.	art. 9, co. 3°, del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Archiviazione	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
2.	art. 9, co. 3°, del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Rimprovero scritto	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
3.	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	Sospensione dal servizio per 1 giorno	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
4.	art. 9, co. 3° del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Rimprovero scritto	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
5.	art. 9, co. 1° lett. b) del Codice di Comportamento Aziendale: doverosa custodia di tutti gli strumenti di lavoro affidati	Multa 2 ore	Polizia Locale, Sicurezza e Protezione Civile

Inoltre, nel corso del 2023 è stato applicato direttamente dal Direttore del Servizio Scuola, Educazione, e Biblioteche un rimprovero verbale per condotta costituente violazione dell'art. 9 comma 3° del Codice di Comportamento Aziendale (comportamento in servizio).

Alla data del 31 dicembre 2023 risultavano, pertanto, essere stati complessivamente avviati e conclusi n. 6 procedimenti disciplinari per violazioni dei doveri dettati dai Codici di Comportamento: nel rispetto dei termini procedurali, per cinque di essi si è proceduto all'irrogazione di una sanzione disciplinare ed in un caso all'archiviazione del procedimento.

A mero titolo comparativo rispetto alla rilevazione precedente, si evidenzia che il numero complessivo di sanzioni disciplinari applicate nell'anno 2022 per violazioni riguardanti il Codice di comportamento generale e/o il Codice di comportamento aziendale era stato pari a 10, a fronte di altrettanti procedimenti avviati.

## Segnalazioni da parte dei cittadini a carico dei dipendenti

Nel corso dell'anno 2023 sono pervenute all'Ufficio Procedimenti Disciplinari per il tramite dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico n. 3 segnalazioni riconducibili a violazioni dei Codici di comportamento con riferimento a comportamenti tenuti dai dipendenti comunali e dagli addetti ai servizi erogati dall'ente al pubblico: a seguito delle verifiche interne effettuate, ciascuna delle quali è stata valutata insussistente ai fini dell'avvio di un procedimento disciplinare.

Non risultano pervenute segnalazioni inerenti reclami presentati in tal senso al Protocollo Generale.

## Tutela del Whistleblower

Con comunicazione circolare del Segretario Generale (PROT B 20/1 - 4/1 - 2023 (4579) del 25.07.2023), resa in qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sono state diffuse le nuove linee guida sull'applicazione dell'istituto del whistleblowing.

Tali linee guida, confluite poi nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026, hanno recepito le importanti novità normative introdotte sul tema dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 applicabile a decorrere dal 15 luglio 2023.

Nello specifico, la nuova normativa assicura tutela ad una rinnovata platea di soggetti<sup>1</sup> nel caso in cui segnalino comportamenti, atti od omissioni che possono costituire violazioni di normative nazionali e dell'Unione Europea (illeciti civili, illeciti amministrativi, illeciti penali, illeciti contabili), che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.

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

- a mezzo posta elettronica: inviando alla casella del Responsabile anticorruzione (responsabile.anticorruzione@comune.trieste.it) una mail il cui oggetto dovrà essere soltanto la dicitura "RISERVATA – PERSONALE";
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna, riportando l'indicazione "RISERVATA – PERSONALE" sulla busta chiusa;
- richiedendo un colloquio riservato con il Responsabile per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Maggiori dettagli e specificazioni a tal proposito sono esposti nelle succitate Linee guida, cui si rinvia.

Quanto sopra premesso, si rileva che nel corso dell'anno 2023 non sono pervenute 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.

---

<sup>1</sup> Possono accedere alla tutela il personale dipendente, i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente, i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso il Comune di Trieste, i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso il Comune di Trieste, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Ente. A tutti i soggetti elencati la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente alla costituzione del rapporto giuridico. Il decreto legislativo, infatti, specifica che la tutela si applica anche quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

## **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 dà atto che nel corso del 2023 sono pervenute le seguenti comunicazioni:

- n. 3 comunicazioni relative a possibili conflitti di interessi con conseguente astensione, di cui una determinata dalla partecipazione ad associazioni e/o organizzazioni i cui ambiti di interesse possono interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio
- n. 1 comunicazione relativa a un possibile conflitto di interessi, risolta con l'applicazione di misure di mitigazione diverse dall'astensione.

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.

## **Dichiarazioni pubbliche dei dipendenti**

A integrazione dell'art. 10, comma 7, del Codice Comportamento Aziendale e anticipandone i contenuti rispetto ad un futuro aggiornamento, il Piano anticorruzione 2023/2025 a pag. 33 prevedeva, parimenti alla precedente edizione, che *“Il dipendente (quindi anche il dirigente) si astiene da dichiarazioni pubbliche, rese con qualsiasi mezzo di comunicazione, ed attinenti all'attività di servizio, se non previamente e formalmente autorizzato dal Sindaco o dall'Assessore competente e nei limiti di detta autorizzazione.”*

In ottemperanza a tale previsione sono giunte al Segretario generale, in qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, n. 3 comunicazioni di autorizzazione da parte del Sindaco/Assessori competenti alla partecipazione di altrettanti dipendenti, sia dirigenti che non, a trasmissioni televisive.

## **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).

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/>.

L'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 effettuano 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 sono ancora in corso le verifiche su alcune situazioni inerenti il 2022: è stata fatta la verifica sui redditi dichiarati dai dipendenti estratti, ma in alcuni casi è stato necessario procedere a chiarimenti, che sono tuttora oggetto di esame.

Per quanto riguarda le verifiche concernenti l'anno 2023, queste non possono ancora essere effettuate, in quanto verranno eseguite dopo la scadenza del termine per la presentazione della dichiarazione dei redditi per l'annualità in esame.

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

Nel corso dell'anno 2023 sono state effettuate da parte dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari n. 2 denunce alla Corte dei Conti in relazione a fatti emersi nell'ambito di altrettanti procedimenti disciplinari.

Il suddetto Ufficio ha, inoltre, dato diretto riscontro a richieste di informazioni e di chiarimenti inviate dalla Procura Regionale - Sez. Giurisdizionale della Corte dei Conti relativamente a specifici procedimenti avviati a carico di dipendenti comunali.

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(dott. Giampaolo Giunta)