



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### ALL'AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE DEL COMUNE DI TRIESTE

#### **Premessa e quadro normativo di riferimento:**

L'adozione di un codice di comportamento interno a ciascuna amministrazione, che integri e specifichi il codice di comportamento generale, è misura di contrasto alla corruzione prevista dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, che ha modificato l'art. 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, per il quale ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni definito dal Governo e approvato con Decreto del Presidente della Repubblica.

Il regolamento recante il codice di comportamento generale dei dipendenti pubblici, emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62, all'art. 1, comma 2, ha ribadito il dettato di cui sopra:

“Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001”.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con deliberazione n. 75/2013, ha poi definito le linee guida in materia di adozione e di periodico aggiornamento dei codici di comportamento di ciascuna pubblica amministrazione, ritenuti nelle medesime linee guida “una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato”.

Nel rispetto della normativa e delle procedure dettagliate nelle suddette linee guida, il Comune di Trieste aveva adottato il proprio codice di comportamento interno con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 31 gennaio 2014, denominandolo “aziendale” per il suo collegamento ad un concetto di efficiente ed efficace apporto di ogni componente umana della macchina comunale al raggiungimento degli obiettivi di integrità perseguiti dalla normativa di riferimento.

L'aggiornamento di tale Codice, previsto dall'art. 15, 3° comma, del succitato D.P.R. n. 62/2013, è stato proposto dal Segretario Direttore Generale nella sua veste di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, esaminate le criticità emerse dall'analisi dei dati dei monitoraggi annuali sull'attuazione dei codici di comportamento e in adeguamento alle indicazioni dettate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, di aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione, con la quale si evidenziava la necessità di un intervento di revisione sui codici di comportamento interni da attuarsi entro la fine dell'anno 2016.

## **Procedura di stesura e approvazione:**

La proposta di aggiornamento del codice di comportamento aziendale, in linea con le previsioni dell'art. 15, comma 3, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 è stata predisposta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con il supporto e la collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, mantenendo l'impianto del codice di comportamento aziendale vigente,

Dal 26 settembre 2016 al 17 ottobre 2016 la proposta di aggiornamento è stata pubblicata nel sito istituzionale dell'ente e nell'intranet aziendale, in attuazione delle indicazioni della citata deliberazione n. 75/2013 dell'ANAC, unitamente ad un avviso pubblico di avvio della procedura partecipata con il coinvolgimento degli stakeholders. Per agevolare la partecipazione e la raccolta di suggerimenti e osservazioni, all'avviso è stata allegata anche la modulistica all'uopo predisposta, nella quale indicare gli estremi del proponente, il testo da aggiungere, eliminare o modificare, le motivazioni della richiesta e i riferimenti normativi. Ogni proponente aveva facoltà di presentare un numero illimitato di proposte.

Lo stesso 26 settembre l'avviso pubblico di avvio al percorso partecipativo, unitamente alla proposta di aggiornamento del codice di comportamento vigente e alla modulistica, è stato inviato alle associazioni dei Consumatori locali e regionali, alle organizzazioni sindacali rappresentative e alle R.S.U. presenti all'interno dell'Amministrazione, al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Nella stessa data la proposta di aggiornamento è stata altresì inviata alle componenti istituzionali (Sindaco, agli Assessori, al Presidente del Consiglio Comunale, ai Consiglieri comunali e ai Presidenti dei Consigli Circostrizionali).

In esito all'avviso sono pervenute da parte sindacale 45 proposte di modifica, integrazione o eliminazione di parti del documento, oltre a varie obiezioni riguardo alla necessità di aggiornare il codice di comportamento aziendale vigente, ravvisando nelle specificazioni introdotte possibili ripercussioni negative sull'immagine del dipendente comunale.

116 ulteriori proposte sono pervenute da parte di 22 dipendenti, di diverse aree comunali e diversi profili professionali.

Il C.U.G. ha presentato 7 proposte di modifica, integrazione o eliminazione nonché una nota illustrativa del Presidente del Comitato che manifestava un giudizio complessivamente critico nei confronti della proposta pervenuta e suggeriva che l'Amministrazione evidenziasse e condividesse gli obiettivi che intendeva raggiungere con la proposta di aggiornamento.

Solo un'associazione dei consumatori (l'ADICONSUM) ha presentato le proprie osservazioni, concordando con i contenuti ma non con la necessità di dettagliare norme comportamentali che dovrebbero essere di uso comune.

Una sintesi delle osservazioni e/o proposte pervenute a seguito dell'avviso pubblico è stata elaborata in un prospetto riepilogativo che si allega alla presente relazione nella quale sono state specificate, seppur sinteticamente, le ragioni degli eventuali mancati accoglimenti.

Per quanto attiene all'opportunità di approfondire, diffondere e condividere le tematiche affrontate

nell'elaborazione dell'aggiornamento al Codice di comportamento aziendale vigente ci si ripromette di affrontare l'argomento nel corso di iniziative formative settoriali nell'ambito delle quali promuovere scambi di opinioni e risolvere le perplessità suscitate in particolare dall'istituto del whistleblowing, ossia della tutela dei segnalanti illeciti che, fra tutte le innovazioni apportate al testo vigente, ha suscitato le maggiori diffidenze da parte dei lavoratori, delle componenti sindacali e da parte del CUG.

La proposta di aggiornamento è stata quindi rivista e rielaborata alla luce dei contributi degli stakeholders. In particolare per quanto riguarda la semplificazione delle previsioni preesistenti e/o introdotte dalla nuova versione, laddove possibile la declinazione di regole comportamentali dettagliate e specifiche è stata rinviata ad appositi interventi regolamentari la declinazione di regole comportamentali dettagliate e specifiche, come nel caso delle disposizioni e dei limiti in materia di attribuzione di incarichi extraufficio. Il testo così modificato è stato inviato il 27 luglio 2017 alle organizzazioni sindacali rappresentative e alle R.S.U. presenti all'interno dell'Amministrazione per la prevista informazione. L'incontro veniva rinviato al 21 settembre 2017, in accoglimento delle richieste in tal senso formulate da alcune componenti sindacali, con invito a formulare eventuali ulteriori osservazioni entro la predetta data.

In occasione dell'incontro del 21 settembre 2017, preso atto che non erano pervenute le facoltizzate osservazioni, sono stati espressi, da parte delle componenti sindacali, suggerimenti, richieste di chiarimenti e e critiche.

Il testo nella versione risultante in esito alle modificazioni successive all'incontro con le componenti sindacali, con l'accoglimento delle richieste riguardanti le attività di comunicazione consentite e l'esonero dall'esposizione del badge anche da parte del personale della polizia locale in servizio con abiti borghesi, veniva quindi inviato all'Organismo Indipendente di Valutazione che, il 21 novembre 2017, ha espresso il prescritto parere obbligatorio, valutando favorevolmente la conformità del documento pervenutogli rispetto a quanto previsto nelle linee guida dell'ANAC, sia per quanto attiene alla procedura seguita che ai contenuti, in particolare per quanto riguarda l'effettiva aderenza alla realtà del Comune di Trieste.

## **Elenco delle specificazioni/integrazioni/modifiche:**

### *Premessa*

Sono stati specificati il ruolo di strumento svolto dal Codice di comportamento nell'ambito delle azioni volte ad assicurare la qualità dei servizi che l'Amministrazione comunale rende ai cittadini e le conseguenze dell'inosservanza dei codici di comportamento per i soggetti non legati da rapporti di dipendenza e ai quali i dettati del codice siano applicabili.

### *Ambito soggettivo di applicazione*

Sono state individuate, in attuazione delle previsioni della delibera n. 75/2013 dell'ANAC (linee guida), in modo specifico le categorie di soggetti ai quali estendere l'applicazione dei codici di comportamento.

E' stata precisata altresì la necessità che nei contratti di assunzione, collaborazione, consulenza e negli atti di conferimento degli incarichi siano inseriti richiami riguardo al dovere di osservare le disposizioni dei codici di comportamento.

### *Regali, compensi e altre utilità*

E' stata inserita la specificazione sulla suddivisione del valore dei regali collettivi, non presente nel codice precedente.

### *Partecipazione ad associazioni e organizzazioni, comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse e obbligo di astensione*

Sono stati dettagliati gli aspetti procedurali delle comunicazioni e definite in maniera puntuale le situazioni soggettive che possono dar luogo a conflitto di interessi.

### *Prevenzione della corruzione e segnalazione di condotte illecite*

L'argomento è stato integrato alla luce della più recente normativa in materia di Whistleblowing, in particolare per quanto attiene la facoltà del segnalante di negare l'accesso al suo nominativo e le conseguenze di tale, eventuale, diniego.

### *Trasparenza e tracciabilità*

E' stato sottolineato il dovere di collaborazione con il Responsabile Anticorruzione che fa capo a tutti i dipendenti anche per quanto attiene l'attuazione delle previsioni in materia di trasparenza, con specificazioni riguardo al ruolo che, in tale ambito, viene svolto dai dirigenti.

### *Comportamento nei rapporti privati*

L'articolo del codice di comportamento vigente è stato integrato con il divieto espresso a formulare commenti o giudizi pubblici denigratori nei confronti sull'Amministrazione.

### *Comportamento in servizio*

Sono stati inserite specificazioni riguardo al corretto utilizzo della telefonia mobile di servizio e non e degli strumenti informatici (hard e software), alle modalità di invio di messaggi di posta elettronica e di risposta alle chiamate telefoniche, nonché al rispetto del tramite gerarchico per le istanze, osservazioni e segnalazioni.

Sono stati inoltre aggiunti dettagli riguardo al divieto di fumo, esteso al fumo elettronico, sottolineando l'obbligo di certificazione tramite passaggio del badge delle uscite effettuate al fine di fumare.

### *Rapporti con il pubblico*

Sono state indicate nel dettaglio le categorie esonerate dall'esposizione del badge e, comunque, rinviata alla valutazione dei dirigenti l'individuazione di ulteriori categorie di lavoratori esonerati dall'obbligo di esporre il badge durante lo svolgimento di particolari compiti.

E' stata riconosciuta la modalità di comunicazione a mezzo social network preventivamente richiesta e autorizzata dai dirigenti ai propri dipendenti.

#### *Disposizioni particolari per i dirigenti*

E' stato sottolineato il ruolo di affiancamento al Responsabile Anticorruzione a cui sono chiamati i dirigenti e gli aspetti nei quali concretamente si realizzano non solo gli obiettivi di vigilanza e controllo che essi sono tenuti a perseguire, ma anche gli obiettivi di realizzazione del benessere organizzativo quale elemento positivo anche al fine di raggiungere l'ottimizzazione della qualità dei servizi offerti ai cittadini.

Sono state altresì dettate procedure specifiche per quanto attiene alle dichiarazioni di partecipazioni azionarie e di interessi finanziari di cui all'art. 13, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013 e, analogamente, sono state dettagliate le procedure di comunicazione sulla sussistenza di eventuali interessi finanziari, conflitti di interesse e astensione da parte dei responsabili di posizione organizzativa e di coloro che operano negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

#### *Disposizioni particolari per i titolari di posizione organizzativa e per coloro che operano negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche*

L'argomento, non presente nel Codice di comportamento generale, è stato integrato rispetto a quanto già presente nel codice di comportamento adottato con del. Giunt. 31/2014, con il dettaglio delle procedure di comunicazione sulla sussistenza di eventuali interessi finanziari, conflitti di interesse e astensione da parte dei responsabili di posizione organizzativa e di coloro che operano negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche e con l'esplicito richiamo alle fasi di valutazione della performance individuale dei collaboratori.

#### *Vigilanza, monitoraggio e attività formative*

E' stato valorizzato il ruolo di supporto al Responsabile Anticorruzione svolto dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), chiamandolo a riferire al predetto Responsabile sulle situazioni di criticità nella gestione della responsabilità disciplinare da parte dei dirigenti, non solo al fine di attuare le previsioni legislative tese a contrastare l'inerzia della dirigenza nei confronti di illeciti disciplinarmente rilevanti da parte dei collaboratori ma anche di prevenire disparità di trattamento.

#### *Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri dei Codici di comportamento*

L'articolo corrispondente del Codice precedente è stato integrato con specificazioni sui ruoli e sui compiti assegnati ad UPD, in particolare per quanto attiene all'accertamento di violazioni dei codici da parte di collaboratori, consulenti, lavoratori socialmente utili o di pubblica utilità, cantieristi, tirocinanti, stagisti (inseriti peraltro anche nelle attività formative sui codici di comportamento dedicate ai dipendenti).

**Il Responsabile per la Prevenzione  
della Corruzione e della Trasparenza  
Santi Terranova**



*Allegato alla Relazione illustrativa*

**AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI  
COMPORTAMENTO**

**AZIENDALE**

**SINTESI DELLE PROPOSTE E OSSERVAZIONI**

**degli stakeholders  
pervenute a seguito dell'avviso pubblico del 26 settembre  
2016**

<b>Articolo</b>	<b>Comma</b>	<b>Proposta</b>	<b>Proponente</b>	<b>Esito</b>
Premessa		Richiamo al Codice di Condotta Etica	<b>CUG</b>	Non accolta in quanto si tratta di codici autonomi
		Sottolineare che il Codice è strumento utile al fine della qualità dei servizi	<b>CUG</b>	Accolta
		Eliminazione delle modifiche introdotte dall'aggiornamento	<b>UIL</b>	Non accolta n quanto la richiesta vanifica l'aggiornamento
		Eliminazione dell'ultimo cpv	<b>CISL</b>	Non accolta. Le sanzioni economiche e risolutive sono specificate nei contratti. Le procedure di accertamento sono specificate all'art. 15, comma 3°, del presente aggiornamento.
Art.1 - Ambito soggettivo di applicazione		Richiesta parametrizzazione delle sanzioni e delle conseguenze dell'inosservanza dei codici per i soggetti non dipendenti	<b>CISL</b>	Le sanzioni economiche e risolutive sono specificate nei contratti. Le procedure di accertamento sono specificate all'art. 15, comma 3°, della presente proposta di aggiornamento del codice
Art.1 - Ambito soggettivo di applicazione		Eliminazione delle modifiche introdotte dall'aggiornamento	<b>UIL</b>	Non accolta in quanto la richiesta vanifica l'aggiornamento
Art.2 - Regali, compensi ed altre utilità	c. 2	Eliminazione aggiornamento	<b>CISL</b>	Non accolta in quanto ritenuta precisazione necessaria qualora un omaggio venisse elargito ad un ufficio composto da più dipendenti

<b>Articolo</b>	<b>Comma</b>	<b>Proposta</b>	<b>Proponente</b>	<b>Esito</b>
		Aggiungere specificazioni su doni fra parenti	<b>CISL</b>	Non accolta: i doni fra parenti esulano dalle prescrizioni di questo Ente
Art.4 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse	c.5	Si specifichi che la mancata comunicazione deve essere consapevole, dolosa o per colpa grave	<b>CISL</b>	La componente soggettiva dell'intenzionalità viene valutata nel corso del procedimento di accertamento delle responsabilità
Art.6 - Attribuzione incarichi extraufficio- <b>ELIMINATO</b>	c.1- lettera c	Definire "particolare rilevanza"	<b>CISL</b>	Eliminato l'art. 6 e rinviato al regolamento ad hoc
		Specificare le percentuali della remunerabilità degli incarichi di collaborazione	Dipendente comunale	Eliminato l'art. 6 e rinviato al regolamento ad hoc
	c. 3 - lettera a	Propone eccezioni	Dipendente comunale	Eliminato l'art. 6 e rinviato al regolamento ad hoc
Art.6 (già art. 7) – Prevenzione della corruzione e segnalazione di condotte illecite		Eliminazione del testo vigente e del testo aggiornato	<b>CISL</b> <b>UIL</b>	Non accolta in quanto l'istituto del Whistleblowing, che non prevede tutela alle denunce anonime, è considerato dal sistema anticorruzione di fondamentale importanza. e quindi si ritiene debba essere inserito nella revisione del codice di comportamento.
	c. I	Eliminare : "Condotte irregolari	<b>USB</b>	accolto



<b>Articolo</b>	<b>Comma</b>	<b>Proposta</b>	<b>Proponente</b>	<b>Esito</b>
	c. 1	Aggiungere : superiore gerarchico	<b>CUG</b>	Non accolta in quanto il P.T.P.C e Trasparenza individua il Responsabile Anticorruzione come unico ricevente, nel perseguimento della tutela alla riservatezza del soggetto che segnala gli illeciti.
	c. 1	Eliminazione delle modifiche introdotte dall'aggiornamento	3 dipendenti comunali	Non accolta in quanto l'istituto del Whistleblowing , che non prevede tutela alle denunce anonime, è considerato dal sistema anticorruzione di fondamentale importanza. e quindi si ritiene debba essere inserito nella revisione del codice di comportamento.
Art.6 (già art. 7) – Prevenzione della corruzione e segnalazione di condotte illecite	c. 2	Eliminare i comportamenti elencati a titolo esemplificativo	<b>CUG</b>	Accolta
	c. 2	Eliminazione delle modifiche introdotte dall'aggiornamento	3 dipendenti comunali	Accolta parzialmente con eliminazione delle 2a parte del 2°c come da richiesta del CUG.
	c.3	Chieste modifiche	<b>CUG</b> <b>USB</b>	Accolta eliminando il c.3
	c. 4	Eliminare : "Condotte irregolari"	<b>CUG</b> <b>USB</b>	Accolta

<b>Articolo</b>	<b>Comma</b>	<b>Proposta</b>	<b>Proponente</b>	<b>Esito</b>
Art. 7 (già art.8) -Trasparenza e tracciabilità	c. 2 – Il dipendente segnala al dirigente dell'area/servizi o di appartenenza	Eliminazione	<b>CISL</b> 2 dipendenti comunali	Non accolta in quanto l'obbligo di prestare la collaborazione al Responsabile Anticorruzione prevista dal PNA si attua anche attraverso le previsioni di cui al presente comma.
	c. 3 (già c.4) - Protocollazione degli atti del procedimento	Eliminazione vigente e aggiornamento	<b>CISL</b>	Non accolta in quanto il comma non introduce novità ma ribadisce linee procedurali che tutti i dipendenti dovrebbero seguire.
Art.8 (già art.9)- Comportamento nei rapporti privati	c. I- Rapporti privati	Modifiche al codice vigente al fine di precisare l'inammissibilità di comportamenti omertosi nei rapporti con pubblici funzionari	<b>UGL</b>	Non accolta il quanto il comma è chiaro e riporta, ricopiato, nella parte contestata, la dizione dell'art. 10 del DPR 62/2013
	c. I- lettera c - Divulgazione delle informazioni assunte in servizio	Eliminazione precisazioni su divulgazione a mezzo social media , blog e forum	<b>UGL</b> 3 dipendenti comunali	Non accolta in quanto è necessario precisare il termine vigente di "social network"
	c. I- lettera d- "Commenti e like"	Eliminazione totale o parziale del comma	<b>UIL</b> <b>CISL</b> <b>UGL</b> <b>USB</b> <b>ALPIS</b> <b>USI A.I.T.</b> <b>CUG</b> 13 dipendenti comunali	Accolta limitatamente alle precisazioni su "like, condivisioni, tag"
		Eliminazione aggettivo "costruttivo"	Dipendente comunale	Non accolta in quanto l'aggettivo è chiaramente usato nell'accezione di "positivo"

<b>Articolo</b>	<b>Comma</b>	<b>Proposta</b>	<b>Proponente</b>	<b>Esito</b>
Art.9 (già art.10) - Comportamento in servizio		Eliminazione da tutti i commi delle modifiche introdotte dall'aggiornamento	<b>UIL</b> Dipendente comunale	Non accolta in quanto la declinazione delle regole sul comportamento in servizio è basilare nel codice di comportamento
	c.1-lett. a ) Sull'uso del cellulare	Proposte organizzate	Dipendente comunale	Non accolta in quanto la proposta è limitata a particolari ambiti lavorativi e risolvibile con disposizioni interne
	c.1-lett.c) Risparmio energetico	Eliminazione parziale	<b>CISL</b> 2 dipendenti comunali	Accolta
		Eliminazione	<b>USB</b> <b>ALPIS</b> <b>CUG</b> 6 dipendenti comunali	Accolta
	c. 1 - lettera d - Trasferte	Eliminazione	<b>ALPIS</b> 7 dipendenti comunali	Accolta
Art.9 (già art.10) - Comportamento in servizio	c. 2- c 3 Badge e timbrature	Eliminazione totale o parziale degli aggiornamenti o proposte	<b>UIL</b> <b>CISL</b> <b>(parziale)</b> <b>USB</b> <b>(parziale)</b> <b>ALPIS</b> <b>(parziale)</b> 11 dipendenti comunali	Accolte le richieste e accorpate le previsioni in unico comma 2 La regolamentazione in dettaglio sull'utilizzo dei badge verrà inserita in un elaborando Regolamento sulle presenze
	c. 2- Badge e timbrature	Proposta di rifusione all'ente dei costi per rifare il badge smarrito	Dipendente comunale	La regolamentazione in dettaglio sui badge verrà inserita in un elaborando Regolamento sulle presenze

<b>Articolo</b>	<b>Comma</b>	<b>Proposta</b>	<b>Proponente</b>	<b>Esito</b>
	c. 3 (già c.4) - Lettera a - Vestiario	Eliminazione delle modifiche introdotte dall'aggiornamento	<b>CISL</b> <b>UIL</b> <b>USB</b> <b>ALPIS</b> <b>USI A.I.T.</b> 11 dipendenti comunali	Accolta
	c. 3 (già c.4) - Lettera b- Alcolici	Eliminazione delle modifiche introdotte dall'aggiornamento o richieste aggiustamenti	<b>CISL</b> <b>UIL</b> <b>USB</b> <b>ALPIS</b> 11 dipendenti comunali	Accolta parzialmente (viene conservato il divieto per tutti ma limitatamente all'orario di lavoro)
		Proposta di inserire il divieto sull'utilizzo di altre sostanze	<b>CISL</b>	Accolta
		Favorevole con integrazioni	Dipendente comunale	Non accolta in quanto la frase conservata recepisce la proposta formulata dalla dipendente
Art.9 (già art.10) - Comportamento in servizio	c. 3 (già c.4) - lettera c - Divieto di fumo	Eliminazione delle modifiche introdotte dall'aggiornamento	<b>CISL</b> <b>UIL</b> <b>USB</b> <b>ALPIS</b> <b>CUG</b> 8 dipendenti comunali	Accolta parzialmente. Il divieto di fumo elettronico deve essere vietato se non è stato inserito nel DVR. L'utilizzo del badge in caso di ogni uscita dal posto di lavoro è dovuta ma è opportuno che il codice lo ribadisca.
		Propone affissione di cartelli di divieto indirizzati a tutti i cittadini in tutti i luoghi interessati dal divieto di fumo	Dipendente comunale	Accolta (la realizzazione avrà luogo nei tempi necessari)

<b>Articolo</b>	<b>Comma</b>	<b>Proposta</b>	<b>Proponente</b>	<b>Esito</b>
Art.9 (già art.10) - Comportamento in servizio	c. 4 (già c.5)- lettera c - Rispetto tramite gerarchico per le istanze, osservazioni e segnalazioni	Eliminazione del divieto a rivolgersi direttamente ad Autorità esterne fatte salve le segnalazioni all'AG, alla Corte dei Conti e all'ANAC	<b>CISL</b>	Non accolta in quanto la rappresentatività all'esterno fa capo ai soli dirigenti
		Eliminazione delle modifiche introdotte dall'aggiornamento	<b>UIL</b>	Non accolta in quanto la richiesta vanifica l'aggiornamento
		Eliminazione delle modifiche introdotte dall'aggiornamento	<b>CISL</b>	Non accolta la richiesta di eliminazione ma apportate modifiche al testo
	c. 4 (già c.5) - lettera e - Deviazioni telefoniche	Aggiungere: compatibilmente con azioni svolte	<b>ALPIS</b> 6 dipendenti comunali	Accolta parzialmente
		Aggiungere : qualora possibile e in accordo col collega	<b>CUG</b>	Accolta parzialmente
		Modificare e collegare alle previsioni su chiamate telefoniche e posta elettronica	Dipendente comunale	Non accolta in quanto trattasi di due diversi ambiti di doveri
Art. 10 (già art.11) - Rapporti con il pubblico	c.2- Casi di esonero esposizione badge	Richiesta integrazione: tecnici durante le lavorazioni	<b>UIL</b>	Accolta in senso più generale
		Integrazione	Dipendente comunale	Accolta in senso più generale
		Richiesta aggiunte: Ricreatori-Sis	<b>CISL</b>	Accolta in senso più generale
	c. 5 e c. 6 -Informazioni dettagliate	Aggiungere specificazioni al testo vigente	<b>ALPIS</b> 6 dipendenti comunali	Non accolta in quanto i commi già specificano che le spiegazioni e le informazioni sono rapportate agli ambiti di responsabilità

<b>Articolo</b>	<b>Comma</b>	<b>Proposta</b>	<b>Proponente</b>	<b>Esito</b>
Art. 10 (già art.11) - Rapporti con il pubblico	c. 7- Rapporti con la stampa	Eliminazione delle modifiche introdotte dall'aggiornamento	<b>CISL</b>	Accolta parzialmente
Art.11 (già art.12) - Disposizioni particolari per i dirigenti	c.2 - Applicazione dei codici	Aggiungere : il dirigente rispetta i principi e le norme previste dal vigente Codice per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Trieste impegnandosi in particolare a promuovere il benessere organizzativo e a eliminare tutte le cause che possano favorire insorgere di conflitti e disagio psicologico	<b>CUG</b>	Non accolta: la precisazione sul rispetto del Codice di condotta e anche da parte di tutti coloro che lavorano a qualsiasi titolo per il Comune di Trieste è già previsto nel codice stesso. Per quanto riguarda la richiesta sul benessere organizzativo è stata accolta e inserita in un comma ulteriore
Art.13 (già art.14) -Vigilanza e monitoraggio	c.2 - Verifica attuazione del codice	Aggiungere: sulla relazione definitiva esiti monitoraggio il Responsabile Anticorruzione chiede contributo CUG e Comitato Direzione	<b>CUG</b>	Non accolta in quanto il DPR 62/2013 individua nel Responsabile Anticorruzione il soggetto che cura il monitoraggio annuale sull'attuazione dei codici in raccordo con l'UPD che raccoglie i dati. L'inserimento di ulteriori soggetti non appare pertinente
	c.5 - l'UPD monitora la gestione della responsabilità disciplinare da parte dei dirigenti	Eliminazione delle modifiche introdotte dall'aggiornamento	<b>CISL</b>	Non accolta in quanto la responsabilità disciplinare del dirigente in ordine alle ipotesi di omissione o ritardo dell'azione disciplinare o in caso di valutazioni illogiche o infondate

<b>Articolo</b>	<b>Comma</b>	<b>Proposta</b>	<b>Proponente</b>	<b>Esito</b>
				sull'insussistenza dell'illecito disciplinare è stabilita dal d.lgs 165/2001 art. 55-sexies
Art.14 (già art.15) -Attività formative	c.2 -	Integrazione con previsione di attività formativa specifica dei settori tecnici	Dipendente comunale	Non accolta in quanto la formazione richiesta non è oggetto del codice di comportamento ma semmai del piano triennale della formazione
Art.15 (già art.16) - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice	c. 3 - Accertamenti sulle violazioni del codice	Aggiungere : "e viceversa"	<b>UIL</b>	Accolta
Art.16 (già art.17) - Disposizioni finali e di adeguamento		Aggiungere "I dirigenti adottano tutte le misure organizzative necessarie ad assicurare un'omogenea applicazione del codice nell'intera struttura comunale; il RPC, nell'ambito dell'azione di monitoraggio ...	<b>CUG</b>	Accolta con introduzione di un nuovo comma subito dopo il comma I

Altri commenti		Concorda sul contenuto, ritiene eccessivi il numero di articoli e previsioni e suggerisce di unire i principi comuni del Codice. Propone diffusione dei provvedimenti conseguenti ai reclami dell'utenza	<b>ADICONSUM</b>	Accolta riducendo il numero di previsioni e di articoli che passano da 17 a 16 L'eventuale diffusione dei provvedimenti assunti a seguito dei reclami dell'utenza la questione esula dall'ambito del codice di comportamento
		Giudica il codice repressivo, vessatorio e conservatore	<b>USI A.I.T.</b>	
		Nota illustrativa	<b>CUG</b>	
		Ritiene inutili gli aggiornamenti	Dipendente comunale	
		Osserva che è difficile vigilare su osservanza codice da parte delle ditte esterne	Dipendente comunale	



# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: TERRANOVA SANTI

CODICE FISCALE: TRRSNT56A17C351S

DATA FIRMA: 22/11/2017 09:37:51

IMPRONTA: 7C6EFA695DB418CBB7434F7CAB961DAA9A624961E8F98319E4E33EA7962AA7EA  
9A624961E8F98319E4E33EA7962AA7EA8DA04C5D2DB9A24E7352E551E9176CB8  
8DA04C5D2DB9A24E7352E551E9176CB8F509E34F27DEFB36BFC72F0BB0793529  
F509E34F27DEFB36BFC72F0BB07935294571DCAEBB1E6C8CCD5C69E5BE7CA5C7

NOME: TERRANOVA SANTI

CODICE FISCALE: TRRSNT56A17C351S

DATA FIRMA: 24/05/2018 18:21:10

IMPRONTA: 438A7D852AFA3D2915A2EC8C2DB3A3768A3842938967A295086D23D52E2F4EDF  
8A3842938967A295086D23D52E2F4EDFDF2D2786E16F1443CE1B740684D44005  
DF2D2786E16F1443CE1B740684D440052F1030A48B7801A1DD4F6D21284DC608  
2F1030A48B7801A1DD4F6D21284DC60868DAC1758A01F9E36CA662A8DFF03108