

INFORMATIVA DEL RPCT ISPRO

Il 14 Luglio 2023 è entrato in vigore il nuovo “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”.

Il D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 ha in parte modificato il vecchio “Codice” previsto dal D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

Le modifiche sono in linea con la digitalizzazione del lavoro e con quanto stabilito dall’articolo 4, comma 2, del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79, recante “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR”), il quale ha disciplinato l’introduzione nel Codice di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media.

Il nuovo Codice di Comportamento rimarca i doveri fondamentali di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta dei dipendenti pubblici, comprendendo i Dirigenti.

I doveri, e questa è un’ulteriore novità del Codice, devono essere osservati non solo in servizio, ma anche quando non lo si è.

Il Codice, oltre a porre modifiche a diversi articoli (art. 12,13,15 e 17) del vecchio Codice, introduce due articoli (artt. 11-bis e 11-ter). Con gli articoli 11-bis e 11-ter si inaspriscono le sanzioni per un uso scorretto dei social media da parte dei dipendenti pubblici nel momento in cui dovessero ledere l’immagine della Amministrazione di appartenenza, esprimendo opinioni o giudizi su eventi, cose o persone, riconducibili al proprio contesto lavorativo.

Nel dettaglio i nuovi articoli 11-bis e 11-ter introducono maggiori regolamentazioni sull’utilizzo delle tecnologie informatiche, dei social media e dei dispositivi elettronici personali.

L’art. 11-bis statuisce che 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. Particolare attenzione si pone, poi, all’utilizzo di account istituzionali, che è consentito per i soli fini connessi all’attività lavorativa o ad essa riconducibili e non si può, si precisa, “in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell’amministrazione”.

L’articolo 11-ter stabilisce che nell’utilizzo dei propri account di social media, il dipendente deve utilizzare 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. Inoltre, si precisa che, in ogni caso, il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all’immagine non solo dell’Amministrazione di appartenenza, ma anche di tutta la Pubblica Amministrazione in generale.

Particolarmente importante è il comma 4 dell’art. 11-ter in quanto offre la possibilità di calare il Codice di comportamento nella realtà e specificità dell’Amministrazione, che potrà dotarsi di una “social media policy” per ciascuna tipologia di piattaforma digitale.

Si evidenzia anche la modifica posta al comma 5 dell’art. 13 dove si rileva la responsabilità attribuita al Dirigente non solo relativamente alla crescita professionale dei suoi collaboratori, ma anche relativamente alla cura del “benessere organizzativo” nella struttura a cui è preposto.

Vi è poi un’espressa previsione della “misurazione della performance dei dipendenti” anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo.