



Città Metropolitana di Venezia

Ufficio del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Palazzo Ca' Corner, San Marco 2662, 30124 Venezia – Via Forte Marghera, 191 CAP: 30 173 Mestre-Venezia Codice Fiscale: 80008840276
Centr. 041.2501511 (diretto 0412501921 - 0412501008) – cell. 3669312047 – 3383443890
p.e.c: anticorruzione@pec.cittametropolitana.ve.it – e-mail michele.fratino@cittametropolitana.ve.it

IL SEGRETARIO GENERALE

Dovendosi procedere ad integrare il Codice di Comportamento di Questo Ente, ai sensi dell'art 4 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante "Misure per l'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza in materia di pubblica amministrazione e università e ricerca", convertito in LEGGE 29 giugno 2022, n. 79 ¹, nonché del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 – 2024, approvato dall'ANAC ²;

Dato atto che:

- ✓ si è già provveduto alla pubblicazione del codice di comportamento modificato a seguito del recepimento di cui alle disposizioni normative sopra richiamate dal 04/10/2022 al 20/10/2022;
- ✓ è stato richiesto ed ottenuto con nota prot 70270 del 01/12/2022 parere favorevole da parte del Nucleo di Valutazione;

DISPONE

la ripubblicazione delle proposte integrazioni al vigente Codice come segue:

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

(approvato con decreto del Sindaco Metropolitano n.17 del 29/04/2022, unitamente al Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, costituendone apposita sezione. La presente costituisce copia per estratto)

"... OMISSIS"

VIENE AGGIUNTO ARTICOLO

7. Pantouflage

1. Al fine di non pregiudicare l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni, il dipendente pubblico:
 - cessato il rapporto lavorativo con l'Ente, non potrà avere, nei tre anni successivi, rapporti professionali con soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri attuativi o negoziali nell'ultimo triennio;

¹ Art. 4 Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica 1. All'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni: a) dopo il comma 1 e' inserito, il seguente: «1-bis. Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.»; b) al comma 7 e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.». 2. Il codice di comportamento di cui all'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' aggiornato entro il 31 dicembre 2022 anche al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui al comma 1, lettera a).

² "...Con riferimento alle misure da inserire nei Codici di comportamento si potrebbe valutare l'opportunità di: } proporre una integrazione del Codice di comportamento dell'amministrazione/ente al fine di prevedere un dovere di comunicazione da parte del dipendente che riceva proposte o abbia contatti con soggetti privati in vista di un nuovo rapporto di lavoro o di forme di collaborazione o consulenza ovvero di attività professionale. Il dipendente informa tempestivamente l'ufficio competente individuato dall'amministrazione nel medesimo codice di comportamento; } proporre l'inserimento all'interno del Codice di comportamento di un dovere per il dipendente di sottoscrivere nei mesi precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico, una dichiarazione con cui il dipendente si assume un duplice impegno: da un lato di rispettare il divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma; dall'altro di trasmettere annualmente, nel triennio successivo alla cessazione dal servizio o dall'incarico, una dichiarazione ai sensi del d.P.R. n. 445 del 2000 che attesti l'assenza di violazione del divieto, con l'impegno ad aggiornarla in caso di variazioni intervenute nel corso dell'anno di riferimento."

- qualora riceva proposte o abbia contatti con soggetti privati in vista di un nuovo rapporto di lavoro o di forme di collaborazione o consulenza ovvero di attività professionale ha il dovere di comunicarlo all'ufficio Risorse Umane;
- si impegna a sottoscrivere, nei mesi precedenti la cessazione del servizio o dell'incarico, una dichiarazione con cui si assume una duplice responsabilità: da un lato il divieto di pantouflage e dall'altro di trasmettere annualmente, nel triennio successivo alla cessazione di servizio o dell'incarico, una dichiarazione ai sensi del D.P.R. n. 445 del 2000 che attesti l'assenza di violazione del divieto, con l'impegno di aggiornarla in caso di variazioni intervenute nel corso dell'anno di riferimento. Nel caso in cui la dichiarazione di impegno non sia sottoscritta entro i termini previsti dall'amministrazione, si configura una violazione del codice di comportamento con conseguente valutazione sotto il profilo disciplinare.

MODIFICATA NUMERAZIONE

"... OMISSIS"

VIENE AGGIUNTO ARTICOLO

11. Social media: comportamento e consapevolezza

1. Il dipendente anche al di fuori dell'attività lavorativa, nell'utilizzo di piattaforme on-line (facebook, Twitter, instagram, blog, ecc.) utilizzate per scambiare contenuti di materiale video, fotografico, documentale:
 - a) potrà accedere ai social network durante i periodi di pausa previsti esclusivamente attraverso i propri dispositivi personali e comunque mai da quelli forniti dall'ente;
 - b) non potrà divulgare foto, video o altro materiale multimediale, che riprendano il personale dipendente dell'Ente senza l'esplicita autorizzazione di quest'ultimo;
 - c) non potrà aprire blog, pagine o altri canali a nome dell'Ente, che trattino argomenti riferiti all'attività istituzionale dell'Ente o utilizzare il logo o l'immagine della Città metropolitana di Venezia;
 - d) si astiene dal diffondere con qualunque mezzo, compreso il web o i social network, i blog o i forum, commenti o informazioni, compresi foto, video, audio, che possano ledere l'immagine della Città metropolitana e dei suoi rappresentanti, l'onorabilità dei colleghi nonché la riservatezza o la dignità delle persona, o suscitare riprovazione, polemiche, strumentalizzazioni;
 - e) non potrà pubblicare post, commenti, immagini, video frasi e/o qualsivoglia contenuto illegale, denigratorio, offensivo, volgare e anche solo inopportuno che possa essere riconducibile, direttamente o indirettamente all'Ente;
 - f) deve osservare anche sui social network il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali come previsto dal comma 5, art. 12 del DPR n.62 del 2013. È severamente vietato divulgare informazioni riservate interne, nello specifico: corrispondenza interna, informazioni di terze parti o informazioni su attività lavorative di cui si è a conoscenza per ragioni d'ufficio;
 - g) nell'ambito dei dibattiti e discussioni pubbliche o in gruppi privati che abbiano come oggetto l'attività dell'ente, è invitato ad astenersi dal commentare o dare giudizi negativi che possano ledere l'immagine dell'ente. Non è consentita la trasmissione e la diffusione di messaggi minatori, diffamatori ovvero ingiuriosi, commenti e dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'ente, riferiti alle attività istituzionali della CMVe e più in genere al suo operato, che per le forme e i contenuti possano nuocere o ledere l'immagine o il prestigio dell'ente o compromettendone l'efficienza;
 - h) ottempererà a tutte le disposizioni in materia che saranno previste nel Codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.lgs 30 marzo 2001 n. 165 aggiornato ai sensi dell'art. 4 co. 2 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito – con modificazioni – in Legge 29 giugno 2022, n. 79 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", a cui il presente articolato demanda.

MODIFICATA NUMERAZIONE

"... OMISSIS"

Allo scopo di raccogliere suggerimenti ed osservazioni, invito tutti i soggetti interessati – colleghi dipendenti, comitati, associazioni e le rappresentanze di categorie sindacali e produttive del territorio, nonché i cittadini interessati – a far pervenire proposte utili entro il **12 dicembre 2022**.

Si potrà utilizzare l'allegato modello, indirizzandolo al Responsabile anticorruzione della Città Metropolitana di Venezia, dott. Michele Fratino, da trasmettere ai seguenti indirizzi mail: anticorruzione@cittametropolitana.ve.it; michele.fratino@cittametropolitana.ve.it.

*Il Segretario Generale -R..P.C.T.
dott. Michele Fratino*