

Allegato alla relazione tecnica – proposta GC n. 10791/2022

Articolo di riferimento del nuovo testo	Data	Osservazione	Risposta
Art. 2 comma 1	10/10/2022	Aggiungere, nell'ambito di applicazione, anche i soggetti quali tirocinanti, civilisti, praticanti a vario titolo che operano nell'ente.	Accolta
Art. 5 comma 2	10/10/2022	<p>Il comma 2, che non è presente nel codice di comportamento nazionale, pone di fatto un limite, seppur indiretto, al diritto di associazione tutelato dall'art. 18 della Costituzione.</p> <p>Pare sproporzionato che il dipendente, qualora si ravvisi un conflitto di interesse, debba rinunciare all'adesione all'associazione (diritto di rango costituzionale), senza porre in atto misure alternative che non compromettano il diritto associativo.</p> <p>Anche le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" danno indicazioni ispirate ad altre modalità di intervento da parte dell'Amministrazione.</p> <p>In fondo alla pagina 21 del documento di cui al link precedente, infatti, si dice che: "[...] le disposizioni integrative contenute nei codici di amministrazione possono collegare il dovere di comunicazione della adesione ad associazioni ed organizzazioni al potere della amministrazione d'appartenenza di adottare tutte quelle misure, quali la assegnazione ad altro ufficio, l'obbligo di astensione, la rotazione, che si rendessero necessarie per prevenire la possibilità che la adesione alla associazione ed organizzazione, in se stessa lecita e libera, possa determinare situazioni di conflitto di interessi reale o potenziale."</p> <p>Alla luce di quanto sopra formulo la seguente proposta si modifica.</p> <p>Proposta di modifica -> sostituire il comma 2 dell'art. 5 con il seguente:</p> <p>2. Il/la dirigente verifica l'adesione del dipendente all'associazione e l'eventuale conflitto di interesse. Qualora venga riscontrata questa ipotesi, il/la dirigente adotta le misure idonee per prevenire situazioni di conflitto di interessi reale o potenziale, quali ad esempio: l'assegnazione ad altro ufficio di concerto con il Dirigente del servizio personale, l'obbligo di astensione, la rotazione. Per i/le dirigente è competente il Segretario generale.</p>	<p>Parzialmente accolta.</p> <p>Si è precisato che il/la dirigente, laddove ravvisi un'interferenza, è comunque tenuto a definire le misure di prevenzione. Accogliendo il suggerimento, si è tuttavia deciso di inserire, per circoscriverne il perimetro, l'oggetto della valutazione del/la dirigente nel caso in cui la misura da adottare sia il trasferimento ad altro ufficio salvo la rinuncia da parte del dipendente alla partecipazione.</p>
Art. 10 comma 3	10/10/2022	<p>Al comma 3, lettera d), specificare a quale titolo non è possibile partecipare a incontri, convegni, ecc... Ciò perché il termine "partecipare" appare generico, quindi interpretabile anche come "partecipare quale semplice uditore", ma non credo sarebbe legittima tale limitazione.</p> <p>Proposta di integrazione: "d) non deve partecipare in qualità di relatore a incontri e convegni, a titolo personale, aventi ad oggetto l'attività dell'ente, senza avere preventivamente informato il/la responsabile dell'ufficio di appartenenza."</p>	<p>Parzialmente accolta.</p> <p>Non riguarda il testo oggetto di aggiornamento; tuttavia si è deciso di raccogliere il suggerimento definendo meglio il perimetro e la ratio della norma che non è di vietare interventi in qualità di relatore già vietati dal comma 4 del presente articolo quanto di accettare inviti o prendere parte ad iniziative non istituzionali la cui partecipazione è giustificata dalla qualità di dipendente (non solo incontri e convegni ma anche eventi conviviali) senza avere preventivamente informato il proprio responsabile in modo da salvaguardare l'immagine di neutralità ed imparzialità dell'amministrazione.</p>
Art. 11 comma 5	27/09/2022	<p>Art. 11 comma 5..</p> <p>Il/la dipendente usa gli strumenti di lavoro con accuratezza, e, nell'ottica di contribuire alla riduzione dei consumi e delle emissioni, prestando particolare attenzione nell'attuazione delle raccomandazioni e delle linee guida nazionali e locali, persegue il risparmio di energia e risorse e l'efficienza energetica, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - privilegiando, quando possibile, la luce naturale; - spegnendo le luci di ogni ambiente (compresi i bagni) al termine del suo utilizzo; anche in caso di assenza temporanea dalla propria stanza è raccomandato spegnere le luci; - verificando che le luci ed ogni dispositivo non utilizzato siano spenti al termine della giornata lavorativa, prima di lasciare il posto di lavoro. - ponendo attenzione al consumo di carta, stampando solo se indispensabile e utilizzando di norma la funzione fronte-retro; - ottimizzando il consumo di acqua evitandone gli sprechi. <p>Art. 11 comma 6</p> <p>Il/la dipendente collabora a mantenere la funzionalità e il decoro degli ambienti e separa i rifiuti utilizzando i contenitori per la raccolta differenziata presenti negli uffici.</p>	<p>Parzialmente accolta.</p> <p>Per completezza e flessibilità si ritiene opportuno demandare a successivi provvedimenti l'individuazione dei comportamenti e buone prassi da seguire per il risparmio energetico e la lotta agli sprechi; i suggerimenti relativi alle misure da adottare sono stati comunque recepiti nella circolare prot. n. 169899 del 16 novembre 2022.</p>

Art. 12 comma 7	21/09/2022	In riferimento al divieto di fare dichiarazioni e/o interviste ai media a meno di non avere ottenuto la preventiva (?) autorizzazione del Sindaco, non tiene conto del fatto che alcuni dipendenti possono trovarsi in simili circostanze - perchè per es. attivi all'interno dei quartieri oppure in associazioni sportive o analoghe - senza che ciò abbia alcuna attinenza con l'attività svolta all'interno del Comune. Quindi potrebbe essere opportuno limitare l'ipotesi a quelle dichiarazioni che se rese ad organi di stampa e/o media possono avere riflessi diretti e/o indiretti nei riguardi dell'Amministrazione.	Parzialmente accolta. L'osservazione non riguarda l'oggetto dell'aggiornamento; tuttavia si è deciso di raccogliere il suggerimento chiarendo che nell'ente è presente una struttura competente in materia di comunicazione esterna che opera istituzionalmente con le modalità organizzative definite dal dirigente di concerto con il Sindaco; rimane fermo il divieto per tutti gli altri dipendenti che possono svolgere attività di comunicazione esterna solo se autorizzati dal Sindaco o rivolgendosi alla struttura competente.
Art. 12 comma 7	10/10/2022	Al comma 7 si propone di integrare anche con l'autorizzazione dell'assessore delegato, stante la difficoltà talvolta di raggiungere tempestivamente il sindaco. Anche l'assessore, per le deleghe di competenza, dovrebbe poter autorizzare dichiarazioni alla stampa in modo da rendere più tempestiva l'azione amministrativa di comunicazione delle varie attività dell'Ente. Proposta di integrazione: 7. Nessun dirigente né dipendente può rilasciare dichiarazioni alla stampa o a programmi radiotelevisivi senza l'autorizzazione del Sindaco o dell'Assessore a cui fa capo il servizio/ufficio di appartenenza del dirigente/dipendente. Tale obbligo non si applica al Segretario Generale.	Parzialmente accolta. L'osservazione non riguarda l'oggetto dell'aggiornamento; tuttavia si è deciso di raccogliere il suggerimento chiarendo che nell'ente è presente una struttura competente in materia di comunicazione esterna che opera istituzionalmente con le modalità organizzative definite dal dirigente di concerto con il Sindaco; rimane fermo il divieto per tutti gli altri dipendenti che possono svolgere attività di comunicazione esterna solo se autorizzati dal Sindaco o rivolgendosi alla struttura competente.
Art. 13 bis comma 2	19/10/2022	In relazione alla lettera a), il riferimento alla "fascia oraria individuata dal dirigente" va reso conforme a quanto previsto dal contratto individuale di lavoro agile.	Accolta.
Art. 17 comma 2	10/10/2022	Al comma 2 si propone di utilizzare la stessa terminologia qualora ci si riferisca allo stesso istituto (sanzioni espulsive vs. sanzioni non conservative del posto di lavoro). Ferme restando le casistiche delle sanzioni espulsive (licenziamento con o senza preavviso) applicabili alle fattispecie stabilite dalla contrattazione collettiva e dalla legge, le sanzioni non conservative del posto di lavoro possono essere....	Non è un'osservazione ma una richiesta di chiarimenti: le sanzioni non conservative sono pur sempre il licenziamento in quanto la norma individua, ai sensi dell'art. 54 comma 3 del D.lgs. 165/2001, i casi di violazioni grave o reiterate del codice che comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1 ovvero il licenziamento.
Art. 18	10/10/2022	Il comma 1 va adeguato qualora venga modificato l'elenco dei soggetti di cui alla proposta di modifica dell'art. 2 (vedi sopra).	Accolta.