**AVVISO PUBBLICO**

**CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI GUBBIO**

Partecipazione per aggiornamento Codice di Comportamento interno del Comune di Gubbio.

Con la presente comunicazione è avviata la procedura aperta di partecipazione alla quale sono invitati tutti gli stakeholder dell’ente, ai fini della formulazione di proposte di modifiche, osservazioni e/o integrazioni alla bozza di Codice allegato.

**Premessa:**

L’art. 1, comma 2, del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, stabilisce che le sue previsioni sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma. 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Quest’ultima norma prevede che ciascuna pubblica amministrazione definisca, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio Codice di Comportamento che integra e specifica il Codice di Comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013. La Commissione indipendente per la valutazione la trasparenza e l'integrità della Pubblica Amministrazione (CiVIT), con deliberazione n.ro 75 del 24 ottobre 2013 ha approvato le Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, ai sensi dell’articolo 54, comma 5, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165.

Con la predetta delibera la CiVIT, ora ANAC, tra l’altro, ha chiarito che per “procedura aperta alla partecipazione” si intende che il coinvolgimento dovrà riguardare, oltre alle organizzazioni sindacali rappresentative presenti all’interno dell’amministrazione o dell’ente, le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano nel settore, nonché le associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla specifica amministrazione.

In considerazione del fatto che occorre provvedere alla modifica e/o integrazione del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Gubbio adottato nel 2013, per il quale già a suo tempo fu chiesta, mediante avviso pubblico, la partecipazione di tutti i portatori di interesse, si invitano tutti i soggetti a voler trasmettere propri contributi a integrazione o modifica di quanto già contenuto nella bozza di codice di comportamento – entro e non oltre le ore 24.00 del giorno **20/12/2019** – al seguente indirizzo di posta elettronica: **personale@ comune.gubbio.pg.it**

Con riferimento agli (e ai fini degli) adempimenti di cui sopra, il contributo richiesto potrà utilmente esser reso attraverso l’integrazione/modificazione – con carattere diverso (es.: grassetto, colore diverso, etc.) – dell’ipotesi integrativa di codice di comportamento riportato in allegato alla presente come allegato A).

Per maggiore chiarezza è stato allegato un file indicato come allegato B) che riporta i contenuti del vigente Codice di Comportamento del Comune di Gubbio adottato nell’anno 2013. L’amministrazione si riserva di valutare i contributi pervenuti di cui darà conto nella relazione illustrativa di accompagnamento del nuovo codice.

Gubbio, 4.12.2019

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AGGIORNAMENT0**

**Allegato A**

Con delibera del Commissario Straordinario n. 120 del 30.12.2013 è stato approvato il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Gubbio, ai sensi dell’art. 1 co. 2 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

Il tempo trascorso e il fatto che, senza dubbio, i Social network offrono alle amministrazioni pubbliche la possibilità di costruire col cittadino nuove forme di dialogo e di condividere con esso informazioni, contenuti e spazi per lo scambio di conoscenze e opinioni, rende indispensabile procedere ad un aggiornamento del codice.

Se nel passato ciò che si evidenziava era la volontà da parte del legislatore di regolare tutti gli atti che si potevano definire materiali (comportamenti, atteggiamenti, modi di vestire, frequentazioni poco appropriate), ad oggi anche ciò che appartiene al mondo dell’immateriale è considerato rilevante: opinioni, condivisioni di amicizie o di siti e scambi di informazioni, effettuati tramite le nuove tecnologie dei Social, possono diventare dannosi per l’immagine dell’amministrazione a cui il pubblico dipendente appartiene. È chiaro dunque come l’utilizzo dei social network non possa essere considerato scevro dal rispetto di norme di comportamento previste dai codici deontologici o dai regolamenti di servizio delle singole amministrazioni; innanzitutto, seppur venga preso in esame un contemperamento tra gli obblighi del dipendente verso l’amministrazione di appartenenza e la libertà di pensiero, tuttavia, il suo agire non deve mettere in pericolo il rapporto di fiducia tra il cittadino e l’amministrazione in generale; in secondo luogo, i social network come ad esempio Facebook (il più utilizzato da enti sia pubblici che privati) non devono essere considerati strumenti di comunicazione “privati” ma “pubblici” e che, pertanto, ciò che si intende pubblicare deve rispettare appieno i principi etici a cui sono ispirati i Codici di comportamento del pubblico impiego.

Per queste ragioni è quindi utile spostare la nostra attenzione verso questa realtà virtuale, cercando di proporre una sorta di rafforzamento del Codice di comportamento; se è vero che ogni ente, pubblico o privato che sia, ha adottato la cosiddetta Social Media Policy[[1]](#footnote-1), è necessario volgere lo sguardo anche a questo tema nell’alveo del Codice di comportamento. Lo strumento analizzato nel corso di questo lavoro, a livello nazionale, infatti, non riserva al suo interno nessuna menzione ai Social network, i quali dovrebbero essere invece parte integrante del patrimonio dei doveri del pubblico dipendente: va dunque fatto riferimento a questi nuovi soggetti, attraverso la previsione di un articolo, che richiami ad un uso corretto dei mezzi di comunicazione in questione. L’integrazione da fare è perciò doverosa: il Codice di comportamento non può non avere al suo interno un riferimento chiaro ed esplicito alla libertà di pensiero, manifestabile attraverso i Social media che si affiancano, e quasi assorbono, i tradizionali strumenti di comunicazione cartacei, radiofonici e televisivi, salvaguardando però allo stesso tempo i doveri del pubblico dipendente. La rete non ha solo annullato le distanze, ma ha rivoluzionato la libertà d’espressione e non tutti sono a conoscenza del fatto che questa non è illimitata. E gli stessi Social, dal punto di vista giuridico, sono visti esattamente come piazze; questi sono soggetti alle stesse regole comportamentali che prevede una società democratica.

Fermo restando, come prevede la legge, che ogni modifica al citato Codice deve essere aperta alla partecipazione pubblica, previo parere del NIV al riguardo, la proposta in questione, viene partecipata a mezzo avviso pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Gubbio al fine di raccogliere eventuali proposte ed osservazioni da parte dei portatori di interesse e della cittadinanza.

**Articolo integrativo al Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Gubbio**

***Comma 1.****“L’Amministrazione riconosce internet ed i social network quali strumenti fondamentali per l’esternazione della libertà di pensiero e di espressione così come sancite dall’art. 21 della Costituzione della Repubblica Italiana e dall’art. 10 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell’uomo e delle libertà fondamentali. Essa, in particolare, li ritiene importanti per la collettività in generale, poiché fondamentali per la promozione delle notizie, dell’immagine e delle peculiarità del territorio locale”.*

***Comma 2.****“Il diritto di manifestazione del pensiero e di critica, espresso al comma 1, in costanza del rapporto di lavoro, soggiace a determinati limiti, anche nell’ambito dei social network, considerati esplicitazioni dei doveri di fedeltà, di riservatezza ed adesione ai valori ed alla missione istituzionale dell’Amministrazione, che incombono sul lavoratore in quanto deducibili nella prestazione lavorativa medesima, attinenti a:*

*a) continenza verbale (correttezza espressiva);*

*b) continenza sostanziale (verità dei fatti);*

*e) rilevanza sociale delle dichiarazioni, rispetto allo status del dichiarante e alla sua platea di riferimento”.*

***Comma 3.*** *“Il dipendente pubblico si astiene dal divulgare, in riferimento ai social network, informazioni di carattere riservato assunte nell’esercizio delle proprie funzioni che possano arrecare pregiudizio all'immagine e all’integrità dell’Amministrazione, astenendosi altresì da affermazioni che risultino calunniose o che possano comunque compromettere il rapporto di fiducia tra i cittadini e le istituzioni o che vadano a ledere l’onorabilità di colleghi e di superiori gerarchici”.*

***Comma 4.****“L’attività dei dipendenti pubblici deve essere conforme ai principi di imparzialità e trasparenza dell’attività amministrativa, anche in merito all’utilizzo dei social network, ivi compresa nella vita privata, laddove si esprimano opinioni o giudizi che potrebbero ledere l’immagine dell’Amministrazione. Le eventuali critiche devono essere rispettose delle idee altrui e sempre nei limiti del commento e non dell’insulto, e nei limiti dell’espressione del diritto di critica o di libertà di pensiero”.*

1. **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 139 DEL 29/06/2017**

   **“**È l’insieme delle**norme di comportamento**, riguardante un’azienda, un ente pubblico o un’organizzazione, che si pone l’obiettivo di **regolare una serie di aspetti legati ai Social Network Site** (siti web che tendono a far strutturare e sviluppare al proprio interno “reti sociali”, come Facebook, Twitter, LinkedIn). Tali aspetti possono essere applicati **sia nei confronti dei dipendenti dell’azienda**/ente pubblico/organizzazione (si parla quindi di “policy interna”), **sia verso i clienti**/utenti dell’azienda/ente pubblico/organizzazione (si parla di “policy esterna”)**”**. [↑](#footnote-ref-1)