

ISTITUTO TECNICO PER IL TURISMO - ISTITUTO PROFESSIONALE PER I SERVIZI COMMERCIALI E SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE
LICEO ECONOMICO-SOCIALE

"PAOLO BOSELLI"

Via Raimondo Montecuccoli, 12 – 10121 – TORINO – 011 538883

C.F. 80090240013 - Codice Univoco Ufficio: UFBB4S

PEO TOIS052008@istruzione.it - PEC TOIS052008@pec.istruzione.it - http://www.istitutoboselli.it

circ. n. 3

Torino, 5 settembre 2024

I.I.S. "PAOLO BOSELLI" - TORINO Prot. 0017312 del 05/09/2024 III (Uscita)

Al Personale Scolastico
Sito WEB – Albo on-line – A.T.

Oggetto: PUBBLICAZIONE Codice di comportamento dei dipendenti – Codice disciplinare personale scolastico

Codice disciplinare e codice di condotta

Con la presente, in qualità di Dirigente Scolastico e Datore di Lavoro ex D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii., si fornisce specifica informativa al personale scolastico rispetto al **Codice di comportamento dei dipendenti e del Codice disciplinare**.

si rimanda a:

- albo fisico affissione prot. 4453/01-01 del 3 maggio 2018

- link sezione amministrazione trasparente

<https://trasparenza-pa.net/?codcli=SG27138&node=3&opc=1001980>

https://trasparenza-pa.net/action/downplink.php?file_id=376053

- NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI-signed.pdf

<https://trasparenza-pa.net/?codcli=SG27138&node=199570>

<https://trasparenza-pa.net/?codcli=SG27138&node=254767>

✚ Si richiama, nello specifico, **Il D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023²**, che ha apportato modifiche al **Codice di comportamento dei dipendenti** del 2013 (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62)

art. 11-bis **“Utilizzo delle tecnologie informatiche”**

art. 11-ter **“Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media”**

Per quanto riguarda invece il **Codice disciplinare** si rinvia al CCNL 2019-2021⁴, sottoscritto in via definitiva il 18/01/2024, e in particolare **all’art. 23**, circa gli obblighi del dipendente, **all’art. 24** per le relative sanzioni disciplinari e **all’art. 25** specificatamente per il Codice disciplinare.

Con la pubblicazione della presente su Registro Elettronico, all’albo on-line e su A.T., unitamente ai documenti richiamati, si è formalmente assolto agli obblighi di pubblicità legale e trasparenza sia verso i destinatari che per gli interessati esterni all’Amministrazione.

Ad ogni modo, per facilitare la reperibilità di atti e documenti connessi, di seguito il link alla relativa pagina di Amministrazione Trasparente di questa P.A.:

<https://trasparenza-pa.net/?codcli=SG27138&node=254767>

Si precisa che la pubblicazione sul sito istituzionale dei predetti documenti equivale, a tutti gli effetti, alla loro affissione all’ingresso della sede di lavoro.

Allegati

1. All Codice-di-comportamento-dei-dipendenti-del-MI_DC 81_2023
2. All_sintesi DPR 81_2023 codice_comportamento_ sito
3. All_DPR 62_2013 Codice comportamento dipendenti pubblici_agg_ al 14 luglio 2023
4. All CCNL IR 2019-2021 completo per pubblicazione
5. All_ Tabella-codice-comportamento

La Dirigente Scolastica

Adriana Ciaravella

Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell' art. 3, comma 2 del D.lgs. n. 39 del 1993
Firmato digitalmente ai sensi del CAD

1 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001-03-30;165!vig=>

2 <https://www.miur.gov.it/-/decreto-del-presidente-della-repubblica-n-81-del-13-giugno-2023>

3. https://www.aranagenzia.it/attachments/article/14111/Codice%20comportamento%20dipendenti%20pubblici_vigente%20al%2014%20luglio%2023.pdf

4. <https://www.aranagenzia.it/attachments/article/14455/CCNL%20IR%202019-2021%20completo%20per%20pubblicazione.pdf>

APPENDICE

RIMANDI NORMATIVI

Norme che regolano i procedimenti disciplinari nei confronti del personale DOCENTE

- Art.48 CCNL Scuola firmato in data 18/01/2024;
- Circ. MIUR n. 88 dell'8/11/2010: Applicazione D.Lgs 150/09 al personale della scuola;
- Tabella 1 C.M. 88 – Procedimento disciplinare per tutto il personale scolastico ai sensi del D.Lgs 150/2009;
- Tabella 3 C.M. 88 – Personale docente: infrazioni, sanzioni disciplinari e sospensione cautelare;
- D.Lgs 150/09 –stralcio: Capo V Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici;
- D.Lgs 165/2001 (artt.53, 55,55 bis, 55 ter, 55 quater e 55 sexies);
- Artt. da 492 sino a 499 D.lgs. 297/1994;
- modificazioni ed integrazioni all'articolo 498 comma 1 d.lgs. 297/1994 di cui all'art. 48 comma 3 del CCNL Scuola 2019/2021 firmato in data 18/01/2024;
- D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116 - Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare;
- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 - Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) , e 2, lettere b) , c) , d) ed e) e 17, comma 1, lettere a) , c) , e) , f) , g) , h) , l) m) , n) , o) , q) , r) , s) e z) , della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Norme che regolano i procedimenti disciplinari nei confronti del personale ATA

- artt. 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 di cui al TITOLO V RESPONSABILITA' DISCIPLINARE del CCNL comparto scuola 2019/2021/ firmato in data 18/01/2021;
- Circ. MIUR n. 88 dell'8/11/2010: Applicazione D.Lgs 150/09 al personale della scuola D.Lgs 150/09 –stralcio: Capo V Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici;
- Tabella 1 C.M. 88 – Procedimento disciplinare per tutto il personale scolastico ai sensi del D.Lgs 150/2009 10;
- Tabella 2 C.M. 88 – Personale ATA: infrazioni, sanzioni disciplinari e sospensione cautelare;
- D.Lgs 165/2001 (artt.53, 55,55 bis, 55 ter, 55 quater e 55 sexies);
- D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116 - Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare.
- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 - Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) , e 2, lettere b) , c) , d) ed e) e 17, comma 1, lettere a) , c) , e) , f) , g) , h) , l) m) , n) , o) , q) , r) , s) e z) , della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Si pubblicano sul Registro elettronico e sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Istituto, **il codice disciplinare e il codice di comportamento**, costituiti dai seguenti documenti normativi di riferimento.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 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"

<https://www.miur.gov.it/-/decreto-del-presidente-della-repubblica-n-81-del-13-giugno-2023>

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/06/29/23G00092/sg>

DM. 26 aprile 2022 n. 105

Adozione del Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'istruzione

<https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/d.m.+105+26-04-2022+-+adozione+Codice+comportamento.pdf/4bbf8b70-7ba8-d53a-3608-87e1eab7567?t=1654524002834>

Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'istruzione

<https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Codice+di+comportamento+dei+dipendenti+del+Ministero+dell%27istruzione.pdf/784ea356-9642-8227-a45f-68c3968f9042?t=1654524002518>

Tabella di corrispondenza tra la violazione dei doveri e le sanzioni disciplinari vigenti

<https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Tabella+codice+comportamento.pdf/471af791-dae6-96d1-8faf-fba08bc3cad6?t=1654524003277>

Codice disciplinare del personale della scuola inserito nel CCNL Istruzione e ricerca 2016-2018

CCNL Istruzione e ricerca 2016-2018 del 19 aprile 2018

https://www.aranagenzia.it/attachments/article/8944/CCNL_ISTR_RICERCA_SIGLATO_19_4_2018_DEF_PUBB_2.pdf

PARTE COMUNE Titolo III "Responsabilità disciplinare"

artt. da 10 a 17 da pag. 16 a pag. 28 - disposizioni valide per il personale ATA

SEZIONE SCUOLA Titolo III "I docenti"

art. 29 da pag. 42 a pag. 43 – disposizioni valide per il personale docente ed educativo

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (GU n.129 del 4-6-2013)

https://www.aranagenzia.it/attachments/article/14111/Codice%20comportamento%20dipendenti%20pubblici_vigente%20al%2014%20luglio%202023.pdf

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.del.presidente.della.repubblica:2013-04-16;62>

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001-03-30;165>

Titolo IV "Rapporto di lavoro" artt. da 55 a 55 octies

Decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297

(GU n.115 del 19-05-1994 - Suppl. Ordinario n. 79)

Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado.

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1994-04-16;297>

Capo IV "Disciplina" - Sezione I "Sanzioni disciplinari"

artt. da 492 a 501- disposizioni valide per il personale docente

Art. 25 vigente al Nuovo CCNL

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g) nel caso di personale delle istituzioni scolastiche educative ed AFAM, coinvolgimento di minori, qualora affidati alla vigilanza del dipendente.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio o delle deliberazioni degli organi collegiali, ivi incluse quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e per quello amministrativo e tecnico dell'AFAM, condotte negligenti e non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione;

d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300 del 1970;

g) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001;

h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165 del 2001;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste al comma 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio – anche svolto in modalità a distanza - o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato mancato trasferimento sin dal primo giorno, da parte del personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, con esclusione dei supplenti brevi cui si applica la specifica disciplina regolamentare, nella sede assegnata a seguito dell'espletamento di una procedura di mobilità territoriale o professionale;

e) svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

g) ove non sussista la gravità e la reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165 del 2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) violazione degli obblighi di vigilanza da parte del personale delle istituzioni scolastiche educative e dell'AFAM nei confronti degli allievi e degli studenti allo stesso affidati;

i) violazione del segreto di ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;

j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento anche non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. **55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001.**

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. **55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.**

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. **55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.**

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti lesivi della dignità della persona o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità e la reiterazione oppure che non riguardino allievi e studenti;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- f) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
- g) violazione degli obblighi di vigilanza nei confronti di allievi e studenti minorenni determinata dall'assenza dal servizio o dall'arbitrario abbandono dello stesso;
- h) per il personale ATA delle istituzioni scolastiche ed educative e del personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento dell'istituzione e per concorso negli stessi atti.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

I. con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. **55-quater, comma 1, lett. b) c) e da f)-bis a f) quinquies del d.lgs. n. 165 del 2001;**
- b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
- c) recidiva nel biennio di atti, anche nei riguardi di persona diversa, comportamenti o molestie a carattere sessuale oppure quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità o anche quando sono compiuti nei confronti di allievi, studenti e studentesse affidati alla vigilanza del personale delle istituzioni scolastiche ed educative e dell'AFAM;
- d) dichiarazioni false e mendaci, rese dal personale delle istituzioni scolastiche, educative e AFAM, al fine di ottenere un vantaggio nell'ambito delle procedure di mobilità;
- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazione degli obblighi di comportamento di cui **all'art 16, comma 2, secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62 del 2013;**
- g) violazioni dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione.

II. senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. **55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165 del 2001;**
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 26 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare), fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti già indicati nell'art. 7, comma 1, e nell'art. 8, comma 1, lett. a del d.lgs. n. 235 del 2012;
- quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
- per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze anche se non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui **all'art. 23 (Obblighi del dipendente)** e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni **dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001.**

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui **al comma 11**, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

13. Il presente articolo dalla data della sua applicazione abroga l'art. 13 del CCNL 19/04/2018.

Utilizzo delle tecnologie informatiche.

(Art. 11-bis)

1. 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.

2. 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, non possa accedere all'account istituzionale.

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.

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.

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.

Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media.

(Art. 11-ter)

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.

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.

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 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.

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.

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 14 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.