



## CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

### DECRETO DEL SINDACO

N. 87/2022 del 22/12/2022

**Oggetto:** AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024.

#### Richiamati:

- il D.Lgs. n. 267/2000 T.U. Ordinamento EE.LL.
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, con particolare riferimento all'art. 54 comma 5 che impone a ciascuna pubblica amministrazione di “definire, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento”,
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
- il decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198 Attuazione dell'articolo 4 della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ricorso per l'efficienza delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici.
- la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” (di seguito Legge 190/2012) e successive modifiche ed integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97;
- l'art. 23, comma 1-ter, introdotto dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del d.l. 24 giugno 2014 n. 90, che ha stabilito che la Città metropolitana di Venezia subentra alla provincia omonima, con gli effetti successivi di cui all'articolo 1, comma 16, della legge 7 aprile 2014, n. 56, dalla data di insediamento del Consiglio metropolitano, avvenuto il 31 agosto 2015;
- l'art. 1 della legge 7 aprile 2014, n. 56 che:
  - al comma 16, tra l'altro, stabilisce che le Città metropolitane, subentrando alle Province omonime, ne esercitano le funzioni;
  - al comma 10, prevede che lo Statuto stabilisce le norme fondamentali dell'organizzazione dell'ente, ivi comprese le attribuzioni degli organi nonché l'articolazione delle loro competenze, fermo restando quanto disposto dai commi 8 e 9 del medesimo articolo;
  - al comma 50 dispone che alle Città metropolitane si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni in materia di comuni di cui al testo unico (D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267) nonché le norme di cui all'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;

- il D.L. 80/2021 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021 n.113 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacita' amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.”
- il D.L. 228 del 30/12/2021 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”;
- la Delibera di ANAC n. 1310 del 28/12/2016 contenente le prime Linee guida sull’attuazione degli obblighi di pubblicazione contenuti nel D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016;
- la Delibera di ANAC n. 1064 del 13/11/2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- lo Statuto metropolitano approvato con deliberazione della conferenza metropolitana n. 1 del 20 gennaio 2016;
- il decreto sindacale n. 12 del 10/02/2021 con il quale il Sindaco metropolitano ha nominato il Segretario generale dott. Michele Fratino Responsabile della Prevenzione della Corruzione nonché della Trasparenza della Città metropolitana di Venezia;
- il decreto sindacale n. 28/2021 del 31/03/2021”Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2021-2022-2023”, nella cui Sezione V era contenuto il Codice di comportamento dei dipendenti della Città metropolitana di Venezia;
- il decreto sindacale n. 5 dell’11/03/2022 con il quale il Sindaco metropolitano ha approvato il Piano Esecutivo di gestione- Piano dettagliato degli obiettivi -Piano della Performance per il triennio 2022-2024, nonché l’aggiornamento della Carta dei servizi – standard di qualità dei servizi per l’anno 2022;
- la nuova macrostruttura dell’ente, con relative funzioni e dotazione organica, approvata con decreto sindacale n. 34 del 16/06/2022;
- il decreto sindacale n.36 del 29/06/2022 con il quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2022-2024 comprendente – nella sua articolazione - i seguenti documenti programmatici:
  - Piano Esecutivo di gestione - Piano dettagliato degli obiettivi – Piano triennale della Performance 2022-2024;
  - Piano delle Azioni Positive – aggiornamento 2022;
  - Aggiornamento della Carta dei servizi – standard di qualità dei servizi per l’anno 2022;
  - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2023-2024;
  - Piano di digitalizzazione metropolitano;
  - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024;
  - Piano di formazione per l’accrescimento professionale delle risorse umane;
  - Piano organizzativo del lavoro agile;

- le variazioni al Bilancio di previsione e al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, approvate con delibera del Consiglio metropolitano n. 21 del 29/11/2022;

**esaminata** la proposta di variazione del Codice di Comportamento della Città metropolitana di Venezia e ravvisata la necessità di integrare il Codice di Comportamento della Città metropolitana di Venezia con l'aggiunta dei seguenti due articoli:

- **Art.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;*
- *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 un 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.*

- **Art.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.*

**preso atto:**

- 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, n. 79 del 29/06/2022;
- del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 – 2024, pubblicato il 24.06.2022, pag.68;
- delle modificazioni apportate al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici dal Consiglio dei Ministri del 1° dicembre 2022;
- ha avuto luogo la fase di consultazione pubblica e che il Nucleo di Valutazione in data 29/11/2022 ha espresso parere positivo alle modifiche proposte al Codice di Comportamento;

**ritenuto** aggiornare il PIAO 2022-2024, apportando le necessarie variazioni alla sezione 2 - Valore Pubblico e Performance a seguito della revisione complessiva degli obiettivi di performance e dei rispettivi indicatori proposta dai dirigenti, allo scopo di adeguarli agli obiettivi operativi variati del Dup 2022-2024;

**acquisiti** i pareri favorevoli espressi rispettivamente dal Segretario Generale, dott. Michele Fratino, e dal Dirigente dell'Area Economico finanziaria, dott. Matteo Todesco, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, nonché attestanti la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

**rilevato** che il presente provvedimento riveste carattere d'urgenza ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, in considerazione dell'esigenza di dar corso immediato all'operatività correlata alla variazione degli obiettivi di performance e dei rispettivi indicatori;

**DECRETA:**

1. di aggiornare – approvando contestualmente le modificazioni apportate per come evidenziate nelle premesse - il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2022-2024 comprendente, nella sua articolazione, i seguenti documenti, già oggetto di approvazione:

- il Piano Esecutivo di gestione - Piano dettagliato degli obiettivi - il Piano della Performance 2022-2024, nel testo definitivo allegato A);
- il Piano delle Azioni Positive – aggiornamento 2022;
- l’aggiornamento della Carta dei servizi – standard di qualità dei servizi per l’anno 2022;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2023-2024;
- il Piano di digitalizzazione metropolitano;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024;
- il Piano di formazione per l’accrescimento professionale delle risorse umane;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Codice di comportamento dei dipendenti della Città metropolitana di Venezia, nel testo definitivo allegato B);

2. di dare atto che Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2022-2024 - predisposto esclusivamente in formato digitale - è pubblicato sul sito istituzionale nell’apposita sezione “Amministrazione trasparente”nonché trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per analoga formalità;

3. di dichiarare – per le motivazioni di cui alle premesse – il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Il presente decreto è stato dichiarato immediatamente eseguibile

Il Sindaco metropolitano  
BRUGNARO LUIGI