

Codice di comportamento dei dipendenti pubblici



Il D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023 ed in vigore dal 14 luglio, apporta delle modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013).

Tali modifiche costituiscono uno specchio del crescente fenomeno di digitalizzazione del lavoro e sono state rese necessarie dall'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, che 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 articolo 11-bis

Il D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023 ed in vigore dal 14 luglio, apporta delle modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013).

Tali modifiche costituiscono uno specchio del crescente fenomeno di digitalizzazione del lavoro e sono state rese necessarie dall'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, che ha disciplinato l'introduzione nel Codice di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media.

Gli 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".

Nei seguenti commi dell'articolo si afferma che sarà possibile per i dipendenti pubblici utilizzare gli account istituzionali solo per finalità connesse all'attività lavorativa scoraggiando l'utilizzo di account personali per tali fini se non in casi di "forza maggiore".

Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati ed è fatto espressamente divieto di inviare "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".

*Inoltre, al quarto comma dell'articolo, viene introdotta la **possibilità per il dipendente di utilizzare gli strumenti informatici forniti dalla P.A. per l'assolvimento di incombenze personali**, purché ciò avvenga "in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali".*

Il nuovo articolo 11-ter

L'articolo 11-ter, rubricato "Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media" impone delle regole di condotta per i dipendenti pubblici nell'uso degli account della P.A. sui social media.

Infatti, il dipendente deve utilizzare ogni cautela necessaria 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" ed 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”.

Gli account social istituzionali non dovranno essere utilizzati per le comunicazioni a meno che non rispondano ad un'esigenza di carattere istituzionale, ciò al fine di garantire i necessari profili di riservatezza.

Infine, le amministrazioni possono dotarsi di una propria **“social media policy”** per adeguare alle proprie specificità le modifiche introdotte dal D.P.R. oggi in esame.

Tratto da Giurdanella–rivista di diritto amministrativo
<https://www.giurdanella.it/2023/07/modifiche-al-codice-di-comportamento-dei-dipendenti-pubblici/>

Fonte: La Gazzetta degli Enti Locali

LA GIORNATA MONDIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (SSL) DEL 2023



Il 28 aprile 2023 si è celebrata la Giornata mondiale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro con il riconoscimento di un **“ambiente di lavoro sicuro e salubre”** come principio

fondamentale e diritto del lavoro.

In occasione dell'evento è stato pubblicato uno specifico opuscolo (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-rome/documents/publication/wcms_878588.pdf) che fornisce informazioni sugli elementi principali che sono contenuti nelle due convenzioni fondamentali dell'OIL sulla salute e sicurezza sul lavoro: la Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 155) e la Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro del 2006 (n. 187).

Delle due convenzioni fondamentali dell'OIL sulla SSL sono stati selezionati alcuni elementi che sono necessari per promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in particolare:

- l'esistenza di un'autorità nazionale responsabile della SSL e di un organismo nazionale tripartito in materia;
- il quadro giuridico e i suoi contenuti principali (ad esempio, il diritto dei lavoratori di allontanarsi da una situazione di lavoro pericolosa senza conseguenze ingiustificate e l'obbligo di istituire un comitato congiunto per la SSL nel luogo di lavoro quale meccanismo efficace per garantire la collaborazione tra il management e i lavoratori e le lavoratrici);
- lo sviluppo di una politica e di un programma nazionale sulla SSL;
- la creazione di un sistema nazionale di registrazione e notifica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

Per ogni elemento, vengono fornite informazioni di contesto, in particolare con riferimento alle Convenzioni n. 155 e n. 187. Sono incluse anche disposizioni tratte dal Protocollo relativo alla convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 155), nonché dalla Raccomandazione sulla salute e

sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 164) e dalla Raccomandazione sul quadro promozionale per la salute e sicurezza sul lavoro del 2006 (n. 197).

Le Statistiche INAIL ci ricordano puntualmente che le lavoratrici e i lavoratori sono sempre più esposti a diversi rischi nei luoghi di lavoro, partendo dai rischi biologici, chimici e fisici fino a quelli psicosociali ed ergonomici.

Nuove dinamiche stanno influenzando il panorama e l'organizzazione del lavoro, con implicazioni rilevanti per la SSL. La pandemia i cambiamenti climatici e i fenomeni meteorologici estremi stanno già producendo un impatto significativo sulla SSL. È probabile che nei prossimi anni queste situazioni si verifichino sempre con maggiore frequenza. Anche le questioni di salute mentale legate al lavoro stanno assumendo un'importanza crescente. È dimostrato come le condizioni e ambienti di lavoro insalubri o insicuri compromettano il benessere psicologico di lavoratrici e lavoratori.

L'inclusione di un **ambiente di lavoro sicuro e salubre tra i principi e i diritti fondamentali sul lavoro** richiama l'attenzione sull'inseparabilità, interconnessione e rafforzamento reciproco di questi principi e diritti.

Le politiche ed i programmi messe in atto dovrebbero integrare le esigenze di tutte le categorie di lavoratori e lavoratrici e affrontare le disuguaglianze nelle attività di SSL, garantendo pari accesso ad ambienti di lavoro salubri e sicuri, come anche ai servizi di salute sul lavoro e all'assistenza sanitaria al fine di promuovere il lavoro dignitoso per tutti i lavoratori e le lavoratrici.



Polizia Locale : Un contratto inadeguato diventa un contratto pericoloso per la salute e la sicurezza del Lavoratore e della Lavoratrice



La Polizia Locale per le funzioni svolte non può essere confinata in una dimensione "ausiliaria" ad altre forze di Polizia con cui quotidianamente intercetta le funzioni e i compiti; il primo presidio, a garanzia della sicurezza del cittadino, rimane quello di prossimità; il perimetro locale non deve essere, quindi, funzionale alla marginalizzazione della Polizia Locale ma interpretato come primo fronte per il

mantenimento dell'unitarietà delle funzioni Statali.

Purtroppo questo oggi non avviene e diventa sempre più urgente l'esigenza di una riforma che metta fine a incancrenite discriminazioni dovute ad un quadro normativo che ha sempre (ostinatamente) penalizzato gli agenti di P.L. in termini di tutele e valorizzazione delle funzioni svolte.

Gli Uomini e le Donne appartenenti al Comparto della Polizia Locale reclamano un'esigenza di giustizia e di equità rispetto alle funzioni che oggi giorno ricadono su tutto il personale.

Persiste una contraddizione di base che si realizza nel riferimento contrattuale legato all'ente locale come "datore di lavoro" e non alla tipologia di lavoro svolto.

Infatti, molti degli istituti contrattuali del "Contratto enti locali", applicato alla Polizia Locale, si rilevano troppo spesso inappropriati.

Questo "disagio strutturale" si accentua con la legge 65/86 che nel tempo ha manifestato forti carenze, sfociate in diversi contenziosi che hanno coinvolto vari gradi di giudizio, civile, amministrativo e anche penale, con un comune denominatore in merito all'interpretazione della legge 65/86 in materia di funzioni della Polizia Locale e della legittimità degli interventi ad essa attribuiti (sequestro preventivo, all'arresto in flagranza, nonché al fermo dell'indiziato di delitto, alla perquisizione personale e all'uso delle armi).

Rimane palese che tutto ciò è dovuto in gran parte all'effetto di alcuni istituti e principi che restavano, e restano ancora oggi nonostante l'intervento di norme successive, imprecisi generando per molti versi una pericolosa genericità.



APPROFONDIMENTI: Le violenze e le molestie sui lavoratori a contatto con il pubblico





AUTONOMIE

APPROFONDIMENTI

A CURA DI ORNELLA PETILLO- SERGIO FABRIZI - ANNA GRASSO

ENTI LOCALI:

**LE VIOLENZE E LE MOLESTIE SUI LAVORATORI
A CONTATTO CON IL PUBBLICO**

**SPECIALE
POLIZIA LOCALE**



**UGL AUTONOMIE
COORDINAMENTO POLIZIA LOCALE**

N. 1 - GENNAIO 2023



PRIMO PIANO

**LE AGGRESSIONI SUL
LAVORO:
UN FENOMENO IN CRESCITA**

**I RISCHI DI
AGGRESSIONE
E VIOLENZA NEI CONFRONTI
DELLA POLIZIA LOCALE**

**UN CONTRATTO
INADEGUATO DIVENTA UN
CONTRATTO PERICOLOSO
PER LA SALUTE E
LA SICUREZZA SUI LUOGHI
DI LAVORO**

**LE PRINCIPALI ISTANZE
UGL AUTONOMIE**

[1AGGRESSIONI-POLIZIA-LOCALE-coord.-Pol.-LocaleDownload](#)

E' possibile scaricare lo speciale "APPROFONDIMENTI" in pdf

Polizia Locale Roma Capitale : subito un piano di assunzioni



«Occorre subito un piano di assunzioni di emergenza considerato il quadro di grave sottorganico di oltre 3mila unità – commenta Sergio Fabrizi, coordinatore nazionale Ugl Polizia locale -. **Siamo 5.600 agenti ma la legge regionale ne prevede 9mila per la Capitale**, mentre il sindaco Gualtieri indica al tavolo istituzionale un’organico da 8.350 rifacendosi a un’accordo sindacale con la giunta Veltroni. Oltre alla scarsa presenza nei servizi di prossimità in strada, è indicativa oggi anche la sospensione della tradizionale campagna di educazione stradale nelle scuole proprio in un momento storico di massimo allarme». Secondo Ivano Ardovini, rsu di Roma Capitale, servirebbe a inizio 2023 l’assunzione immediata **«di 400 persone ricorrendo alla facoltà della manifestazione di pubblico interesse** attingendo alle graduatorie aperte in tutta Italia dei concorsi pubblici della polizia locale in attesa del nuovo bando». E sul fronte della copertura finanziaria sottolineata proprio dal sindaco, Fabrizi ricorda **«che in bilancio devono esserci gli emolumenti dei circa 300 mancati assunti** del concorso Raggi e quelli per il turnover dei circa 700 pensionati tra il 2021 ed il 2023».

*Dal Corriere della Sera Ediz. Romana del 16/12/22:



NOTIZIE UTILI N. 5 : FAQ progressioni tra aree



FAQ con risposte ai quesiti più frequenti sulla nuova possibilità di progressioni tra aree

Ccnl Comparto Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021

SPECIALE CONTRATTO N. 5

Ccnl Comparto Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021
FAQ con risposte ai quesiti più frequenti sulla nuova
possibilità di progressioni tra aree

1) Il passaggio da un'area inferiore a quella superiore ha alla base una norma di legge?

Sì. L'art. 3 del d.l. n. 80/2021, recante "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito", al comma 1, ha riscritto il [comma 1-bis dell'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001](#) con riferimento alle progressioni orizzontali, ossia all'interno della stessa area, prevedendo che esse dovranno essere oggetto di selettività tenendo conto delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.



2) Il nuovo contratto supererà il sistema delle progressioni orizzontali, introducendo un nuovo regime di progressione economica all'interno delle Aree?

Sì. Il contratto delinea un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione.

5) Nel periodo transitorio, quindi fino al 31 dicembre 2025, vi è una deroga per partecipare alle selezioni riguardante i titoli di studio?

Si. L'art. 13, comma 6, de CCNL prevede che "al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza". La citata tabella di corrispondenza ammette alle selezioni anche i dipendenti in possesso di titoli di studio inferiori, purché in possesso di un numero di anni di esperienza.

6) Nel periodo transitorio quali criteri debbono essere previsti per effettuare le progressioni tra aree? C'è bisogno di rispettare qualche modello di relazione sindacale particolare da parte delle amministrazioni prima di determinare in sede locale i criteri?

Sì, l'art. 13, comma 7 dispone che "Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali". È pertanto necessario che della proposta dell'Amministrazione, redatta secondo i criteri indicati, sia data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali ai fini dell'eventuale attivazione del confronto.



Fonte: La Gazzetta



7) Qual è il rapporto tra le vecchie progressioni orizzontali e i “differenziali stipendiali”? Coloro che hanno usufruito in passato delle progressioni orizzontali non possono usufruire dei “differenziali stipendiali” se non nei limiti dei “differenziali stipendiali” ancora astrattamente percepibili?

NO. Le precedenti progressioni orizzontali effettuate dai dipendenti nella vigenza del precedente sistema non pregiudicano l’attribuzione degli ulteriori “differenziali stipendiali” e, ove conseguite, si aggiungono agli stessi. Chiariscono il rapporto tra il nuovo istituto dei “differenziali stipendiali” e le “vecchie” progressioni orizzontali i commi 3 e 4 dell’art. 78 dell’ipotesi di accordo, dove si sancisce che “ A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell’art. 13, comma 1 (Norma di prima di prima applicazione), il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la Tabella C di Corrispondenza tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:

a) degli **stipendi tabellari** della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;

b) del **valore complessivo delle posizioni economiche in godimento** derivanti dall’istituto delle progressioni economiche di cui all’art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di “differenziale stipendiale”;

Il “differenziale stipendiale” di cui al comma 3, lett. b) non pregiudica l’attribuzione degli ulteriori “differenziali stipendiali” di cui all’art. 14 (*Progressione economica all’interno delle aree*) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso»”

8) I criteri per la procedura selettiva possono essere fissati in modo del tutto autonomo da ogni ente?

NO. L'ipotesi di contratto prevede (art. 14, comma 2, lett. d) che gli enti possano procedere alla definizione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali valutando:

- la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- l'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- gli ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 lett. c) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione).

La ponderazione dei criteri è effettuata in sede di contrattazione integrativa non in modo del tutto autonomo; infatti, in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale (art. 14, comma 2, lett. d).

9) A regime quali criteri debbono essere previsti per effettuare le progressioni tra aree?

C'è bisogno di rispettare qualche modello di relazione sindacale particolare da parte delle amministrazioni prima di determinare in sede locale i criteri?

NO, secondo quanto previsto dall'art. 15, comma 1, gli Enti disciplinano autonomamente le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata: - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; - sull'assenza di provvedimenti disciplinari; - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

10) La disciplina comune applicabile alle progressioni tra aree prevede per il dipendente interessato la perdita delle ferie precedentemente maturate?

NO. L'art. 15, comma 2, dispone che "In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova) comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate".

11) Nel caso in cui il nuovo trattamento economico, acquisito a seguito della progressione tra aree, sia inferiore a quello in precedenza goduto dal dipendente, lo stesso ha un peggioramento economico?

NO, l'art. 15, comma 3, dispone che "Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area"

12) Nel periodo transitorio vi sono limiti di spesa particolari per effettuare le progressioni tra aree?

Sì, Le progressioni tra aree sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della l. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.



E' possibile scaricare "NOTIZIE UTILI" in pdf