

Parco Nazionale Arcipelago Toscano



Provvedimento d'Urgenza del Presidente n. 46 del 19 dicembre 2014

Oggetto: Approvazione del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano

Il Direttore

In merito alla provvedimento in oggetto esprime

Parere tecnico-amministrativo *favorevole*.

Il Direttore
Dott.ssa Franca Zanichelli

IL PRESIDENTE

Vista la Legge 6 dicembre 1991, n. 394 "Legge quadro sulle aree protette", così come integrata e modificata dalla Legge 9 dicembre 1998, n. 426;

Visto il D.P.R. 22 luglio 1996 in G.U. n. 290 dell'11 dicembre 1996, con il quale viene istituito l'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano;

Visto il Decreto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare GAB/DEC/132 del 11/07/2012, con il quale viene nominato Presidente del medesimo Ente Parco il Dott. Giampiero Sammuri;

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, recante disposizioni circa la ripartizione delle competenze tra organi di direzione politica ed organi di gestione delle funzioni amministrative, tecniche e finanziarie;

Visto il comma 3 dell'art. 9 della legge 394/91 che disciplina l'attività del Presidente dell'Ente Parco;

Rilevata la necessità ed urgenza di adempiere ai compiti d'istituto così come disposti dal combinato delle Leggi n. 394 del 6 Dicembre 1991 e dal D.P.R. 22 Luglio 1996;

Richiamate:

- La legge 06.11.2012 n° 190, pubblicata sulla G.U. n° 265 del 13.11.2012, avente ad oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Il Decreto del Presidente della Repubblica n° 62 del 16 aprile 2013 con il quale è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del Decreto Legislativo 165/2001;

- Il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con Delibera Civit n° 72/2013, che delinea la strategia di prevenzione a livello decentrato della corruzione e dell'illegalità, individuando – tra le azioni e le misure per la prevenzione – l'adozione di un proprio codice di comportamento da parte delle pubbliche amministrazioni;
- La Delibera Civit n° 75/2013 concernente le "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni";
- Il Decreto Legislativo n° 33/2013 avente ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- Il Provvedimento d'Urgenza del Presidente n° 4 del 21 febbraio 2014 con il quale è stato approvato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità di cui alla legge 190/2012, prevedendo di approvare il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente nel quarto trimestre 2014;

Rilevato che:

- A norma dell'articolo 54, comma 5, del citato Decreto Legislativo 165/2001, ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del competente Organismo Indipendente di Valutazione, un proprio codice di comportamento, che integra e specifica il suddetto Codice di Comportamento nazionale, nel rispetto dei criteri, delle linee guida e dei modelli predisposti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche;
- L'articolo 1, comma 2 del D.P.R. 62/2013 stabilisce che: "*Le previsioni del presente codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, ai sensi dell'articolo 54, comma 5 del citato decreto legislativo n° 165 del 2001*";

Vista la delibera CIVIT n° 75 del 24 ottobre 2013, recante le linee guida per l'adozione da parte delle singole amministrazioni del Codice di Comportamento in oggetto, a norma delle quali in particolare:

- Il codice è adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, il quale per la predisposizione si avvale del supporto e della collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD), che deve essere costituito obbligatoriamente presso ciascuna amministrazione, per l'esercizio delle funzioni previste dall'articolo 55 bis e dall'articolo 15, comma 3, del Codice Nazionale;
- L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Amministrazione (OIV) è chiamato ad emettere parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del Codice, verificando che lo stesso sia conforme a quanto previsto nelle linee guida della Commissione;
- Il Codice è adottato con procedura aperta alla partecipazione, dovrà procedere alla pubblicazione sul sito istituzionale di un avviso pubblico, contenente le principali indicazioni del Codice da emanare alla luce del quadro normativo di riferimento, con invito a far pervenire eventuali proposte od osservazioni entro il termine a tal fine fissato; di tali proposte l'amministrazione terrà conto nella relazione illustrativa di accompagnamento al Codice;



- La Commissione *“auspica che, ove possibile, il Codice sia adottato da ciascuna amministrazione entro il 31 dicembre 2013, e, comunque, in tempo per consentire l’idoneo collegamento con il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione”*

Preso atto della relazione illustrativa allegata al Codice di Comportamento interno dell’Ente, nella quale è esplicitata la modalità di stesura della bozza del Codice, ed in particolare:

- Che in data 30 ottobre 2014 è stato svolto uno specifico incontro con tutto il personale dell’Ente allo scopo di sensibilizzare i presenti in merito ai contenuti del Codice;
- Che tra il 3 e il 12 novembre 2014 si è svolta una specifica procedura aperta di consultazione sul sito istituzionale dell’Ente rivolta agli stakeolder allo scopo di acquisire osservazioni e pareri in merito al contenuto del Codice;
- Che in pari data è stato richiesto espressamente alle OO.SS. di esprimere il proprio parere in merito al suddetto Codice;
- Che in data 17 novembre 2014 è stato richiesto il parere preventivo al Comitato Unico di Garanzia il quale in data 1 dicembre 2014 ha richiesto un prolungamento del tempo disponibile per il completo esame dei contenuti del Codice, concesso dalla amministrazione in data 5 dicembre fino al 15 dicembre, e no al 31 gennaio come richiesto dal Comitato;

Preso atto che non è pervenuta alcuna osservazione in risposta alle note sopra elencate

Acquisito, quindi, in data 17 dicembre 2014 il parere favorevole obbligatorio dell’Organismo Indipendente di Valutazione relativamente alla conformità della procedura seguita nell’adozione del Codice a quanto previsto nelle linee guida della CIVIT (parere dell’OIV prot 8536);

Acquisito il parere favorevole in merito alla regolarità tecnico-amministrativa del Direttore;

Ritenuto di dover adottare il Codice di Comportamento dei dipendenti dell’Ente Parco Nazionale dell’Arcipelago Toscano, che si allega al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

Richiamata la legge 06.12.1991, n° 394, legge quadro per le aree protette;

Richiamato lo Statuto del Parco, approvato con D.M. DEC DPM 1052 del 22 luglio 2009 e successivamente modificato con D.M. DEC DPM 185 del 16 ottobre 2013;

provvede

per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente richiamate:

1. Ad approvare il Codice di Comportamento interno dell’Ente allegato alla presente, così come previsto dall’articolo 54, comma 5, del decreto legislativo numero 165/2001 e dall’articolo 1, comma 2, del D.P.R. 62/2013, nonché l’allegata relazione illustrativa



2. A dare atto che il Codice di Comportamento dell'Ente si applica a tutto il personale a tempo indeterminato, determinato, collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarichi a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione;
3. A demandare all'Ufficio Personale la tempestiva e capillare diffusione del Codice di comportamento ai dipendenti, al fine di consentire l'immediata conoscenza dei contenuti dello stesso;
4. Ad inviare il presente provvedimento al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, ai sensi dell'articolo 9 della Legge 394/91;
5. A pubblicare il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" unitamente ad una relazione illustrativa;
6. Ad inviare il Codice all'Autorità Nazionale Anticorruzione, mediante inoltro del link alla pagina pubblicata (comunicato CIVIT del 25.11.2013).

IL PRESIDENTE
Dott. Giampiero Sammuri

Parco Nazionale Arcipelago Toscano



CODICE DI COMPORTAMENTO

a norma dell'art. 54 del D.Lgs 30.03.2001 n. 165 e del D.P.R. 62/2013

Articolo 1 - OGGETTO DEL CODICE

1. Il presente Codice di Comportamento (CdC) definisce, in applicazione dell'art.54 D.Lgs. n. 165/2001 (come riformulato dall'art.1, comma 44, L. n.190/2012) e del DPR n.62/2013, le regole comportamentali che tutti i dipendenti anche con qualifica dirigenziale dell'Ente Parco Nazionale Arcipelago Toscano e i soggetti indicati all'art.2, comma 2, nei limiti della compatibilità, sono tenuti a rispettare.

2. Tali regole di condotta costituiscono espressione dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e possono essere tutte ricondotte alla integrità personale del dipendente che si manifesta in molteplici aspetti quali:

- a) l'obbligo di servire il pubblico interesse e di agire esclusivamente con tale finalità;
- b) l'obbligo di coniugare l'efficienza dell'azione amministrativa con la economicità della stessa ed il contenimento dei costi, utilizzando la diligenza del buon padre di famiglia (art.1176 codice civile);
- c) l'obbligo di garantire la parità di trattamento dei destinatari dell'azione amministrativa e dunque l'imparzialità e l'immagine dell'imparzialità;
- d) l'obbligo di garantire la massima collaborazione con altre Pubbliche Amministrazioni;
- e) l'obbligo di garantire la correttezza, l'imparzialità e la lealtà nel comportamento verso i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa.

Articolo 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente codice si applica a tutti i dipendenti contrattualizzati, anche con qualifica dirigenziale dell'Ente Parco Arcipelago Toscano.

2. Gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice trovano altresì applicazione, in quanto compatibili, ai seguenti soggetti :

- a) collaboratori e consulenti dell'Ente Parco, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, e a qualsiasi titolo, pertanto anche a titolo gratuito;
- b) ai titolari di organi o incarichi a qualsiasi titolo;
- c) ai collaboratori, a qualsiasi titolo, degli operatori economici aggiudicatari di contratto d'appalto di lavori, servizi e forniture.

3. Ai fini di cui al comma 2, all'atto della sottoscrizione del contratto, al consulente/collaboratore/ appaltatore verrà consegnata una copia del presente Codice.

4. Ai fini di cui al comma 2, lett. a) e b) , negli atti di incarico e nei relativi contratti dovrà essere inserita la clausola di risoluzione del rapporto in caso di violazione degli obblighi previsti dal presente codice.

5. Ai fini di cui al comma 3, lett. c), nel disciplinare di gara alla voce " Disposizioni finali", si dovrà rendere edotti gli operatori economici, partecipanti o invitati, della risoluzione del

rapporto contrattuale ove i collaboratori dell'aggiudicatario violino gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice.

6. La risoluzione del contratto non è automatica. In caso di violazione di taluno degli obblighi, il direttore, accertata la compatibilità dell'obbligo violato con la tipologia del rapporto instaurato, dovrà provvedere alla contestazione al consulente/collaboratore etc. dell'obbligo violato, assegnando un termine perentorio di giorni quindici per la presentazione delle giustificazioni. Decorso infruttuosamente il termine ovvero nel caso le giustificazioni prodotte non siano ritenute idonee, il Direttore dispone con propria determinazione la risoluzione del rapporto contrattuale.

7. Viene fatto salvo il diritto dell' Ente Parco ad agire in giudizio per il risarcimento del danno, anche all' all'immagine, procurato dal consulente, collaboratore etc., in relazione alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro e al prestigio dell'Ente Parco

Articolo 3 - PROCEDURA DI ADOZIONE DEL CODICE

1. Lo schema di CdC è predisposto dal Direttore in qualità di Responsabile della prevenzione dei fenomeni corruttivi e/o illegalità diffusa ed illustrato preliminarmente al personale dipendente mediante presentazione diretta a tutto il personale.

2. Successivamente, il Direttore – Responsabile anticorruzione, pubblica sul sito internet dell'Ente per 10 giorni un avviso pubblico contenente lo schema del Codice con invito a far pervenire da chiunque sia interessato le osservazioni sul suo contenuto entro i successivi 10 giorni. I contributi esterni dovranno riguardare l'obbligo di servire il pubblico interesse e di agire esclusivamente con tale finalità, la parità di trattamento dei destinatari dell'azione amministrativa e i doveri connessi al rapporto con il pubblico.

3. Contestualmente alla pubblicazione dell'avviso, copia dello schema del Codice viene consegnata per le osservazioni sul contenuto anche alle Organizzazioni Sindacali, alle RSU e alle Associazioni dei Consumatori eventualmente presenti sul territorio dell'Ente Parco.

4. Le osservazioni pervenute, ove non accolte dal Responsabile della Prevenzione, dovranno comunque essere citate nella relazione illustrativa di accompagnamento al Codice.

5. Acquisito il parere obbligatorio dell'OIV, il Codice viene approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente Parco unitamente alla relazione illustrativa e successivamente pubblicato in forma permanente sul sito istituzionale dell'Ente, Sezione "Amministrazione Trasparente", link "codice di condotta" e nella rete intranet. Copia del Codice viene trasmessa tramite e mail a tutti i dipendenti e inviata all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Articolo 4 - OBBLIGO DI SERVIRE IL PUBBLICO INTERESSE E DI AGIRE ESCLUSIVAMENTE CON TALE FINALITA'

1. Il dipendente esercita le prerogative ed i poteri pubblici che gli sono stati conferiti all'atto di assunzione in servizio esclusivamente per finalità di interesse generale, senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare. Ne consegue che:

- a. il dipendente non deve usare a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio, deve evitare situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi e all'immagine dell'Amministrazione;
- b. nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con i pubblici ufficiali nell'esercizio delle funzioni (es. Carabinieri, Guardia di Finanza), il dipendente non deve sfruttare o anche solo menzionare la posizione che ricopre all'interno dell'Amministrazione per ottenere utilità indebite;

- c. nei rapporti privati, il dipendente non deve assumere condotte che possano nuocere all'immagine dell'Amministrazione.
2. Il dipendente deve utilizzare il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni d'ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'Ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'Amministrazione.
3. Il dipendente deve utilizzare i mezzi di trasporto dell'Amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Articolo 5 - EQUILIBRIO TRA QUALITA' DEI RISULTATI E CONTENIMENTO DEI COSTI

1. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione delle risorse pubbliche, ai fini dello svolgimento delle attività amministrative, deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
2. Utilizzando la diligenza del buon padre di famiglia (art. 1176 c.c), il dipendente deve improntare il proprio lavoro sulla logica di risparmio (es: buon uso delle utenze di elettricità e spegnimento al termine dell'orario di lavoro, spegnimento dei computer al termine dell'orario di lavoro, riciclo carta, utilizzo parsimonioso del materiale da cancelleria) e sulla individuazione della migliore soluzione di natura organizzativa e gestionale.

Articolo 6 - PARITA' DI TRATTAMENTO DEI DESTINATARI DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA E IMPARZIALITA'

1. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi altresì da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione, convinzioni personali o politiche, appartenenza ad una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.
2. Atteso che la parità di trattamento presuppone l'imparzialità del dipendente, costituiscono regole di condotta poste a garanzia dell'imparzialità e dell'immagine dell'imparzialità, il divieto di chiedere ecc. regali, compensi e altre utilità, la comunicazione degli interessi finanziari e i conflitti di interesse nonché l'obbligo di astensione e la partecipazione ad Associazioni ed Organizzazioni come di seguito normati.

a) Regali, compensi e altre utilità

1. Al dipendente è fatto divieto di chiedere, sollecitare, accettare, per se' o per altri, quale corrispettivo per compiere (o aver compiuto) un atto del proprio ufficio, regali o altre utilità (es: viaggi, sconti) anche di modico valore, da parte di terzi o colleghi di lavoro (sovraordinati o subordinati) che possono trarre benefici da decisioni o attività inerenti l'Ufficio o nei cui confronti il dipendente è stato chiamato o sta per essere chiamato a svolgere (o a esercitare) attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
2. Tale divieto trova applicazione indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato (reato di corruzione).
3. I dipendenti possono accettare o offrire dai/ai colleghi di lavoro (sovraordinati o subordinati) oppure accettare da terzi esclusivamente i regali d'uso o altre utilità di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia (es: nascita di

un figlio, compleanno, onomastico) e nell'ambito delle consuetudini internazionali (es: ricorrenze festive Natale o Pasqua).

4. Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore € 150, anche sotto forma di sconto o di gadgets. Tale valore non deve essere superato nemmeno dalla somma di più regali o utilità nel corso dello stesso anno solare, da parte dello stesso soggetto.

5. Al fine di non incorrere in responsabilità disciplinare, i soggetti destinatari del presente Codice devono immediatamente mettere a disposizione dell'Amministrazione i regali e le altre utilità ricevuti fuori dai casi consentiti. L'Amministrazione, con apposito provvedimento del Presidente, provvederà alla loro assegnazione alle associazioni benefiche, seguendo un criterio di rotazione, nell'ambito del territorio provinciale.

6. E' fatto, altresì, divieto ai soggetti destinatari del Codice accettare incarichi di collaborazione, quali la consulenza, da soggetti privati individuati nelle categorie di professionisti che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'Ufficio di appartenenza.

b) Comunicazione degli interessi finanziari e Conflitti di interesse

1. Il dipendente ha l'obbligo di comunicare al Direttore ed il Direttore al Presidente dell'Ente Parco l'esistenza di rapporti di collaborazione retribuita intrattenuti nei tre anni precedenti all'assegnazione all'Ufficio con soggetti privati (cittadini - operatori economici potenzialmente appaltatori e professionisti) che abbiano interessi in attività o in decisioni dell'ufficio medesimo limitatamente alle pratiche affidate al dipendente (Conflitto d'interesse attuale).

2. La comunicazione deve specificare:

- se trattasi di rapporti diretti o indiretti (ovvero intrattenuti tramite terze persone) di collaborazione;
- la retribuzione costituita da danaro o altre utilità;
- se tali rapporti siano intercorsi anche solo con i suoi parenti o affini entro il 2° grado, il coniuge o il convivente.

3. E' fatto obbligo di aggiornare la comunicazione di cui al comma 1 quando vi sono variazioni.

4. Il Direttore, in qualità di Responsabile Anticorruzione per i dipendenti, dovrà verificare in concreto l'esistenza del conflitto di interesse e tenerne conto nell'assegnazione dei carichi di lavoro. Qualora si tratti del Direttore, il Presidente dovrà attivarsi al fine di risolvere il conflitto.

5. Il Presidente ed il Direttore in qualità di Responsabile Anticorruzione, effettuata la valutazione del caso concreto, provvederanno ad adottare gli altri opportuni provvedimenti volti a far cessare il conflitto d'interessi.

6. Il dipendente ha, altresì, l'obbligo di astenersi dal prendere decisioni ovvero dallo svolgere le attività a lui spettanti in presenza di un conflitto, anche solo potenziale, di interesse personale o familiare (parenti o affini entro il 2° grado, il coniuge o il convivente) patrimoniale o non patrimoniale (Conflitto d'interesse potenziale).

7. Costituisce interesse non patrimoniale l'intento di assecondare pressioni politiche anche degli Amministratori dell'Ente, sindacali anche delle RSU, o dei superiori gerarchici.

8. In tal caso la comunicazione va fatta esclusivamente al Responsabile Anticorruzione che adotterà gli opportuni provvedimenti, mentre per il Direttore provvederanno il Presidente e l'OIV.

9. La comunicazione segue le regole indicate nei precedenti commi.

c) Obbligo di astensione

1. Il dipendente ha l'obbligo di astenersi dal partecipare a decisioni o attività che, anche senza generare un conflitto d'interessi, possono coinvolgere (o comunque produrre effetti) interessi:

- propri o di parenti e affini entro il 2° grado o del coniuge o del convivente;
- di persone con le quali vi siano rapporti di frequentazione abituale;
- di soggetti od organizzazioni con i quali vi sia una causa pendente o grave inimicizia;
- di persone con le quali vi siano rapporti di debito o credito significativi;
- di soggetti od organizzazioni di cui il dipendente sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- di Enti o Associazioni anche non riconosciute, comitati, società, stabilimenti di cui il dipendente sia amministratore o gerente o dirigente.
- in ogni altro caso in cui vi siano gravi ragioni di convenienza.

2. A tal fine il dipendente dà immediata comunicazione al proprio Direttore ed il Direttore al Presidente, i quali verificano il nesso esistente fra la decisione o l'attività concreta da assumere e l'impatto della stessa sugli interessi appartenenti a soggetti "non indifferenti" per il dipendente anche di qualifica dirigenziale.

3. Il Direttore per i dipendenti assegnati, ed il Presidente per il Direttore, risponde per iscritto sollevando il dipendente dalle funzioni "espletande" ed il Direttore dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività e/o funzioni e/o incarico.

d) Partecipazione ad Associazioni ed Organizzazioni

1. Ferma restando la libertà di associazione sancita dall'art.18 della Costituzione, il dipendente ha l'obbligo di comunicare al Direttore, ed il Direttore al Presidente, la propria adesione (in caso di nuova iscrizione) ovvero l'appartenenza (in caso di adesioni già avvenute) ad Associazioni od Organizzazioni che, a prescindere dal carattere riservato o meno, operino in ambiti che possano interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio.

2. La comunicazione dovrà essere effettuata entro 7 giorni dalla iscrizione (in caso di nuova iscrizione) o entro 7 giorni dall'entrata in vigore del presente codice (nel caso di adesione già avvenuta).

3. La comunicazione non deve essere effettuata per l'adesione a partiti politici e sindacati.

4. Pervenuta la comunicazione, spetta al Direttore per i dipendenti ed al Presidente per il Direttore valutare la compatibilità fra la partecipazione all'Associazione e/o Organizzazione e le funzioni svolte dal soggetto che ha effettuato la comunicazione ed eventualmente disporre l'assegnazione ad altro Ufficio e/o Servizio, e nel caso del Direttore provvedendo nel senso di richiedere l'intervento all'OIV.

5. In attuazione del principio di libertà di associazione ex art.18 Costituzione, è vietato costringere o esercitare pressioni nei confronti dei colleghi di lavoro al fine di ottenere la loro iscrizione ad associazioni od organizzazioni anche sindacali, promettendo in cambio vantaggi (esempio progressioni di carriera, forme di salario accessorio non cumulabili, indennità non dovute) o prospettando anche con mere allusioni svantaggi in termini di carriera.

Articolo 7 - MASSIMA COLLABORAZIONE CON ALTRE PP.AA.

1. Al fine di favorire una amministrazione moderna, al di fuori da logiche di isolamento autoreferenziale, in grado cioè di colloquiare e scambiare informazioni nella logica di un migliore servizio al cittadino, ogni dipendente e il direttore devono assicurare lo scambio e la

trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della vigente normativa.

2. Ai fini di cui sopra, ogni dipendente ed il direttore, per quanto rientrante nell'ambito della propria responsabilità, assicurano in modo regolare e completo la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente alla Sezione "Amministrazione Trasparente" delle informazioni, dei dati e degli atti previsti nel D.Lgs. n.33/2013, nelle deliberazioni CIVIT e ANAC, nonché nel Programma Triennale della Trasparenza, allegato al Piano di Prevenzione della Corruzione.

Articolo 8 - OBBLIGHI CONNESSI AL RAPPORTO CON I COLLEGHI

1. Al fine di favorire la cooperazione tra colleghi sul luogo di lavoro, nell'ottica di realizzare il comune obiettivo di offrire una risposta effettiva e tempestiva alle istanze del cittadino, è vietato al dipendente di adottare condotte dilatorie volte a ritardare il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza o volte a far ricadere su altri dipendenti attività o decisioni di propria spettanza. In tal caso, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari in sede di istruttoria dovrà valutare il fatto specifico e concreto che ha determinato la condotta dilatoria del dipendente (quindi il nesso causale tra la condotta e l'evento).

2. L'avvio del procedimento disciplinare non pregiudica le azioni da intraprendersi in ordine al mancato rispetto dei termini del procedimento amministrativo da parte del dipendente.

3. L'illiceità della condotta sopra descritta viene meno ove il dipendente dimostri in sede di contraddittorio l'esistenza di un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) di cui tener conto in fase di graduazione della sanzione

Articolo 9 - OBBLIGHI CONNESSI AL RAPPORTO CON IL PUBBLICO

1. L'Amministrazione dedica particolare attenzione al comportamento che il dipendente deve tenere con il pubblico, sia "de visu", che attraverso posta elettronica o cartacea.

Si enunciano di seguito i seguenti obblighi di condotta:

a) Obbligo di identificazione

Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge o altro supporto identificativo messo a disposizione dell'Amministrazione.

b) Obbligo di cortesia e precisione.

Il dipendente opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile.

Qualora non sia competente a provvedere in merito ad una richiesta, per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario/dirigente ed ufficio competente della Amministrazione oggettivamente competente anche se ciò può comportare l'impegno dell'esame, sia pure sommario, della pratica o domanda.

Il dipendente non deve rifiutare con motivazioni generiche prestazioni cui è tenuto, deve rispettare gli appuntamenti con i cittadini, salvo impedimento motivato (es. malattia, permesso per un urgente motivo personale o familiare) e deve rispondere senza ritardo ai loro reclami.

Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche, il dipendente rispetta l'ordine cronologico, salvo diverse esigenze di servizio (es perdita di finanziamento, esigenze di servizio connesse a calamità naturali quali terremoto, alluvione) o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione per iscritto.

c) Obbligo di fornire spiegazioni.

Il dipendente fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative in corso o conclusi; tuttavia, al di fuori dei casi consentiti, il dipendente non anticipa ne assume

alcun impegno in ordine all'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti le attività d'ufficio.

Qualora richiesto di fornire documenti, informazioni non accessibili in quanto coperti da segreto d'ufficio o da riservatezza, il dipendente informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta.

Il dipendente ed il Direttore, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità ed il coordinamento.

Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Ente.

d) Obbligo di rispetto degli standard di qualità.

Il dipendente che presta la propria attività lavorativa in un Ufficio e che fornisce servizi diretti al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di fissati dall'amministrazione anche inseriti nelle Carte dei Servizi.

Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la precisa comprensione di quanto erogato, di fornire informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità. A tal fine il dipendente avrà cura di aggiornarsi in relazione sia ai contenuti del servizio da rendere che alle modalità di semplificazione di pratiche burocratiche e di complesse procedure a carico del cittadino.

Articolo 10 - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E WHISTLEBLOWING

1. Il dipendente ha l'obbligo di rispettare le prescrizioni contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione ed in particolare deve osservare le misure di prevenzione in esso stabilite sotto pena, in caso di inosservanza, della irrogazione di specifiche sanzioni disciplinari e incidenti sull'incarico se la responsabilità ricade sul direttore dell'Ente Parco.

2. Il dipendente ha l'obbligo di segnalare alla e-mail istituzionale del Direttore, quale Responsabile Anticorruzione, eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

3. Le segnalazioni devono riguardare comportamenti, rischi, reati ed irregolarità ai danni dell'interesse pubblico. Non possono riguardare lamentele di carattere personale.

4. Le segnalazioni anonime potranno essere prese in considerazione solo se sufficientemente circostanziate e dettagliate.

5. Il dipendente che effettua le segnalazioni non può subire misure sanzionatorie o discriminatorie dirette o indirette aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia. A tal fine, la sua identità è conosciuta solo da chi riceve la segnalazione e la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e segg. della L. n. 241/1990.

6. Nell'ambito del procedimento disciplinare:

- ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, l'identità del segnalante deve rimanere segreta, a meno che lo stesso acconsenta alla rivelazione;
- ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata qualora la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Articolo 11 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL DIRETTORE

1. Obbligo di informare l'amministrazione sulla propria situazione patrimoniale

All'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, il Direttore ha l'obbligo di comunicare al Presidente le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porlo in

conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e se ha parenti e affini entro il 2° grado, il coniuge o il convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con i settori che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni e nelle attività inerenti i relativi settori.

Nella medesima comunicazione il Direttore fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggette ad IRPEF.

Il Direttore è tenuto a rendere le comunicazioni in ambito di incompatibilità ed inconferibilità di cui al Dlgs 39/2013.

2. Obbligo di esemplarità e di lealtà

Il Direttore assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare ed imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa.

Il Direttore deve avere in prima persona un comportamento integerrimo che renda manifesta l'intenzione di essere al servizio di obiettivi generali, senza strumentalizzare la propria posizione personale per diminuire il proprio lavoro facendolo gravare sui collaboratori e dipendenti.

La lealtà richiesta al dirigente deve manifestarsi:

- nei confronti dell'Amministrazione di appartenenza con la tendenza ad un miglioramento continuo sia in termini di diligenza e puntualità nell'adempimento dei propri compiti che nel porre a frutto tutte le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate per l'ottimale andamento del Servizio di competenza;
- nei confronti dei propri collaboratori con un atteggiamento trasparente ed imparziale nei riguardi di tutti; il che comporta valorizzare le differenze, premiare i migliori e sanzionare quando ciò sia necessario. La lealtà si manifesta, altresì, nel relazionarsi direttamente con i dipendenti assegnati, senza lasciarsi andare a critiche a contenuto diffamatorio al di fuori del confronto diretto con l'interessato.

3. Obbligo di adozione di un adeguato comportamento organizzativo

Il Direttore svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati anche in ambito di Piano della performance, ed adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del dlgs 165/2001.

Atteso che il comportamento organizzativo si fonda:

- a) sia sulla capacità di gestire il tempo, ossia i processi interni ed esterni al proprio ambito di responsabilità, in maniera tale che non vi siano tempi morti nel passaggio delle attività (pratiche - corrispondenza) tra i collaboratori
- b) sia sulla gestione delle risorse umane,

il Direttore ha l'obbligo di organizzare con cadenza almeno mensile apposite riunioni con tutto il proprio personale (c.d. briefing) al fine di

- monitorare l'andamento delle attività di ogni collaboratore;
- verificare eventuali anomalie in ordine al rispetto dei tempi del procedimento amministrativo o altri aspetti;
- confrontarsi , relazionarsi in modo positivo e sereno, con i propri collaboratori su decisioni da prendere;
- pianificare con un congruo anticipo le azioni al fine di evitare che, con il decorso del tempo, si trasformino in emergenze.

Delle riunioni svolte, il Direttore terrà verbale e dovrà darne conto nella relazione sui risultati raggiunti in sede di valutazione da parte dell'OIV.

4. Obbligo di cura del benessere organizzativo.

Il Direttore cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo dell'Ente a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

- il Direttore favorisce rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori poiché vi è l'obbligo di instaurare un clima di fiducia tra i propri collaboratori favorendo il miglioramento della qualità delle relazioni umane e la crescita professionale del personale assegnato.
- il Direttore favorisce la circolazione delle informazioni e l'aggiornamento del personale: per tale via egli ha l'obbligo di implementare tra i propri collaboratori la cultura del lavoro di squadra, abbandonando qualunque concezione meramente verticistica del suo agire;
- il Direttore e i responsabili degli Uffici favoriscono la valorizzazione delle differenze emettendo giudizi di valutazione differenziati in base alle diverse qualità e caratteristiche dei collaboratori. Il Direttore deve essere in grado di valutare le differenti situazioni senza che questo significhi trattamento parziale o di favore nei confronti di alcuno, es concessione part-time per madri con figli piccoli o a dipendenti con particolari esigenze di famiglia.

5. Obbligo di imparzialità verso i dipendenti assegnati (imparzialità interna).

Il Direttore assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il Direttore affida gli incarichi di PO, assegna le Particolari responsabilità, ed individua i beneficiari delle indennità di cui ai vigenti CCNL in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

Articolo 12 - STIPULA CONTRATTI E ALTRI ATTI NEGOZIALI

1. Il presente articolo contiene una previsione speciale per il Direttore che stipula accordi o negozi per conto dell'Amministrazione atteso che trattasi di soggetto "a rischio" per la sua attività costitutiva di rapporti con efficacia sulla finanza pubblica.
2. Nella conclusione di accordi o nella stipula di contratti per conto dell'Ente e nella fase di esecuzione, è fatto divieto al Direttore di ricorrere alla mediazione di terzi, salvo il caso in cui l'Amministrazione abbia deciso di ricorrere all'intermediazione professionale.
3. Per ragioni di "confitto di interesse", è fatto divieto di concludere per conto dell'Amministrazione contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con le imprese con le quali abbia stipulato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art.1342 c.c.
4. Qualora l'Amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con le imprese con le quali il dipendente abbia stipulato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, il Direttore si astiene informando immediatamente il Presidente che provvederà alla sua sostituzione nei termini specificati negli articoli precedenti del presente codice. Di tale astensione viene redatto verbale scritto da conservare nel fascicolo personale.
5. Il Direttore informa per iscritto il Presidente se ha concluso contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche con le quali ha concluso nel biennio precedente contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione per conto dell'Amministrazione.

Articolo 13 - RESPONSABILITÀ CONSEGUENTE ALLA VIOLAZIONE

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Piano di Prevenzione della



Corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione della gravità, di violazione delle disposizioni di cui al D.P. R. n.62/2013 I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Articolo 14 - DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per tutto quanto non previsto nel presente CdC, pertanto per gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti, si fa rinvio al D.Lgs. n.165/2001 (artt. 55 bis, co.7- art.55 sexies, co. 1-2-3, art. 55 quater co. 1-2) nonché al CCNL 18.02.2009 e al D.P.R. n.62/2003

Articolo 15 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Codice sostituisce eventuali altri Codici in precedenza vigenti. Entra in vigore decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo on line della delibera di approvazione.

Parco Nazionale Arcipelago Toscano



RELAZIONE DI ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO NORMATIVO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'ENTE PARCO ARCIPELAGO TOSCANO

II RESPONSABILE DELLA CORRUZIONE

Visti:

-La Legge n.190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";

-Il DPR n.62/2013 recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. n.165/2001;

Richiamata la bozza di delibera "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" pubblicata sul sito ufficiale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche (A.N.A.C) in data 19 settembre 2013;

Richiamata la delibera 24/10/2013 n.75 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche (A.N.A.C) avente ad oggetto "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" art.54, comma 5, D.Lgs. 165/2001;

Considerato che:

l'art. 19, comma 5 del DL.90/2014, convertito con modificazioni dalla L.114/2014, ha previsto una specifica responsabilità a carico dell'organo di indirizzo politico dell'Ente Parco (nella fattispecie il Presidente dell'Ente Parco) nel caso di omissione dell'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza e dei codici di comportamento, o, comunque, nel caso in cui l'ANAC, ne dimostri la relativa inefficacia, perché non rispondenti alle specificità organizzative dell'Ente in considerazione;

che a seguito della suddetta dimostrazione di inefficacia, anche del codice di comportamento, vieppiù nel caso in cui il suddetto codice non venga neanche adottato durante la vigenza del Piano triennale per la prevenzione dei fenomeni corruttivi e/o dei fenomeni di illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa, è prevista, a carico dell'organo di Presidenza di questo Ente, una sanzione amministrativa compresa fra € 1.000 e € 10.000, direttamente irrogabile da parte di ANAC sulla base di specifico procedimento sanzionatorio;

APPURATO che l'adozione del codice di comportamento rappresenta uno specifico obbligo a presidio dell'attuazione del Piano triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi e/o di illegittimità dell'azione amministrativa.



VERIFICATO CHE in data 30 ottobre 2014 è stato svolto uno specifico incontro con tutto il personale dell'Ente con lo scopo di sensibilizzare tutto il personale dell'ente in merito ai contenuti del suddetto codice, che nel periodo tra il 3 ed il 12 novembre 2014 si è svolta una specifica procedura aperta di consultazione sul sito istituzionale dell'ente, sempre sui contenuti del suddetto codice di comportamento, che in data 23 novembre è stato chiesto espressamente alle OOS di esprimere il proprio parere sui relativi contenuti e che in data 17 novembre 2014 è stato chiesto anche al CUG di esprimersi in tale ambito.

ACQUISITO il parere dell'OIV

Si precisa che i contenuti del suddetto Codice, come risultanti dalla proposta di codice di comportamento che sarà oggetto di approvazione da parte del Presidente dell'Ente Parco con specifico PUP fanno riferimento ai seguenti ambiti disciplinari:

- 1) OBBLIGO DI SERVIRE IL PUBBLICO INTERESSE E DI AGIRE ESCLUSIVAMENTE PER TALE FINALITA' (ART.4);**
- 2) EQUILIBRIO TRA QUALITA' DEI RISULTATI E CONTENIMENTO DEI COSTI (ART.5)**
- 3) PARITA' DI TRATTAMENTO DEI DESTINATARI DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA (IMPARZIALITA' ESTERNA) E DISCIPLINA DEL CONFLITTO DI INTERESSE ANCHE POTENZIALE (ART 6)**
- 4) MASSIMA COLLABORAZIONE CON ALTRE PP.AA (ART.7)**
- 5) OBBLIGHI CONNESSI AL RAPPORTO CON I COLLEGHI (ART.8)**
- 6) OBBLIGHI CONNESSI AL RAPPORTO CON IL PUBBLICO (ART.9)**
- 7) PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E WHISTLEBLOWING (ART.10)**
- 8)DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL DIRETTORE(ART.11)**
- 9) STIPULA CONTRATTI ED ALTRI ATTI NEGOZIALI (ART.12)**

Dott.ssa Franca Zanichelli.