



**ISTITUTO COMPRESIVO S. GIOVANNI**  
16° DISTRETTO SCOLASTICO DI TRIESTE  
via dei Cunicoli, 8 - 34126 TRIESTE  
C.F.: 80020140325 - tel. 040 54166  
e-mail: [tsic812008@istruzione.it](mailto:tsic812008@istruzione.it) pec: [tsic812008@pec.istruzione.it](mailto:tsic812008@pec.istruzione.it)  
sito: [www.icsangiiovanni.edu.it](http://www.icsangiiovanni.edu.it)



Trieste, 17 ottobre 2023

Ai Docenti dell'IC San Giovanni  
Al Personale ATA  
ALBO ONLINE  
Amministrazione Trasparente

### **CIRCOLARE N.30**

#### **OGGETTO: D.P.R. 81 del 13 giugno 2023 - entrata in vigore il 14 luglio 2023 - Modifiche al codice di comportamento dei dipendenti pubblici**

Si comunica che 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, l'introduzione, nel contesto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di 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 sono entrate il 14 luglio 2023.

#### **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.

TSIC812008 - A30ZLWR - REGISTRO PROTOCOLLO - 0003663 - 17/10/2023 - I.1 - U  
TSIC812008 - A30ZLWR - CIRCOLARI - 0000030 - 17/10/2023 - UNICO - U

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 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 ricondotti 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

Si pone attenzione nel 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 a limitare i rifiuti e incentivarne il riciclo.

Si invita tutto il Personale a prendere visione del [DPR 81 del 13.06.2023](#).

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 di Amministrazione Trasparente "Disposizioni generali/Atti Generali/codice di Comportamento e di condotta".

La Dirigente scolastica  
Dott.ssa Jasmin Nonis

Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi  
e per gli effetti dell'art. 3, c. 2 D.Lgs n. 39/93

TSIC812008 - A30ZLWR - REGISTRO PROTOCOLLO - 0003663 - 17/10/2023 - I.1 - U  
TSIC812008 - A30ZLWR - CIRCOLARI - 0000030 - 17/10/2023 - UNICO - U