



Report sulla valutazione delle osservazioni pervenute tramite la piattaforma ParteciPO

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 343 del 23/11/2021

ID	Articolo	Data osservazione	Orario	Contenuto osservazione	Valutazione del Responsabile di prevenzione della corruzione e della trasparenza
001	Articolo 1	12/10/2021	13.21	<p>CONTRO - Mi permetto di fare qui un'osservazione che riguarda l'impostazione generale del quadro del regolamento (e non la "specificità" dell'articolo): è solo una mia impressione o i canoni guida della "riscrittura" sono stati dettati in maniera fortemente limitativa e/o repressiva (in certi casi con limitazioni molto maggiori di quelle regolamentate a livello nazionale)? Leggendo i vari articoli, tale impressione è rafforzata da certe "impennate", tipiche di un sistema repressivo di vecchio stampo piuttosto che di moderno strumento di dialogo e confronto. Un "senso unico" pericoloso, che potrebbe portare a serie limitazioni della libertà personale (ove il fatto di essere dipendente pubblico diventa "la scusa" per dover fare / non poter fare determinate cose come tutti gli altri cittadini, se pur con tutte le limitazioni già imposte dalla Costituzione e delle vigenti Leggi nazionali). Spero in un significativo miglioramento partecipativo.</p> <p>La presente nota ha ricevuto n. 1 "sono d'accordo".</p>	<p>Non accolta</p> <p>Non riguarda il testo oggetto di aggiornamento. Il Codice di comportamento nazionale comunque detta dei criteri minimi dando la possibilità alle pubbliche amministrazioni di integrarlo.</p>
002	Articolo 1	22/10/2021	13.56	Concordo	<p>Non accolta</p> <p>Vedi valutazione ID 001.</p>
003	Articolo 3	6/10/2021	12.01	<p>Al comma 3 si legge. "...evita situazioni e comportamenti che possano [...] nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione". Si tratta di una espressione che vuol dire tutto e niente, troppo generica. Inoltre ritengo debba essere distinta la sfera "durante il lavoro" dalla sfera "privata", cioè cessato l'orario di lavoro. Ovviamente un comportamento offensivo è tale a prescindere, ma "nuocere all'immagine" può costituire un enorme limite alla libertà di espressione e di opinione tutelata dalla Costituzione. Una persona ha proprie opinioni e deve poterle esprimere liberamente, nel rispetto delle regole di correttezza e cortesia, anche se è un dipendente comunale e anche se non sempre tali opinioni piaceranno</p>	<p>Non accolta</p> <p>Non riguarda il testo oggetto di aggiornamento. Riguarda invece il comma 3 dell'art. 3 del Codice di comportamento già vigente. In ogni caso la dizione oggetto dell'osservazione è</p>

				all'Amministrazione.	espressamente prevista dal Codice nazionale.
004	Articolo 3	6/10/2021	22.16	*** forse volevi riferirti ad un altro comma. Non mi pare che il 3 sia riferito alle opinioni.	Non costituisce osservazione, ma conversazione collegata a alla osservazione ID 003.
005	Articolo 3	7/10/2021	8.38	No, no, mi riferisco proprio a questo. L'espressione "comportamenti che possano nuocere all'immagine della pubblica amministrazione" è così generica da ricomprendere praticamente tutto. E tutto a "vantaggio" dell'Amministrazione che, volendo, potrebbe prendere spunto da qualsiasi elemento per contestare al dipendente ciò che ha scritto/detto/fatto. E' vero che troppa specificità è dannosa ma così si esagera nell'altro senso. La presente osservazione ha ricevuto n. 1 "sono d'accordo".	Non accolta Vedi valutazione ID 003.
006	Articolo 3	24/10/2021	11.13	Credo meriti una riflessione. Perché se è vero che un Codice di comportamento comunale non può avere valore superiore né alle leggi né tantomeno alla Costituzione, viene però da chiedersi se, nel momento in cui la PA locale applica una certa normativa e si espone pubblicamente a sostegno di essa, il dipendente - che pure in orario di lavoro si attenga e faccia rispettare la suddetta normativa senza esprimere opinioni di merito - possa poi serenamente partecipare a manifestazioni di piazza e prendere nella propria vita privata posizioni nettamente contrarie alla suddetta normativa. Anche se il dipendente non si qualifica come tale, infatti, spesso è comunque riconoscibile come tale, soprattutto se ha un ruolo di responsabilità organizzativa o dirigenziale.	Non accolta Vedi valutazione ID 003.
007	Art. 3bis	6/10/2021	12.07	Il concetto di cortesia è, o può essere inteso, nei modi più vari e soprattutto è soggetto all'interpretazione dell'interlocutore. Ciò che l'interlocutore può intendere come scortesia in realtà potrebbe semplicemente il modo ordinario che ha una persona di porsi nei confronti degli altri, e quindi intenderlo come assolutamente cortese. Si tratta secondo me di una espressione troppo generica, che rischia di "aprire le porte" a contestazioni fini a se stesse e al solo scopo di colpire un collega senza una ragione valida e reale.	Non accolta L'obbligo di cortesia è l'affermazione di un principio, di una linea di comportamento a cui il dipendente si deve attenere al fine di fare sentire la pubblica amministrazione vicina al cittadino. Questo obbligo, peraltro previsto nel Codice nazionale all'art. 12

					<p>comma 1 e nel codice vigente art. 12 comma 2, è stato declinato in distinto articolo proprio in occasione dell'aggiornamento del presente codice. L'obbligo di cortesia peraltro è concetto strettamente connesso con il Manifesto delle città gentili firmato dal sindaco Matteo Biffoni il 1° luglio 2021. Con questo manifesto la città si impegna a riconoscere la gentilezza come valore sociale in grado di incrementare benessere a beneficio della collettività.</p>
008	Art. 3bis	6/10/2021	14.07	A FAVORE - Per gli stessi motivi credo che sarebbe difficile dimostrare anche il contrario, cioè una scortesia volontaria.	<p>Accolta</p> <p>In linea con la modifica già presente nello schema preliminare del Codice.</p>
009	Art. 3bis	6/10/2021	14.28	Rispetto all'obbligo di cortesia, consapevole che il dipendente nel rapportarsi con il cittadino rappresenta anche l'immagine della pubblica amministrazione, dinanzi alla cattiva educazione, alla insistenza e alle non rare richieste anche assurde degli utenti, come può comportarsi? Il summenzionato obbligo ha valore assoluto, anche tenendo conto che possa accadere che diventa difficile restare nelle "vesti" del dipendente pubblico e prenda il sopravvento la parte più istintiva di noi?	<p>Non accolta</p> <p>Vedi valutazione ID 007.</p>
010	Art. 3bis	6/10/2021	22.13	E' uno degli errori in cui, secondo me, non dovrebbe ma cadere un dipendente pubblico che sta al pubblico. Esiste della formazione specifica che insegna come si fa ad essere assertivi e tenere il giusto atteggiamento nei confronti dell'utenza. Saper gestire l'utenza è un mestiere (che va per certi aspetti anche "imparato") ... ma è	<p>Accolta</p> <p>In linea con la modifica già presente nello schema</p>

				possibile secondo me. Nella poca esperienza che ho di rapporti con cittadini-utenti (io lavoro più nel back-office ma capita) ho potuto sperimentare che questo atteggiamento "assertivo" da risultati. Forse l'uso di termini più scientifici (come appunto "assertivo") invece di "cortesia e disponibilità" potrebbe dare un senso più oggettivo e verificabile (l'assertività è un concetto scientificamente definito) alla prescrizione dell'articolo. ma il succo non cambia molto.	preliminare del Codice.
011	Art. 3bis	7/10/2021	8.42	Nemmeno io ho contatti frequenti con il pubblico ma immagino che in certi uffici con i quali in passato eravamo confinanti fisicamente, ogni pretesto per contestare era buono e credo lo sia anche adesso. L'obbligo di cortesia è giusto sussista, però ciò che credo, ancora una volta, sia sbagliato è la troppa genericità dell'espressione, che, di nuovo, non va a vantaggio di chi col pubblico deve avere a che fare. L'impressione che ricavo dalla lettura del Regolamento è proprio la eccessiva genericità. A meno che, essendo una prima bozza, non venga poi rivisto e precisato, così da tutelare oltre che regolare. La presente osservazione ha ricevuto n. 1 "sono accordo".	Non accolta Vedi valutazione ID 007.
012	Art. 3bis	7/10/2021	8.46	Esatto ***, è proprio questo il senso del mio commento. Un obbligo generico di cortesia, non accompagnato dalle giuste osservazioni che anche tu hai fatto, sembra passare più come una "limitazione" per il dipendente che potrebbe trovarsi a fronteggiare utenti e situazioni nelle quali la cortesia non venga compresa o addirittura presa a pretesto per contestazioni pretestuose.	Non accolta Vedi valutazione ID 007.
013	Art. 3bis	12/10/2021	13.28	Un obbligo di cortesia nei confronti di tutti dovrebbe essere garantito in qualsiasi ambito. Di contro, è necessario tutelare il dipendente pubblico nei confronti di quei Soggetti che con il loro agire diventano a loro volta scortesi verso il dipendente stesso (anche perché per estensione tale scortesia sarebbe rivolta proprio all'Amministrazione). Quindi bene venga la cortesia ma RECIPROCA, volendo anche con "maggiore tolleranza" del dipendente cortese nei confronti del cittadino scortese, ma non si deve arrivare all'assurdo che il cittadino possa offendere o dubitare dell'operato del dipendente pubblico e quest'ultimo non solo non possa difendersi ma arrivi addirittura a rischiare un provvedimento disciplinare se lo facesse con modi "non consoni" (e qui si scopre il vaso di Pandora: chi può stabilire se la reazione è consona o no?)	Non accolta Vedi valutazione ID 007.
014	Art. 3bis	16/10/2021	18.28	Concordo. Non ha mai senso né serve a qualcosa arrabbiarsi nei confronti di uno scortese ricambiando la scortesia ... se dalla scortesia l'utente passa a cose più	Accolta

				<p>pensati ci sono forme di tutela che conviene usare piuttosto che render pan per focaccia.... che ci ricavi ?</p>	<p>In linea con la modifica già presente nello schema preliminare del Codice.</p>
015	Art. 3bis	18/10/2021	8.30	<p>Il problema sollevato dalla definizione del tutto generica e senza alcun riferimento alle modalità con le quali tale comportamento possa essere attestato(controllato è: il dipendente si comporta con cortesia come è giusto che faccia. L'utente contesta la scortesia/maleducazione. Come è possibile, senza una previsione di dettaglio, per il dipendente dimostrare che si è attenuto a tale regola? La norma deve essere cautelativa del dipendente, mettendolo al riparo da ritorsioni/antipatie/maleducazione dell'utente proprio perchè il concetto di cortesia è del tutto soggettivo e, se lasciata così, la norma rischia di non tutelare la posizione di chi ha rapporti col pubblico.</p>	<p>Non accolta</p> <p>Vedi valutazione ID 007.</p>
016	Art. 4	12/10/2021	13.11	<p>CONTRO - Mi chiedo solo perché, se il Legislatore ha fissato dei parametri nazionali su tali questioni, l'Amministrazione comunale di Prato debba necessariamente essere molto più restrittiva sulle medesime questioni. L'impressione (sottolineo IMPRESSIONE) è quella che in generale il Codice di Comportamento dell'A.C di Prato sia realizzato con fini meramente repressivi e non con fini partecipativi, tanto più quando ci si prende pure la briga di limitare ulteriormente qualcosa che un organismo nazionale ha stabilito (suppongo con parametri ben valutati e condivisibili anche nelle altre realtà della P.A.).</p> <p>La presente osservazione ha ricevuto n. 2 "sono d'accordo" e n. 1 "sono in disaccordo".</p>	<p>Non accolta</p> <p>Il Codice nazionale nell'art. 4 ha individuato come limite due parametri: che il regalo sia di "modico valore", e comunque non superiore a 150 euro, e che lo stesso sia offerto nell'ambito delle "normali relazioni di cortesia". Si prevede poi la possibilità che ciascun codice di comportamento indichi limiti inferiori a tale importo in ragione delle caratteristiche dell'ente, fino a escludere del tutto la possibilità di ricevere ogni regalia.</p> <p>Se pensiamo agli omaggi che vengono scambiati tra le persone comuni nelle "normali relazioni di cortesia" di</p>

					<p>società, possiamo immaginare un caffè, un mazzo di fiori, un pacchetto di cioccolatini, non di più. Se questo pensiero vale nei normali rapporti sociali, a maggior ragione deve valere nelle relazioni di cortesia tra un dipendente pubblico e un cittadino. Tanto più se la quantificazione del "modico valore" viene effettuata in rapporto alla retribuzione percepita. Queste le considerazioni fatte nella scelta di abbassare a 50 euro il tetto del valore dei regali. In ultimo si evidenzia che con questa scelta vi è l'intento di fugare nel cittadino ogni possibile percezione di inopportunità di certi comportamenti, potenzialmente idonei a influenzare l'imparzialità di chi opera nella pubblica amministrazione. Intendimento assolutamente rispondente ai principi contenuti nelle linee guida ANAC n. 177 del 2020.</p>
017	Art. 4	22/10/2021	14.06	<p>Concordo appieno, ancora una volta, con ***. Perché, se il legislatore nazionale stabilisce e valuta dei criteri e dei limiti, qui al Comune di Prato dobbiamo essere sempre più stingenti? Le interpretazioni sono sempre in tal senso: restrittivo e peggiorativo. Pare quasi che si debba eccedere in zelo, che ci si debba dimostrare di essere "più bravi", a discapito dei lavoratori. Specifico di non aver MAI ricevuto un</p>	<p>Non accolta</p> <p>Vedi valutazione ID 016.</p>

				regalo o altra utilità, quindi non parlo certo per interesse personale.	
018	Articolo 4bis	12/10/2021	13.04	<p>CONTRO - Sembra un po' troppo generico ma al contempo fortemente limitativo della libertà personale: secondo me è necessario fissare dei paletti (ad esempio cosa si intenda nello specifico per "interesse economico significativo", ovvero quale cifra annuale deve essere intesa come tale) ma al contempo "liberalizzare" maggiormente le collaborazioni a titolo gratuito (le quali per loro stessa natura, non incidendo nei rapporti patrimoniali, non dovrebbero essere limitate ma addirittura incentivate in un clima di condivisione di cultura e tradizione), casomai potenziando eventuali servizi di controllo affinché tale "gratuità" sia verificata e reale (e non solo "apparente"). Quest'ultimo concetto potrebbe portare anche alla limitazione delle libertà personali dell'individuo, garantite costituzionalmente a tutti (dipendenti pubblici compresi), in nome di una "ipotetica caccia alle streghe": in sostanza, sembra che l'Amministrazione prediliga il metodo vessatorio (presente anche in altri articoli) a quello collaborativo e partecipativo.</p> <p>La presente osservazione ha ricevuto n. 1 "sono d'accordo".</p>	<p>Non accolta</p> <p>Il contenuto dell'art. 4 bis non è generico, ma al contrario è una maggiore puntualizzazione di quanto affermato nel comma 6 dell'art. 4 del Codice di comportamento attualmente vigente. La misura comportamentale è stata rubricata al 4 bis per valorizzarne il contenuto e per specificarla maggiormente, facendo anche un riferimento al vigente regolamento per le attività extra-istituzionali dei dipendenti.</p>
019	Art. 4bis	12/10/2021	13.11	<p>E' un po' quello che ho sostenuto nei miei commenti. Troppa genericità può determinare situazioni paradossali, per cui la libertà di espressione, ad esempio, possa essere fortemente "sconsigliata" per non incorrere nel pericolo di ricadere sotto la previsione di tali espressioni che di fatto abbracciano tutto il possibile</p> <p>la presente osservazione ha ricevuto n. 1 "sono d'accordo".</p>	<p>Non accolta</p> <p>Vedi valutazione ID 018.</p>
020	Articolo 5	12/10/2021	13.34	<p>CONTRO - Troppa genericità: anche in questo caso il tono repressivo (vds.mio commento all'Art.1) è evidente, tanto più che si parla genericamente di "associazioni" senza distinguere fra quelle a scopo di lucro e quelle prive di tali finalità. Se pur condivisibile in linea di principio, IMHO questo articolo deve essere riscritto distinguendo i casi di potenziale conflitto (anche in capo ad interessi economici) da</p>	<p>Non accolta</p> <p>Il termine associazione è quello usato dal Codice nazionale nell'art. 5. La</p>

				<p>quelli (più generici) di semplice affiliazione (estendendo quest'ultima a tutte le Associazioni sportive e/o culturali e/o di volontariato senza fini di lucro) e valorizzando quest'ultima possibilità come risorsa e non come conflitto.</p>	<p>distinzione tra semplice affiliazione e partecipazione con poteri decisionali è proprio la novità inserita con questa nuova versione. Pertanto l'oggetto della sua valutazione risulta già essere contemplata e inserita nel presente codice.</p>
021	Articolo 8	6/10/2021	12.12	<p>Sarà importante approntare un valido sistema che tuteli l'anonimato, sia verso il denunciato sia verso i colleghi, per evitare che colui che, correttamente, denuncia un fatto corruttivo venga additato come "infame" o "delatore". Al comma 6 vorrei venisse chiarito cosa si intende con: "l'identità del segnalante non può essere rilevata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione d'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato". E' un paragrafo del tutto incomprensibile, almeno per me nella formulazione attuale.</p> <p>La presente osservazione ha ricevuto n. 1 "sono d'accordo".</p>	<p>Non accolta</p> <p>La normativa nazionale in tema di whistleblowing (art. 54-bis d.lgs. 165/2001 e linee guida ANAC 469/2021) tutela il segnalante e garantisce la riservatezza della sua identità. Questa tutela è stata recepita nel nostro ordinamento comunale, si veda: Codice di comportamento attualmente vigente, disposizione del Segretario generale n. 4/2015, Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023. La dizione del comma 6 deriva da espressa disposizione di legge (art 54-bis D.lgs. 165/2001 e linee guida ANAC 469/2021), in cui vengono disciplinati i casi di tutela dell'identità del segnalante in caso di procedimento penale, contabile e disciplinare.</p>

022	Articolo 8	12/10/2021	13.44	<p>Voglio ben sperare che anche il SEGNALATO (cioè colui che avrebbe commesso gli illeciti) sia COMPLETAMENTE TUTELATO nell'anonimato fino al completamente di TUTTI i gradi di giudizio. Inoltre, è necessario che le segnalazioni siano adeguatamente circostanziate, al fine di evitare che una semplice antipatia personale possa diventare oggetto di ricatto fra colleghi o assimilabili. Infine, deve essere prevista un sistema di PUNIZIONE per il segnalatore di FALSITA' (anche in tal caso ad avvenuto accertamento di tali falsità), per evitare diffamazioni da parte di personale che si senta "tutelato" nel proprio ruolo di whistleblower ma che al contempo potrebbe approfittare di tale tutela per scopi personali (una sorta di "sceriffo giustiziere" al di sopra della parti). Giudizio neutro perché confido in significativi miglioramenti.</p> <p>La presente osservazione ha ricevuto n. 1 "sono d'accordo".</p>	<p>Non accolta</p> <p>Non è pertinente con la materia oggetto dell'articolo. La normativa nazionale in tema di whistleblowing (art. 54bis dlgs 165/2001 e linee guida ANAC 469/2021) prevede il regime di tutela del segnalante, poiché l'obiettivo primario della legge, così scrive ANAC nelle linee guida 469/2021, è quello di fare in modo che il segnalante/dipendente pubblico non subisca conseguenze e discriminazioni per esseri esposto nell'interesse pubblico.</p>
023	Articolo 8	16/10/2021	18.25	<p>Da quel che so la segnalazione serve solo a far partire verifiche. Solo nel caso in cui tali verifiche dessero un esito positivo e vi siano elementi oggettivi può partire un procedimento vero e proprio. A seconda del tipo di procedimento vi sono le garanzie tipiche di quel procedimento...</p> <p>La presente osservazione ha ricevuto n. 1 "sono d'accordo".</p>	<p>Non costituisce osservazione, ma conversazione collegata a alla osservazione ID 022.</p>
024	Art. 10	6/10/2021	12.03	<p>Per quanto detto al comma 1 valgono le stesse considerazioni fatte per l'art. 3, comma 3: si tratta di una espressione che vuol dire tutto e niente, troppo generica. Inoltre ritengo debba essere distinta la sfera "durante il lavoro" dalla sfera "privata", cioè cessato l'orario di lavoro. Ovviamente un comportamento offensivo è tale a prescindere, ma "nuocere all'immagine" può costituire un enorme limite alla libertà di espressione e di opinione tutelata dalla Costituzione. Una persona ha proprie</p>	<p>Non accolta</p> <p>E' un articolazione della dizione del Codice nazionale, che contiene una nozione ancora più generica. Non è</p>

				<p>opinioni e deve poterle esprimere liberamente, nel rispetto delle regole di correttezza e cortesia, anche se è un dipendente comunale e anche se non sempre tali opinioni piaceranno all'Amministrazione.</p> <p>La presente osservazione ha ricevuto n. 2 "sono d'accordo".</p>	<p>eliminato il diritto di critica riconosciuto ai cittadini, l'articolo riguarda le dichiarazioni offensive e la resa di giudizi sull'operato dell'amministrazione derivanti da informazioni assunte nell'esercizio delle proprie funzioni.</p>
025	Articolo 10	11/10/2021	10.05	<p>Ciao, per quanto riguarda il comma 4 È vietato ricevere l'utenza fuori dagli uffici, ovvero in luoghi diversi da quelli istituzionalmente previsti - ritengo sia utile vietare anche il ricevimento fuori orario (per evitare il "salta la fila") salvo comprovate esigenze.</p>	<p>Accolta</p> <p>Si accoglie perché è in linea con la finalità dell'art. 10 volto a evitare favoritismi e a garantire trasparenza e uniformità di comportamento nei confronti di tutti gli utenti.</p>
026	Articolo 10	12/10/2021	13.51	<p>Se anche i principi generali sono più che condivisibili, in linea di massima concordo con quanto osservato da **** : un conto è la lesione dell'immagine dell'Amministrazione perpetrata con precisi fini di denigrazione, un altro è quello di poter avere le proprie OPINIONI (non mi risulta che in Italia esista attualmente il reato d'opinione...) e poterle esternare in maniera pacifica e lineare. Vorrei credere in una P.A. moderna che anziché reprimere le critiche di "chi ci lavora" le utilizzi invece per migliorarsi nei confronti di TUTTI (cittadini e utenti in primis, ma anche dipendenti e collaboratori). In tanti Paesi stranieri è già così da anni, perché non usare questo regolamento proprio per far sì che il Comune di Prato sia un "innovatore"?</p> <p>La presente osservazione ha ricevuto n. 1 "sono d'accordo".</p>	<p>Non accolta</p> <p>Vedi valutazione ID 024.</p>
027	Articolo 10	24/10/2021	11.26	<p>L'articolo 10 comma 2 recita "Il dipendente nei rapporti con altre pubbliche amministrazioni non presenta persona e non accetta che gli siano presentate.". Ci sono due cose che segnalo. La prima, di forma, riguarda il fatto che si dica "nei rapporti con altre pubbliche amministrazioni" quando invece l'articolo 10 è dedicato ai "rapporti coi privati".</p>	<p>Non accolta</p> <p>L'articolo 10 parla di "rapporti privati", che il dipendente può intrattenere sia con soggetti</p>

				La seconda, di sostanza. Capendo il senso complessivo del comma che vuole evitare favoritismi del dipendente nei confronti di privati che gli possano venire presentati da altri enti pubblici, pare tuttavia troppo restrittiva e se applicata alla lettera porterebbe alla paralisi di alcune attività. Capita infatti sovente, per un efficace ed efficiente svolgimento della propria attività, di dover acquisire informazioni sulle modalità di svolgimento di determinati servizi o prestazioni, ascoltare esperienze e conoscere persone per comprendere le loro reali competenze e intenzioni, che impedire "tout court" di presentare persone ad altri o di lasciare che delle persone ci vengano presentate, porterebbe alla paralisi. Non si può sempre fare tutto per bandi ed avvisi pubblici, anzi, spesso i bandi e gli avvisi si possono fare, in modo corretto, imparziale, efficace ed efficiente, solo dopo aver compreso quale è il contesto che si ha di fronte. Ma per comprenderlo si deve per forza di cose averlo almeno in parte conosciuto prima.	privati che pubblici. La norma vuole evitare che il dipendente tragga favoritismi dalla propria posizione con i soggetti sopraccitati. Vista la ratio sopra richiamata, si fa presente che confrontarsi con soggetti terzi per attività connesse e afferenti a quella d'ufficio a cui il dipendente è preposto e utili nel definire iter procedurali, non sono limitati o esclusi da tenore della norma.
028	Articolo 10	24/10/2021	11.34	L'articolo 10 comma 4 è chiaro e doveroso se applicato a servizi cosiddetti "di sportello" o al ricevimento finalizzato alla redazione di un procedimento amministrativo, tuttavia può avvenire che gli incontri di alcuni responsabili dei servizi con certa utenza possano avvenire in occasioni di trasferte, sopralluoghi, etc... per forza di cose quindi al di fuori dei luoghi istituzionali. Occasioni nelle quali talvolta le informazioni che si possono acquisire sono anche più utili e pertinenti di quelle che si sarebbero acquisite rimanendo all'interno della sede istituzionale.	Non accolta L'osservazione non è pertinente in quanto la norma in questione disciplina il ricevimento dell'utenza e non riguarda attività diverse da questa quali per esempio trasferte, riunioni, sopralluoghi, tavoli tecnici. Non c'è preclusione a incontrare persone, ma anche in tale ambito il dipendente deve evitare comportamenti volti ad ottenere e rilasciare "favoritismi".
029	Articolo 10bis	6/10/2021	14.04	Questo vale anche nel caso in cui il dipendente non abbia specificato sul proprio profilo social di essere dipendente o collaboratore dell'amministrazione? Si dovrebbe astenersi anche dall'offendere eventuali "haters" dell'amministrazione, in quanto l'utente potrebbe pensare a una risposta ufficiale da parte del Comune,	Non accolta Non accolta perché si tratta solo di una richiesta di

				invece che a un commento personale?	chiarimento sull'interpretazione della norma. La ratio della norma è quella di astenersi dall'esprimere opinioni offensive in ogni circostanza.
030	Articolo 10bis	12/10/2021	13.54	<p>A FAVORE - In questo caso concordo con le disposizioni, anche perché il fenomeno degli "haters" è fin troppo diffuso a livello social e in questo specifico caso l'Amministrazione DEVE tutelarsi nei confronti dei "leoni da tastiera" (anche anonimi ma soprattutto notori, qualora riconducibili a dipendenti o collaboratori della A.C. stessa). Ciò però deve essere comunque rispettoso delle LIBERE OPINIONI (non offensive e/o lesive delle dignità della P.A) e suggerisco addirittura di TUTELARE quei soggetti che potrebbero trovarsi a dover "difendere" (talvolta anche con la propria onorabilità) la P.A. dagli attacchi degli haters.</p> <p>La presente osservazione ha ricevuto n. 1 "sono d'accordo".</p>	<p>Accolta</p> <p>In linea con la modifica già presente nello schema preliminare del Codice, nella parte in cui in questa osservazione si evidenzia il diffuso costume di offendere tramite Internet.</p>
031	Articolo 10bis	22/10/2021	6.43	Sarebbe opportuno che venisse specificato che il dipendente non dovrebbe usare i social privati durante l'orario di lavoro, a meno che non faccia parte della sua funzione ovviamente	<p>Non accolta</p> <p>Il divieto di utilizzare social durante l'orario di lavoro è già insito nel dovere di diligenza rafforzato dal rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Rimane salvo l'utilizzo dei social se strettamente connesso allo svolgimento dell'attività d'ufficio a cui il dipendente è preposto.</p>
032	Articolo 11	24/10/2021	11.45	Il comma 3 potrebbe essere "rafforzato" specificando il divieto di esporre cose che possano risultare discriminatorie rispetto a genere, orientamento sessuale, razza, religione, etc	<p>Non accolta</p> <p>La norma nella parte in cui vieta di esporre materiale non decoroso risulta</p>

					ricomprendere anche le fattispecie elencate nell'osservazione.
033	Articolo 12	24/10/2021	11.50	Rispetto al comma 1 sarebbe utile se la PA fornisse al dipendente neoassunto sia il portabadge classico da portare o al collo a appuntato sulla giacca e anche il cavaliere da mettere sulla scrivania, in modo tale che il dipendente abbia gli strumenti completi per operare l'una delle due scelte. Dovrebbe essere cura della PA anche verificare periodicamente che all'esterno di ogni ufficio sia presente un cartello identificativo con descrizione dell'ufficio stesso, nome e funzione dei dipendenti in esso presenti.	Non accolta La verifica e aggiornamento dei nominativi sulle porte viene effettuata a cura dei singoli Servizi.
034	Articolo 12bis	23/10/2021	15.05	Credo che la formulazione potrebbe essere riarticolata in modo più chiaro, esplicitando cosa si intende per "soggetti a ciò istituzionalmente preposti".	Non accolta La dizione "Istituzionalmente preposti" è stata scelta in quanto riconducibile alla struttura organizzativa dell'ente e al relativo funzionigramma.
035	Articolo 17	16/10/2021	18.46	A FAVORE - Trovo che sia importante per i gestori delle stazioni appaltanti allinearsi a comportamenti idonei a quanto stabilito in questo comma. Una crescita per tutta la struttura.	Accolta In linea con la modifica già presente nello schema preliminare del Codice.