



Comune di Trieste

**RELAZIONE 2026 SULL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEI
CODICI DI COMPORTAMENTO PREVISTA DALL'ARTICOLO 15 DEL DECRETO DEL
PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 62/2013**



Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Segretario
Generale dottor Giampaolo Giunta

Prot. B 20/1 - 4/1 - 2026 (1668)

PG 71734/2026

Indice generale

RELAZIONE 2026 SULL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEI CODICI DI COMPORTAMENTO PREVISTA DALL'ARTICOLO 15 DEL DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 62/2013	1
.....	2
<u>Attività di monitoraggio sull'attuazione dei Codici di comportamento relativamente all'anno 2025 ai sensi dell'articolo 54, comma 7 del Decreto legislativo numero 165 del 2001</u>	<u>2</u>
Premessa.....	2
Eterointegrazione del Codice di comportamento con il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	3
Contesto normativo	3
Diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento	4
Formazione sui Codici di comportamento	5
La vigilanza sul rispetto delle disposizioni dettate dai Codici di comportamento	6
Monitoraggio sulle violazioni dei Codici e correlati procedimenti disciplinari	7
Segnalazioni da parte dei cittadini a carico dei dipendenti	14
Tutela del Whistleblower	14
Comunicazioni sui conflitti di interessi e sulle partecipazioni ad associazioni e organizzazioni.....	15
Dichiarazioni pubbliche dei dipendenti	15
Attività extralavorative	16
Segnalazioni all'Autorità Giudiziaria e alla Corte dei Conti	17

Attività di monitoraggio sull'attuazione dei Codici di comportamento relativamente all'anno 2025 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

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026-2028, proposto dal Segretario Generale dott. Giampaolo Giunta, nella sua qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, e approvato con la deliberazione giuntale numero 31 del 26 gennaio 2026, è coordinato, tra gli altri, con il Codice di comportamento aziendale inteso quale strumento dell'anticorruzione e misura di prevenzione a valle della valutazione del rischio.

Il Piano rappresenta, quindi, 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, con l'obiettivo di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione.

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 misure di eterointegrazione previste nel Piano.

Contesto normativo

Il Codice di comportamento del Comune di Trieste è stato adottato con deliberazione giuntale 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, nel corso degli anni, sono state variamente approfondite, diffuse e condivise le tematiche affrontate nell'elaborazione dell'aggiornamento al Codice aziendale, anche avviando 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 2025, successivamente all'esame del materiale documentale raccolto ed effettuato il confronto con i Codici recentemente introdotti da altre Amministrazioni analoghe, è stata avviata la fase di mirata revisione testuale dell'attuale Codice di Comportamento aziendale, finalizzata al prossimo adeguamento del Codice ad oggi vigente.

Diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento

I Codici di comportamento, nazionale ed aziendale, 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"). Un tanto, 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.

Per il secondo anno consecutivo, nell'ottica di diffondere l'informazione e favorire l'approfondimento individuale in materia, è stata resa disponibile nella bacheca del software Self Service Dipendente (SSD) una sintetica dispensa realizzata dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari intitolata "Il codice di comportamento: i doveri dei pubblici dipendenti"; trattasi, pertanto, di un documento consultabile direttamente ed autonomamente da ciascun dipendente, che verrà stabilmente mantenuto nella predetta bacheca.

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

Si conferma che anche nell'anno 2025 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.

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.

A titolo di raffronto, si evidenzia che nel corso dell'anno solare 2025 sono state effettuate le seguenti assunzioni:

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

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

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

Formazione sui Codici di comportamento

Nell'anno solare 2025 sono state svolte in argomento le seguenti attività formative:

Dipartimento	Servizio / Posizione Organizzativa	Partecipanti	Ente erogatore
Direzione Generale	Risorse Umane / Procedimenti Disciplinari	3	Maggioli
Direzione Generale	Risorse Umane / Procedimenti Disciplinari	3	Comune di Trieste
Direzione Generale	Risorse Umane / Procedimenti Disciplinari	1	IFEL
Segreteria Generale	Direzione	1	Fondazione Asmel
Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva	Scuola, Educazione Biblioteche	2	Progetto Trio
Territorio, Ambiente, Lavori Pubblici e Patrimonio	Edilizia Scolastica e Sportiva	1	Progetto Trio
Territorio, Ambiente, Lavori Pubblici e Patrimonio	Direzione	1	Regione Friuli Venezia Giulia

La vigilanza sul rispetto delle disposizioni dettate dai Codici di comportamento

Si osserva che il Segretario Generale nella sua qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in occasione del corso formativo tenuto nel 2025 (e tutt'ora in corso di svolgimento) rivolto ai dipendenti neoassunti

sui temi di Anticorruzione, tra gli argomenti trattati ha provveduto altresì a dedicare ampia attenzione al Codice di Comportamento.

Come previsto dal piano Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione in essere, ed ai sensi di quanto più sopra anticipato, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari opera in stretto raccordo con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di questo Comune 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 2025 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 2025 l'Ufficio Procedimenti disciplinari ha formalmente avviato, nel rispetto dei termini procedurali, ventuno procedimenti disciplinari.

Si schematizzano di seguito i suddetti procedimenti avviati:

Violazione		Esito	Dipartimento
1.	articolo 9, comma 3 del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento lesivo dell'immagine dell'Ente	Rimprovero verbale	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
2.	articolo 9, comma 3 del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento lesivo dell'immagine dell'Ente	Rimprovero verbale	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
3.	articolo 9, comma 3 del Codice di Comportamento Aziendale: comportamento lesivo dell'immagine dell'Ente	Rimprovero verbale	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
4.	articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento lesivo dell'immagine dell'Ente	Rimprovero verbale	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
5.	articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Archiviazione	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
6.	articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento lesivo dell'immagine dell'Ente	Rimprovero verbale	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
7.	articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente articolo 9, comma 3 lettera b): divieto di assumere bevande alcoliche durante il lavoro	Sospensione 11 giorni	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
8.	Articolo 11 comma 2 del Decreto del Presidente della Repubblica 62/2013: dovere di utilizzare i permessi di astensione dal lavoro nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi	Multa 4 ore	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva

Violazione		Esito	Dipartimento
9.	articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente	Archiviazione	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
10.	articolo 9, comma 1 lettera a) del Codice di comportamento Aziendale: divieto di accedere durante l'orario di servizio a social network, blog e forum per scopi non istituzionali articolo 9, comma 3: comportamento lesivo dell'immagine dell'Ente	Multa 2 ore	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
11.	articolo 9, comma 3 lettera b) del Codice di comportamento Aziendale: divieto di assumere bevande alcoliche durante il lavoro	Sospensione 1 giorno	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
12.	articolo 9, comma 1 lettera a) del Codice di comportamento Aziendale: divieto di accedere durante l'orario di servizio a social network, blog e forum per scopi non istituzionali articolo 9, comma 3: comportamento lesivo dell'immagine dell'Ente articolo 9, comma 3 lettera a): dovere di indossare l'uniforme articolo 10, comma 1: dovere di operare con spirito di servizio e correttezza	Multa 4 ore	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
13.	articolo 9, comma 1 lettera a) del Codice di comportamento Aziendale: divieto di accedere durante l'orario di servizio a social network, blog e forum per scopi non istituzionali articolo 9, comma 3: comportamento lesivo dell'immagine dell'Ente articolo 9, comma 3 lettera a): dovere di indossare l'uniforme articolo 10, comma 1:	Rimprovero scritto	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva

	Violazione	Esito	Dipartimento
	dovere di operare con spirito di servizio e correttezza		
14.	<p>articolo 9, comma 1 lettera a) del Codice di comportamento Aziendale: divieto di accedere durante l'orario di servizio a social network, blog e forum per scopi non istituzionali</p> <p>articolo 9, comma 3: comportamento lesivo dell'immagine dell'Ente</p> <p>articolo 9, comma 3 lettera a): dovere di indossare l'uniforme</p> <p>articolo 10, comma 1: dovere di operare con spirito di servizio e correttezza</p>	Multa 4 ore	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
15.	<p>articolo 9, comma 4 del Codice di comportamento Aziendale: dovere di improntare i rapporti con i colleghi e superiori ai principi di correttezza e collaborazione</p> <p>comma 5: dovere di adoperarsi per risolvere situazioni di tensione o conflitto fra colleghi</p>	Multa 4 ore	Polizia Locale, Sicurezza e Protezione Civile
16.	<p>articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente</p> <p>articolo 10 comma 1: dovere di operare con spirito di servizio e correttezza</p> <p>articolo 12, comma 3: dovere di fornire servizi al pubblico curando il rispetto degli standard di qualità e quantità fissati dall'Amministrazione</p>	Rimprovero scritto	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
17.	<p>articolo 9, comma 1 lettera a) del Codice di comportamento Aziendale: divieto di accedere durante l'orario di servizio il dipendente a social network, blog e forum per scopi non istituzionali, articolo 9, comma 3: comportamento lesivo dell'immagine dell'Ente</p>	Rimprovero scritto (concluso nel 2026)	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva

Violazione	Esito	Dipartimento
<p>articolo 12, comma 3: dovere di fornire servizi al pubblico curando il rispetto degli standard di qualità e quantità fissati dall'Amministrazione</p>		
<p>18. articolo 9, comma 1 lettera a) del Codice di comportamento Aziendale: divieto di accedere durante l'orario di servizio a social network, blog e forum per scopi non istituzionali articolo 9, comma 3: comportamento lesivo dell'immagine dell'Ente articolo 12, comma 3: dovere di fornire servizi al pubblico curando il rispetto degli standard di qualità e quantità fissati dall'Amministrazione</p>	<p>Rimprovero verbale (concluso nel 2026)</p>	<p>Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva</p>
<p>19. articolo 9, comma 1 lettera a) del Codice di comportamento Aziendale: divieto di accedere durante l'orario di servizio a social network, blog e forum per scopi non istituzionali articolo 9, comma 3: comportamento lesivo dell'immagine dell'Ente articolo 12, comma 3: dovere di fornire servizi al pubblico curando il rispetto degli standard di qualità e quantità fissati dall'Amministrazione</p>	<p>Rimprovero verbale (concluso nel 2026)</p>	<p>Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva</p>
<p>20. articolo 9, comma 1 lettera a) del Codice di comportamento Aziendale: divieto di accedere durante l'orario di servizio a social network, blog e forum per scopi non istituzionali articolo 9, comma 3: comportamento lesivo dell'immagine dell'Ente articolo 12, comma 3: dovere di fornire servizi al pubblico curando il rispetto degli standard di qualità e quantità fissati dall'Amministrazione</p>	<p>Archiviazione (concluso nel 2026)</p>	<p>Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva</p>

Violazione	Esito	Dipartimento
21. articolo 9, comma 3 del Codice di comportamento Aziendale: comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'Ente articolo 10 comma 1: dovere di operare con spirito di servizio e correttezza articolo 12, comma 3: dovere di fornire servizi al pubblico curando il rispetto degli standard di qualità e quantità fissati dall'Amministrazione	Procedimento in corso	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva

Inoltre, nel corso del 2025 due Direttori di Servizio hanno ritenuto di applicare direttamente la sanzione del rimprovero verbale: in un caso per condotta costituente violazione del Codice di Comportamento Aziendale e nell'altro per condotta costituente violazione del Codice di Comportamento Generale:

Violazione	Dipartimento
articolo 9 comma 4 del Codice di Comportamento Aziendale: condotta scorretta nei rapporti con colleghi e superiori	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva
articolo 11 comma 2 del Decreto del Presidente della Repubblica 62/2013: dovere di utilizzare i permessi di astensione dal lavoro nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi	Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva

A mero titolo comparativo rispetto alla rilevazione precedente, si evidenzia che nel corso dell'anno 2024 il numero complessivo di sanzioni disciplinari applicate dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari per violazioni riguardanti il Codice di comportamento generale e/o il Codice di comportamento aziendale era stato pari a dieci, a fronte di tredici procedimenti avviati e di un procedimento avviato e contestualmente sospeso.

Inoltre, erano stati applicati direttamente dal Direttore di Servizio quattro rimproveri verbali.

Segnalazioni da parte dei cittadini a carico dei dipendenti

Nel corso dell'anno 2025 è stata inoltrata all'Ufficio Procedimenti Disciplinari una segnalazione di comportamenti riconducibili a violazioni dei Codici di Comportamento pervenuta tramite il Protocollo Generale: si è trattato di segnalazione effettuata da parte di un cittadino a carico di un dipendente, la quale a seguito delle verifiche interne effettuate è risultata insussistente.

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, 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.

Un tanto premesso, si da atto che nell'anno 2025 è pervenuta agli uffici del Segretario Generale una segnalazione 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 nonché sulle partecipazioni ad associazioni e organizzazioni: con riferimento ad un tanto, si dà atto che nel corso del 2025 è pervenuta una segnalazione di conflitto d'interessi con conseguente richiesta di astensione, mentre non vi sono state segnalazioni di partecipazioni ad associazioni od organizzazioni operanti in ambito interferente con lo svolgimento dell'attività.

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 attualmente vigente e anticipandone i contenuti rispetto al futuro aggiornamento, il Piano anticorruzione in vigore prevede 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." A tal proposito, nel corso dell'anno 2025 non vi è evidenza di dichiarazioni stampa autorizzate.

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.

Nel corso dell'anno 2025 è emerso un caso di attività svolta per un numero di giornate maggiore rispetto a quanto autorizzato e, inoltre, sono stati segnalati all'Ufficio Procedimenti Disciplinari altri due dipendenti a motivo di svolgimento di attività non autorizzata. Si specifica che le violazioni sopra menzionate sono emerse nell'ambito dell'ordinaria attività dell'ufficio e non in seguito a controlli ispettivi a campione.

Alla data di redazione del presente documento l'attività di verifica mediante controlli a campione concernente gli anni 2023 e 2024 non è ancora stata ultimata, pertanto ne sarà data evidenza in futuro.

Segnalazioni all'Autorità Giudiziaria e alla Corte dei Conti

Nel corso dell'anno 2025 l'Ufficio Procedimenti Disciplinari non ha effettuato denunce di danno erariale alla Procura Regionale presso la Corte dei Conti.

Il predetto Ufficio ha, tuttavia, riscontrato 2 richieste di informazioni e di chiarimenti inoltrate dalla Procura Regionale - Sezione Giurisdizionale della Corte dei Conti riferentesi a procedimenti penali parallelamente azionati a carico di 4 dipendenti comunali destinatari di procedimento disciplinare.

IL SEGRETARIO GENERALE

(dottor Giampaolo Giunta)