



Comune di Trieste

**RELAZIONE 2025 SULL'ATTIVITÀ' DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEI
CODICI DI COMPORTAMENTO PREVISTA DALL'ARTICOLO 15 DEL DECRETO DEL
PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 62/2013**



Prot. n. B 20/1-1/1-2025 (2868)

PG n. 119796/2025

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Segretario
Generale

dottor Giampaolo Giunta

Indice generale

| | |
|--|----|
| RELAZIONE 2025 SULL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEI CODICI DI COMPORTAMENTO PREVISTA DALL'ARTICOLO 15 DEL DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 62/2013..... | 1 |
| Attività di monitoraggio sull'attuazione dei Codici di comportamento relativamente all'anno 2024 ai sensi dell'articolo 54, comma 7 del Decreto legislativo numero 165 del 2001..... | 3 |
| Premessa..... | 3 |
| Eterointegrazione del Codice di comportamento con il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza..... | 3 |
| Contesto normativo..... | 4 |
| Diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento..... | 5 |
| Formazione sui Codici di comportamento..... | 6 |
| La vigilanza sul rispetto delle disposizioni dettate dai Codici di comportamento..... | 6 |
| Monitoraggio sulle violazioni dei Codici e correlati procedimenti disciplinari..... | 8 |
| Segnalazioni da parte dei cittadini a carico dei dipendenti..... | 11 |
| Tutela del Whistleblower..... | 12 |
| Comunicazioni sui conflitti di interessi e sulle partecipazioni ad associazioni e organizzazioni..... | 13 |
| Dichiarazioni pubbliche dei dipendenti..... | 13 |
| Attività extralavorative..... | 14 |
| Segnalazioni all'Autorità Giudiziaria e / o alla Corte dei Conti..... | 15 |

**Attività di monitoraggio sull'attuazione dei Codici di comportamento
relativamente all'anno 2024 ai sensi dell'articolo 54, comma 7 del Decreto
legislativo numero 165 del 2001**

Premessa

La presente relazione viene predisposta in esecuzione di quanto disposto dall'articolo 15, terzo comma del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, numero 62 "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 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 articolo 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**

Nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026, approvato con deliberazione giunta numero 32 del 29 gennaio 2024 -così come nel successivo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027, approvato con deliberazione giunta numero 18 del 27 gennaio 2025- 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 giunta numero 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, comma 5, del Decreto legislativo numero 165/2001: ai sensi di tale norma, le previsioni del Codice nazionale (Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, numero 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 del 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 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 2024, parallelamente all'esame del materiale informativo e documentale raccolto, è iniziata la fase di mirato confronto con i Codici recentemente introdotti da altre Amministrazioni analoghe, poi avviando nel mese di dicembre 2024 la fase di revisione testuale dell'attuale Codice di Comportamento aziendale, finalizzata al prossimo adeguamento del Codice di Comportamento aziendale ad oggi vigente.

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 - 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 diffondere l'informazione e favorire l'approfondimento individuale in materia è, inoltre, disponibile nella bacheca del software Self Service Dipendente (SSD) di ciascun dipendente -pertanto trattasi di un documento direttamente consultabile- una sintetica dispensa realizzata dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari intitolata "Il codice di comportamento: i doveri dei pubblici dipendenti".

Altresì, il suddetto Ufficio, come da prassi consolidata, fornisce a richiesta copia informatica oppure cartacea dei Codici.

Si conferma che anche nell'anno 2024 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 2024 sono state effettuate le seguenti assunzioni:

241 assunzioni a tempo determinato nel profilo di istruttore educativo a tempo determinato

5 unità a tempo determinato nei profili di Funzionario Direttivo (Assistente Sociale) categoria D e Istruttore Amministrativo categoria C

173 unità di personale a tempo indeterminato a vario titolo (concorso pubblico, selezioni riservate a persone con disabilità, scambi e mobilità).

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 2024 sono state svolte in argomento le seguenti iniziative formative:

| Dipartimento | Servizio Posizione Organizzativa | Partecipanti | Durata | Ente erogatore |
|-----------------------|---|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| Direzione Generale | Risorse Umane Procedimenti Disciplinari | 3 | 13,5 ore (webinar) | Pubbliformez |
| Direzione Generale | Risorse Umane Procedimenti Disciplinari | 2 | 4,5 ore (webinar) | IFEL |

| | | | | |
|-----------------------|--|---|---------------------------|---------------|
| Direzione Generale | Risorse Umane Procedimenti Disciplinari | 1 | 10,5 ore (e-learning) | IFEL |
| Direzione Generale | Risorse Umane Procedimenti Disciplinari | 1 | 3, 3 ore (e-learning) | PA360 SRL |
| Direzione Generale | Risorse Umane Procedimenti Disciplinari | 2 | 30 minuti (e-learning) | Progetto Trio |
| Direzione Generale | Risorse Umane Procedimenti Disciplinari | 1 | 1 ora (e-learning) | Maggioli |

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'articolo 15, commi 1, 2 e 3 del Decreto del Presidente della Repubblica 62/2013, con riferimento alle seguenti tematiche:

- a) raccolta ed esame delle segnalazioni di violazione dei Codici di comportamento (articolo 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 Decreto legislativo numero 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'articolo 13, comma 8, del Decreto del Presidente della Repubblica numero 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 2024 questo monitoraggio non ha riscontrato omissioni in tale ambito.

Monitoraggio sulle violazioni dei Codici e correlati procedimenti disciplinari

Ai sensi dell'articolo 14, comma 2 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 vigente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del 26 novembre 2004 e normative correlate), nel periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024 l'Ufficio Procedimenti disciplinari ha formalmente avviato **tredici** procedimenti disciplinari. Si schematizzano di seguito i suddetti procedimenti avviati:

| Violazione | | Esito | Dipartimento |
|-------------------|---|-------------------------|--|
| 1. | articolo 9, comma 3 e 4 lettera b) del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente - condotta scorretta nei rapporti con colleghi e superiori | Rimprovero scritto | Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva |
| 2. | articolo 10 comma 2 del Decreto del Presidente della Repubblica 62/2013 e articolo 8, comma 1° lettera a) del Codice di Comportamento Aziendale: menzione nei rapporti privati della posizione ricoperta nell'Amministrazione | Multa 4 ore | Polizia Locale, Sicurezza e Protezione Civile |
| 3. | articolo 9, comma 3 e comma 4 lettera b) del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente - condotta scorretta nei rapporti con colleghi e superiori | Rimprovero scritto | Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva |
| 4. | articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente | Rimprovero scritto | Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva |
| 5. | articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente | Rimprovero scritto | Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva |
| 6. | articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente | Archiviazione | Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva |
| 7. | articolo 9, comma 4 e 5 del Codice di comportamento Aziendale: condotta scorretta nei rapporti con i colleghi | Sospensione 3 giorni | Innovazione e servizi al cittadino |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 8. | articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente | Archiviazione | Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva |
| 9. | articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente | Multa 2 ore | Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva |
| 10. | articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente | Multa 4 ore | Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva |
| 11. | articolo 11, comma 2 del Decreto del Presidente della Repubblica 62/2013 (codice di Comportamento generale): utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro in violazione delle condizioni previste dalla normativa vigente | Sospensione 2 giorni | Polizia Locale, Sicurezza e Protezione Civile |
| 12. | articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente | Sospensione 2 giorni (concluso nel 2025) | Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva |
| 13. | articolo 9, comma 3 lettere b) e c): comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente | Procedimento avviato e contestualmente sospeso | Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva |

Con riferimento a tali tredici procedimenti disciplinari, alla data del 31 dicembre 2024, nel rispetto dei termini procedimentali per **dieci** di essi si è proceduto all'irrogazione di una sanzione disciplinare, in **due** casi il procedimento si è concluso con l'archiviazione ed **un** procedimento è stato avviato e contestualmente sospeso ai sensi di legge.

Inoltre, nel corso del 2024 due Direttori di Servizio hanno ritenuto di applicare direttamente **quattro** rimproveri verbali per condotta costituente violazione del Codice di Comportamento Aziendale, che si schematizzano di seguito:

| Violazione | Dipartimento |
|---|--|
| articolo 9 comma 4 lettera c) del Codice di Comportamento Aziendale: mancato rispetto del tramite gerarchico per istanze, osservazioni e segnalazioni | Territorio, Ambiente e Lavori Pubblici |
| articolo 9, comma 3 del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente | Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva |
| articolo 9, comma 3 del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente | Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva |
| articolo 11 comma 2 del Decreto del Presidente della Repubblica 62/2013: utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro in violazione delle condizioni previste dalla normativa vigente | Territorio, Ambiente e Lavori Pubblici |

A mero titolo comparativo rispetto alla rilevazione precedente, si evidenzia che il numero complessivo di sanzioni disciplinari applicate dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari nell'anno 2023 per violazioni riguardanti il Codice di comportamento generale e / o il Codice di comportamento aziendale era stato pari a quattro, a fronte di cinque procedimenti avviati; inoltre, era stato applicato direttamente dal Direttore di Servizio un rimprovero verbale.

Segnalazioni da parte dei cittadini a carico dei dipendenti

Nel corso dell'anno 2024 sono state inoltrate all'Ufficio Procedimenti Disciplinari complessivamente **sette** segnalazioni di comportamenti riconducibili a violazioni dei Codici di Comportamento, così distribuite:

due segnalazioni sono pervenute tramite il Protocollo Generale

si è trattato di segnalazioni effettuate da parte di cittadini a carico di altrettanti dipendenti; di esse, a seguito delle verifiche interne effettuate, una è risultata insussistente e l'altra ha determinato l'avvio di un procedimento disciplinare, poi concluso con provvedimento di archiviazione

tre segnalazioni sono pervenute per il tramite dell'URP

queste si riferivano a comportamenti tenuti, rispettivamente, da un dipendente comunale e da due addetti ai servizi erogati dall'ente al pubblico; in esito alle verifiche interne, tali segnalazioni sono state valutate insussistenti

due segnalazioni riguardavano dipendenti di ditte esterne e sono state trasmesse all'Ufficio Procedimenti Disciplinari dal Direttore di Servizio di riferimento; in entrambi i casi non si è proceduto disciplinarmente, ma gli interessati sono stati oggetto di riorientamento in un caso e di trasferimento ad altra sede nell'altro.

Tutela del Whistleblower

Con comunicazione circolare del Segretario Generale (Protocollo B-20/1 - 4/1 - 2023 (4579) del 25 luglio 2023), resa in qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sono state diffuse le 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 Decreto legislativo numero 10 marzo 2023, numero 24 applicabile a decorrere dal 15 luglio 2023.

Successivamente, sono state pubblicate nella Intranet comunale le "Nuove linee guida in materia di whistleblowing" approvate con delibera della Giunta comunale numero 643 del 25 novembre 2024.

Nello specifico, la normativa assicura tutela ad una rinnovata platea di soggetti 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 della Pubblica Amministrazione; con le nuove Linee guida vengono, inoltre, fornite indicazioni relativamente ai soggetti che possono presentare una segnalazione, al tipo di violazioni segnalabili, nonché che ai canali di segnalazione attivati all'interno dell'Ente ed al procedimento di gestione delle segnalazioni.

Le concernenti segnalazioni possono essere indirizzate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Comune di Trieste utilizzando una delle seguenti due modalità, entrambe idonee a garantire la doverosa riservatezza del segnalante: mediante il Canale scritto, ovvero attraverso l'utilizzo di un'apposita piattaforma informatica crittografata oppure dalla specifica pagina intranet mediante il Canale orale, ovvero richiedendo al RPCT dell'Ente la disponibilità per un colloquio telefonico o, eventualmente, un incontro personale.

Maggiori dettagli ed informazioni a tal proposito sono esposti nelle succitate Linee guida, cui integralmente si rinvia.

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 nonché sulle partecipazioni ad associazioni e organizzazioni, si dà atto che nel corso del 2024 sono pervenute due comunicazioni relative a possibili conflitti di interessi con conseguente 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: assumendo, pertanto, valenza contrattuale, i concernenti obblighi di comportamento sono soggetti al doveroso rispetto da parte dei dipendenti.

Dichiarazioni pubbliche dei dipendenti

Ad integrazione dell'articolo 10, comma 7 del Codice Comportamento Aziendale e anticipandone i contenuti rispetto ad un futuro aggiornamento, il Piano anticorruzione 2024/2026 prevedeva, parimenti alla precedente edizione, la norma di comportamento integrativa secondo la quale "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, **quattro comunicazioni** di autorizzazione da parte degli Assessori competenti al rilascio di dichiarazioni alla stampa.

Attività extralavorative

Nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa (articolo 53, commi 12 e 13 del Decreto legislativo numero 165/2001 e articolo 18 del 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 o compenso, importo, saldo).

La pubblicazione dell'elenco di cui trattasi viene considerata esaustiva dell'adempimento richiesto dall'articolo 12, comma 2 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 non è ancora stata ultimata l'attività di verifica per l'anno 2023 e sono in corso controlli su specifiche situazioni concernenti le annualità pregresse.

Con riferimento ai controlli per l'anno 2024, è stata fatta la prevista estrazione del campione e, tranne per quanto riguarda l'esito delle verifiche non ancora concluse, non sono emersi nel 2024 casi di attività svolta in assenza di autorizzazione.

Segnalazioni all'Autorità Giudiziaria e alla Corte dei Conti

Nel corso dell'anno 2024 l'Ufficio Procedimenti Disciplinari ha effettuato **tre** denunce di danno erariale alla Procura Regionale presso la Corte dei Conti ed ha predisposto

la documentazione integrativa richiesta dalla medesima Corte con riferimento a **quattro** procedimenti istruttori avviati in relazione a fatti emersi nell'ambito di altrettanti procedimenti disciplinari.

Il predetto Ufficio ha, inoltre, riscontrato richieste di informazioni e di chiarimenti direttamente presentate dalla Procura Regionale - Sezione Giurisdizionale della Corte dei Conti in riferimento a specifici procedimenti avviati a carico di dipendenti comunali.

IL SEGRETARIO GENERALE

(dottor Giampaolo Giunta)