

SI VUOLE CANCELLARE DEFINITIVAMENTE LA LIBERTA' DI OPINIONE E DI ESPRESSIONE NEL NOSTRO PAESE!

Nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, approvata il 10 dicembre 1948 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, all'Articolo 19 si legge "Ogni individuo ha diritto alla libertà di opinione e di espressione incluso il diritto di non essere molestato per la propria opinione e quello di cercare, ricevere e diffondere informazioni e idee attraverso ogni mezzo e senza riguardo a frontiere."

Le modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013), che sono state approvate in Consiglio dei ministri, nella giornata del 1° dicembre 2022, non solo ribadiscono in termini autoritari l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ma di fatto rappresentano la cancellazione definitiva della libertà di opinione e di espressione nel nostro paese.

Tali modifiche una volta assunte come disposizioni legislative vigenti ci porteranno lontano anni luce dai contenuti dell'art.19 della DUDU oltre che dell'art.21 della nostra Costituzione, in cui si stabilisce che tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione nei limiti del buon costume.

Si ignora anche quanto in ambito lavorativo viene sancito in merito alla libertà di opinione dallo Statuto dei Lavoratori all'art.1, il quale recita che "I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge". L'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori poi prevede il divieto di effettuare indagini in merito alle opinioni dei lavoratori stabilendo che "E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore".

Per farsi un'idea della pericolosità di quanto approvato dal Consiglio dei ministri del 1° dicembre 2022 si allega a tale comunicato e si invita a leggere il testo degli articoli 11-bis e 11-ter dello schema di DPR adottato per revisionare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Dobbiamo lottare e resistere per respingere questo ennesimo attacco ai diritti fondamentali.

Dobbiamo pretendere quello che veramente serve al nostro paese.

Vanno garantiti tanti posti di lavoro in modo da consentire la cancellazione del drammatico fenomeno della disoccupazione.

Vanno garantiti salari equiparati al costo della vita per tutte le categorie lavorative cancellando ogni forma di lavoro precario.

Vanno difesi e rafforzati i servizi della previdenza pubblica con pensioni rapportate al costo della vita e prevedendo un'età pensionabile sganciata dall'infame calcolo della cosiddetta speranza di vita.

Vanno difesi e rafforzati i servizi offerti da tutta la pubblica amministrazione per garantire diritti fondamentali come il diritto alla salute.

Va garantito e rafforzato uno stato sociale degno di un paese realmente civile e democratico.

I DIRITTI SONO DIVENTATI CARTA STRACCIA NEL NOSTRO PAESE? E FINO A QUANDO SI POTRÀ ESTERNARE UN QUESITO DI QUESTO TIPO SENZA CORRERE IL RISCHIO DI UNA SANZIONE DISCIPLINARE O DI LICENZIAMENTO DA PARTE DEL PROPRIO DATORE DI LAVORO?

9 dicembre 2022

Dallo schema di Decreto del Presidente della Repubblica, approvato dal Consiglio dei ministri del 1° dicembre 2022, che reca modifiche rilevanti al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013), si riportano di seguito gli articoli 11-bis e 11-ter:

Art. 11-bis - (Utilizzo delle tecnologie informatiche)

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. È fatto divieto di utilizzare account istituzionali per fini diversi da quelli connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili nel caso in cui l'utilizzo possa compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. Non è consentito l'utilizzo di caselle di posta elettronica personali per le comunicazioni istituzionali salvo casi di forza maggiore.

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. In ogni caso, è fatto divieto di utilizzare strumenti informatici forniti dall'amministrazione per fini diversi da quelli connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili nel caso in cui l'utilizzo possa compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione.

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.

Art. 11-ter - (Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media)

1. Il dipendente utilizza gli account dei social media di cui è titolare in modo che le opinioni ivi espresse e i contenuti ivi pubblicati, propri o di terzi, non siano in alcun modo attribuibili all'amministrazione di appartenenza o possano, in alcun modo, lederne il prestigio o l'immagine.

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. È fatto, altresì, divieto, al dipendente di trattare comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente al servizio, attraverso conversazioni pubbliche svolte su qualsiasi piattaforma digitale.

4. Se dalle piattaforme social siano ricavabili o espressamente indicate le qualifiche professionali o di appartenenza del dipendente, ciò costituisce elemento valutabile ai fini della gradazione della eventuale sanzione disciplinare in caso di violazione delle disposizioni dei commi 1, 2 e 3.

5. 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. Nell'ambito dei medesimi codici le amministrazioni individuano le modalità di rilevazione delle violazioni delle disposizioni del presente articolo.

6. 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 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.

CUB Pubblico Impiego

email pubblicoimpiego@cub.it - pec cub.pubblicoimpiego@pec.it

COMITATO LAVORATORI INPS "LIBERI DAL RICATTO DEL LASCIAPASSARE VERDE

email comlavinps.nopass@gmail.com