

## In vigore dal 14 luglio 2023 il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici:

### l'analisi dell'ANP

Il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, come rimodulato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 *Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»*, entra in vigore dal **14 luglio 2023**.

**In premessa si ricorda che il nuovo Codice deve essere pubblicato all'Albo della scuola.**

Le modifiche apportate al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 introducono alcune rilevanti novità in merito all'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media e per quanto concerne la condotta e gli obblighi dei dirigenti della P.A.

Nella seguente scheda si analizzano in dettaglio tali disposizioni.

UTILIZZO DELLE TECNOLOGIE INFORMATICHE		
<b>Art. 11 bis</b>  (introdotto dall'art. 1, c. 1, lett. a) del D.P.R. 81/2023)	<p>1. <i>L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.</i></p> <p>2. <i>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 elettroniche personali è 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,</i></p>	<p>Il comma 1 rimanda ad accertamenti per garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici le cui modalità attuative sono stabilite da apposite Linee guida dell'AGID, sentito il parere del GPDP</p> <p>Si rammenta che il richiamato art. 12, c. 3-bis del CAD dispone che <i>“I soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, favoriscono l'uso da parte dei lavoratori di dispositivi elettronici personali o, se di proprietà dei predetti soggetti, personalizzabili, al fine di ottimizzare la prestazione lavorativa, nel rispetto delle condizioni di sicurezza nell'utilizzo. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, 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</i></p>

	<p><i>non possa accedere all'account istituzionale.</i></p> <p><i>3. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. 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 il medesimo è reperibile.</i></p> <p><i>4. 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.</i></p> <p><i>5. È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.</i></p>	<p><i>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.”</i></p> <p>Le disposizioni contenute nei commi 2 e 3 disciplinano l'impiego delle caselle di posta elettronica istituzionale, limitandolo alle sole attività connesse al lavoro. L'utilizzo dell'account personale, in tali occasioni, è ammesso soltanto qualora intervengano casi “di forza maggiore” che impediscono al dipendente di accedere alla casella istituzionale</p> <p>Viene poi imposta la necessità di uniformare le modalità di firma dei messaggi di posta elettronica all'interno di ogni amministrazione, facendo sì che il recapito istituzionale di reperibilità del mittente sia sempre indicato</p> <p>Ai dipendenti viene lasciato un ristretto margine sull'uso per incombenze personali degli strumenti informatici posseduti dall'Amministrazione. Le condizioni sono la brevità del tempo a esse destinato e la non compromissione dell'efficienza del servizio</p> <p>Viene infine richiamata l'attenzione sul divieto di invio di mail dal contenuto oltraggioso, discriminatorio e di nocimento all'Amministrazione.</p>
<b>UTILIZZO DEI MEZZI DI INFORMAZIONE E DEI SOCIAL MEDIA</b>		
<p><b>Art. 11 ter</b></p> <p>(introdotto dall'art. 1, c. 1, lett. a) del D.P.R. 81/2023)</p>	<p><i>1. Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza.</i></p> <p><i>2. 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.</i></p> <p><i>3. Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo</i></p>	<p>L'articolo, introdotto, come il precedente, <i>ex novo</i> nel Codice, affronta la delicata materia dell'uso delle piattaforme digitali e <i>social</i></p> <p>In buona sostanza, la disposizione invita a prestare attenzione ai commenti pubblicati sui <i>social</i> o sulle piattaforme attraverso i profili personali. Infatti, non deve mai venire meno il rispetto nei confronti dell'amministrazione di appartenenza o della P.A. in generale. Nulla di quanto affermato dal dipendente pubblico, ancorché su profili</p>

	<p><i>di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.</i></p> <p><i>4. Nei codici di cui all'articolo 1, comma 2, le amministrazioni si possono dotare di una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, al fine di adeguare alle proprie specificità le disposizioni di cui al presente articolo. 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.</i></p> <p><i>5. Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.</i></p>	<p>privati, deve nuocere all'immagine e al decoro della pubblica amministrazione</p> <p>La disposizione contenuta al comma 4 relativa al "social media policy" <b>non interessa</b> le istituzioni scolastiche. Essa riguarda, infatti, le amministrazioni che adottano propri codici di comportamento ai sensi dell'art. 54, c. 5 del D.lgs. 165/2001</p> <p>Viene vietato ai dipendenti di divulgare al di fuori del perimetro strettamente lavorativo documenti e informazioni in loro possesso in ragione del servizio svolto</p>
--	--	---

### RAPPORTI CON IL PUBBLICO

<p><b>Art. 12, cc. 1 e 2</b></p> <p><b>(modificato dall'art. 1, c. 1, lett. b), punti 1 e 2, del D.P.R. 81/2023)</b></p>	<p><i>1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile <b>((e, in ogni caso, orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente.))</b>. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione</i></p>	<p>Le modifiche all'articolo si focalizzano sulla <i>customer satisfaction</i> come curvatura del comportamento dei dipendenti pubblici nei confronti degli utenti in quanto strumento utile al miglioramento continuo della qualità del servizio</p> <p>Si ribadisce, poi, anche nel rapporto diretto con il pubblico, il divieto per i dipendenti pubblici di esprimersi con toni lesivi del prestigio, del decoro e dell'immagine della P.A.</p>
--	---	---

	<p>delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.</p> <p>2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione <b>((o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.))</b></p>	
<b>DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI</b>		
<p><b>Art. 13</b></p> <p><b>(modificat o dall'art. 1, c. 1, lett. c), punti 1 e 2, del D.P.R. 81/2023)</b></p>	<p>1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.</p> <p>2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico.</p> <p>3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui</p>	

redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare (**(, in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza)**) e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

**((4-bis. Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile.))**

**((5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella 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 assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.))**

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti (**(, misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo)**).

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove

La modifica introdotta costituisce arricchimento non solo della precedente formulazione del comma 4 ma anche degli obblighi incombenti sul dirigente in virtù dell'art. 26, c. 4, lettera c) CCNL comparto istruzione e ricerca del 2019

Viene esplicitata la necessità che il dirigente curi l'empowerment del proprio personale e il suo sviluppo professionale, favorisca l'instaurarsi di un clima interno sereno e collaborativo, mediante la creazione di rapporti cordiali e rispettosi e su una fluida circolazione delle informazioni, rispettosa delle differenze di genere, di età e di condizioni personali

Si tratta, come in precedenza, di un arricchimento degli obblighi incombenti sul dirigente in virtù dell'art. 26, c. 4, lettera c) CCNL comparto istruzione e ricerca del 2019

	<p><i>richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.</i></p> <p><i>9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.</i></p>	
<b>VIGILANZA, MONITORAGGIO E ATTIVITÀ FORMATIVE</b>		
<p><b>Art. 15, c. 5-bis</b></p> <p><b>(introdotto dall'art. 1, c. 1, lett. d) del D.P.R. 81/2023)</b></p>	<p><i>5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.</i></p> <p><b><i>((5-bis. Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, 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, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.))</i></b></p>	<p>Nell'ambito delle attività formative rivolte al personale delle pubbliche amministrazioni in materia di trasparenza e integrità, devono essere obbligatoriamente inclusi cicli formativi sull'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi in snodi fondamentali della carriera del dipendente, quali l'assunzione, il passaggio a ruoli o funzioni superiori e il trasferimento ad altra amministrazione. I cicli formativi in parola, in altri termini, si inseriscono in attività di formazione che <b>non spetta</b> al singolo dirigente scolastico organizzare</p>

Si ricorda che la violazione degli obblighi previsti dal Codice è fonte di responsabilità disciplinare come esplicitamente affermato dall'art. 16 del Codice stesso.