

Roma, 5 luglio 2023

Prot. 173/2023/SG

Ai Segretari Generali Regionali e Territoriali

Oggetto: DPR 81/2023 - Novità in materia di Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*Care colleghe e cari colleghi,*

vi inviamo, in allegato, il DPR 13 giugno 2023, n. 81, segnalandovi, a seguire, le modifiche apportate al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante il “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”

Utilizzo delle tecnologie informatiche

Viene introdotto un nuovo articolo, 11-bis, relativo all'utilizzo delle tecnologie informatiche nel quale si prevede che:

- l'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali e' di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.
- al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.
- ferma restando la responsabilità del dipendente sul contenuto dei messaggi inviati, è vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale è reperibile.
- l'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari secondo modalità stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali e

di adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. In caso di utilizzo di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, in base al quale le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali, adottano ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione delle informazioni e dei dati, tenendo conto delle migliori pratiche e degli standard nazionali, europei e internazionali per la protezione delle proprie reti, nonché a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione sull'uso sicuro dei dispositivi, anche attraverso la diffusione di apposite linee guida, e disciplinando, tra l'altro l'uso di webcam e microfoni previa informazione alle organizzazioni sindacali.

Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media

Il nuovo articolo 11-ter, introdotto nel Codice di comportamento di cui al DPR 62/2013 prevede che nell'utilizzo dei propri account di social media, le opinioni o i giudizi del dipendente su eventi, cose o persone, non devono in alcun modo essere attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale. Le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media salvi i casi in cui il loro utilizzo risponda ad una esigenza di carattere istituzionale.

Viene inoltre previsto che nei loro codici di comportamento le singole amministrazioni si possono dotare di una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, al fine di adeguare alle proprie specificità le disposizioni introdotte dal nuovo art. 11 ter. In particolare, la "social media policy" deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.

Infine viene previsto che, fermi restando i casi di divieto disposti per legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.

Rapporti con il pubblico

Viene integrato l'art. 12 del Codice di comportamento di cui al DPR 62/2013 specificando che il dipendente nel rapporto con il pubblico deve orientare il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente e, salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, deve astenersi da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

Dirigenza

Integrando l'art. 13 del Codice di cui al Dpr 62/2013 si richiede al dirigente di adottare un comportamento esemplare, in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza nonché, con l'introduzione del nuovo comma 4 bis, art. 13, di curare la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile. Inoltre si prevede che il dirigente curi, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo della struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assuma iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali. L'art. 13 comma 7 del Codice - come riformulato dal Dpr in oggetto - specifica che il dirigente nella valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto oltre all'imparzialità e al rispetto delle indicazioni e dei tempi prescritti deve anche misurare il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo.

Formazione obbligatoria i materia di etica pubblica

Il nuovo comma 5-bis. Art. 15 del Codice prevede che, nell'ambito delle attività formative in materia di trasparenza e integrità, siano inclusi anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento pubblico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale.

Fraterni saluti

Il Segretario Generale
Maurizio Petriccioli



All: DPR 81/2023

