



*Ministero dell'Istruzione e del Merito*

**Istituto Comprensivo Statale "G. Cavalcanti"**

Via Cavalcanti 11 – 20098 San Giuliano Milanese - Tel. 02 9848341

Cod.fisc: 80124230154 – Cod.iPA: istsc\_miic8em00q – Cod.univoco: UFEBXL - Sito: [www.icscavalcanti.it](http://www.icscavalcanti.it)

E-mail: [segreteria@icscavalcanti.it](mailto:segreteria@icscavalcanti.it); [miic8em00q@istruzione.it](mailto:miic8em00q@istruzione.it) - PEC: [miic8em00q@pec.istruzione.it](mailto:miic8em00q@pec.istruzione.it)

Circolare n.166

San giuliano Mil.se 13/07/2023

**A TUTTO IL PERSONALE SCOLATICO (DOCENTI ED ATA)  
ATTI/SITO  
ALBO ONLINE  
AT**

**Oggetto: D.P.R. 81 DEL 13 GIUGNO 2023-ENTRATA IN VIGORE IL 14 LUGLIO 2023- MODIFICHE AL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI**

*È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023 il decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81, recante modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici del 2013. Le modifiche concretizzano l'articolo 4 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con legge 29 giugno 2022, n. 79, di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)» e, in particolare, la previsione di introdurre, nel contesto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, disposizioni di regolamentazione dell'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media.*

**Le modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici entrano in VIGORE A PARTIRE DAL 14 LUGLIO 2023.**

Il nuovo Codice adatta all'attuale contesto socio-lavorativo quello del 2013

#### **DIVIETO ASSOLUTO DI DISCRIMINAZIONE**

Il testo promuove il divieto di ogni forma di discriminazione legata alle "condizioni personali del dipendente", dall'orientamento sessuale al genere, passando per disabilità e differenze etniche e religiose.

Da un lato, l'Amministrazione garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminazioni di genere, anche in via indiretta.

Dall'altro spetta ai dipendenti, nei rapporti interpersonali, contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza.

#### **UTILIZZO RESPONSABILE DI STRUMENTI INFORMATICI E SOCIAL MEDIA**

Si introduce un richiamo all'utilizzo responsabile degli strumenti informatici, attraverso un corretto utilizzo di tecnologia, mezzi d'informazione e social media.

Per quanto riguarda gli strumenti di proprietà dell'ente pubblico possono essere usati per incombenze personali, ma senza doversi allontanare dalla sede di servizio e purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza pregiudizio per i compiti istituzionali.

Inoltre, si vieta di diffondere e pubblicare, anche tramite social network, notizie ed informazioni di cui sia a conoscenza per ragione del proprio ufficio. Ugualmente, ci si deve astenere dal pubblicare dichiarazioni offensive nei confronti dell'amministrazione, dei colleghi e collaboratori. Anche le opinioni del dipendente nei semplici post social devono essere espresse a titolo personale e senza coinvolgere la Pa di appartenenza.

Lo stesso vale per i messaggi di posta elettronica che, sia all'esterno che all'interno dell'ente, non potranno contenere frasi minacciose, oltraggiose o discriminatorie. Questo perché chi lavora per la PA deve tutelarne immagine e reputazione anche attraverso il decoro nella gestione dei propri canali pubblici.

In particolare, l'articolo 4 al comma 2 prevede l'introduzione di disposizioni relative all'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e dei social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

Il decreto introduce quindi: il nuovo art. 11-bis al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, dedicato all'utilizzo delle tecnologie informatiche, il quale prevede:

- la possibilità per l'amministrazione pubblica di svolgere accertamenti e adottare misure necessarie alla sicurezza e tutela dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati;
- che l'uso di account istituzionali debba essere limitato ai soli fini lavorativi o correlati e non debba compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione;
- il divieto di utilizzo di caselle di posta elettronica personali;
- la responsabilità del dipendente per i contenuti dei messaggi inviati;
- la possibilità per il dipendente di utilizzare a fini personali gli strumenti informatici dell'amministrazione, purché per tempi brevi e senza pregiudizio per l'amministrazione stessa;
- il divieto di inviare di messaggi di posta elettronica oltraggiosi, discriminatori o che possano comunque esporre a responsabilità l'amministrazione.

il nuovo art. 11-ter al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici sull'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media il quale prevede:

- che i dipendenti utilizzino i propri social con ogni cautela affinché le opinioni o giudizi non possano essere riconducibili alla pubblica amministrazione;
- evitare interventi o commenti che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione;
- tutelate le esigenze di riservatezza della pubblica amministrazione nelle comunicazioni mediante piattaforme digitali o social media;
- possibilità per le pubbliche amministrazioni di dotarsi di una "social media policy";

- divieto per i dipendenti di divulgare o diffondere informazioni di cui siano possesso per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione. LA RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE DEI DIRIGENTI PUBBLICI

Nel nuovo Codice, adottato in attuazione di quanto previsto dal decreto-legge cosiddetto "PNRR 2" (d.l. n. 36/2022), si sottolinea anche il nuovo ruolo cruciale del dirigente pubblico.

Questa figura, d'ora in poi, avrà la responsabilità diretta per la crescita professionale dei collaboratori: dovrà pertanto favorire le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo di tutte le posizioni organizzative. Ovviamente spetta anche al dirigente curare, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nelle proprie sedi, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori.

## **FORMAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Inoltre, si pone attenzione al testo all'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo. Una misurazione che passa anche da un altro tassello fondamentale: quello di garantire al personale della PA

continue opportunità di formazione e crescita professionale e umana, da cui emerge la valorizzazione anche delle cosiddette soft skills (capacità relazionali e comportamentali).

## **RISPETTO DELL'AMBIENTE**

Infine, i comportamenti dei dipendenti pubblici dovranno essere in linea con le logiche di contenimento dei costi, in particolare, sul consumo energetico e della sostenibilità ambientale. Pertanto, i dipendenti dovranno in prima persona contribuire alla riduzione del consumo energetico e della risorsa idrica, ma anche per limitare i rifiuti e incentivarne il riciclo. Si invita tutto il personale della scuola a prenderne visione data l'imminente entrata in vigore.

La presente comunicazione, pubblicata in **ALBO ONLINE** della scuola con allegato DPR 81 del 13.06.2023 ha valore di notifica a tutti gli interessati.

Copia del DPR 81/2023 che aggiorna ed integra il codice di comportamento dei dipendenti pubblici n. 62/2013 verrà pubblicato nella sezione dedicata del sito scolastico al seguente indirizzo: <https://www.icscavalcanti.it/regolamenti/> nonché nella sezione di **AT** < **“Disposizioni generali”**.

**Il Dirigente Scolastico**

**Prof.ssa Stefania Ruberto**

Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3 c. 2 del Dlgs 39/93