



## **CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PARCO NATURALE REGIONALE DEL VULTURE**

### **CODICE DI COMPORTAMENTO SPECIFICATIVO ED INTEGRATIVO DEL REGOLAMENTO RECANTE IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI A NORMA DELL'ART. 54 D. LGS. N. 165/2001 ADOTTATO CON D.R.P. 16.4.2013 N. 62**

## **Art. 1**

### **Disposizioni di carattere generale**

1. Il presente Codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, in attuazione dell'articolo 54 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che tutti i dipendenti e collaboratori dell'Ente Parco Naturale Regionale del Vulture (d'ora in avanti Ente Parco) sono tenuti ad osservare.
2. Le previsioni del presente Codice integrano e specificano il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con DPR 16-04-2013, n. 62 "Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d. lgs. 30/03/2001, n. 165", quest'ultimo di seguito denominato "Codice Generale".
3. Il presente Codice rappresenta una delle principali "azioni e misure" di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello locale. Esso, pertanto, costituisce elemento essenziale e parte integrante del "Piano triennale per la prevenzione della corruzione dell'Ente Parco", ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 06/11/2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione".

## **Art. 2**

### **Ambito di applicazione**

1. Il presente codice si applica tutti i dipendenti dell'Ente Parco, ivi compresi i titolari di incarichi dirigenziali e gli incaricati di posizione organizzativa, nonché i dipendenti comandati o distaccati a prestare servizio presso altra amministrazione.
2. Per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice si estendono a tutti i collaboratori e consulenti dell'Ente Parco ed a coloro che operano negli uffici di diretta collaborazione con Organi Istituzionali.
3. Sono, altresì, soggetti alle regole di condotta contenute nel presente Codice:
  - coloro che svolgono attività professionali in proprio, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dall'Ente Parco che conferisce l'incarico;
  - gli appaltatori ed i concessionari, nonché i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di lavori, servizi o forniture, che operano in favore dell'Ente Parco.A tale fine, nei bandi, negli atti d'incarico e nei contratti, è fatto obbligo di inserire un'apposita disposizione secondo la quale l'incaricato, il professionista, il prestatore d'opera, il concessionario, l'appaltatore, dovranno attenersi, personalmente e tramite il personale preposto, agli obblighi di condotta, per quanto compatibili, previsti dal Codice di comportamento adottato da questo ente. I suddetti atti dovranno, altresì, contenere una clausola risolutiva espressa connessa alla violazione degli obblighi contenuti nel presente Codice. A tal fine all'atto di conferimento dell'incarico o all'atto di stipulazione del contratto – di concessione o d'appalto, il presente Codice dovrà essere consegnato in copia al professionista o al titolare o legale rappresentante della ditta sottoscrittrice.

### **Art. 3**

#### **Doveri e obblighi di carattere generale**

1. Come previsto dal “Codice Generale” il dipendente dell’Ente Parco osserva la Costituzione, servendo la Nazione e la propria amministrazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.
2. Egli svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
3. Il dipendente, nello svolgimento dei propri compiti d’ufficio, rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
4. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d’ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
5. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
6. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
7. 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 o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.
8. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.
9. Il dipendente si impegna a contribuire ad iniziative utili alla realizzazione ed al mantenimento di un ambiente di lavoro favorevole allo sviluppo di relazioni interpersonali basate su principi di rispetto reciproco, trasparenza e correttezza, al fine di prevenire ogni eventuale forma di persecuzione psicologica e violenza morale.

### **Art. 4**

#### **Regali, compensi e altre utilità**

1. Il dipendente, nell’esercizio delle proprie funzioni, non chiede, né sollecita, né accetta, per sé o per altri, regali o qualunque altre utilità, anche se offerti spontaneamente e di modico valore, comprese le forme di sconto a vantaggio personale.
2. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, neppure di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio, da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti

- all'ufficio stesso, né da soggetti nei cui confronti egli è o sta per essere chiamato a svolgere o ad esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso comune nelle normali relazioni di cortesia, di modico valore.
  4. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità ad un proprio sovra ordinato, salvo quelli d'uso comune nelle normali relazioni di cortesia, di modico valore.
  5. Il dipendente ha il dovere di rifiutare o di restituire il regalo offerto.
  6. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, sono immediatamente messi a disposizione, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, dell'Ente affinché siano restituiti o devoluti a fini istituzionali. La decisione circa la destinazione delle regalie ricevute, compete all'Organo Direttivo, che potrà assegnare i beni ad Associazioni di volontariato, alla Caritas, alle scuole del territorio o ad enti senza scopo di lucro o, in alternativa, alienarli con procedura ad evidenza pubblica alla quale non potranno partecipare i dipendenti ed i collaboratori dell'Ente Parco ed i loro parenti ed affini sino al secondo grado.
  7. È fatto assoluto divieto ai dipendenti di ricevere regali o altre utilità anche di modico valore, anche al di sotto di € 150,00. Poiché il divieto alla ricezione di regali o altre utilità è totale non è previsto né contemplato in alcun modo il cumulo di più regali, compensi o utilità con un valore anche al di sotto dei 150 euro, nell'arco dell'anno.
  8. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza. In particolare sono vietati gli incarichi conferiti da ditte appaltatrici di lavori, forniture o servizi che abbiano ricevuto commesse dall'Ente Parco e gli incarichi provenienti da professionisti che abbiano svolto un'attività professionale a favore dell'Ente Parco medesimo. Tale divieto si estende ai due anni successivi la cessazione del rapporto di lavoro con l'Ente Parco, avvenuto per qualsiasi causa.
  9. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Ente Parco ciascun dirigente e posizione organizzativa vigila sulla corretta applicazione delle presenti disposizioni da parte dei collaboratori assegnati al proprio servizio.

## **Art. 5**

### **Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente all'Organo Direttivo, la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio, ad esclusione dell'adesione a partiti politici, o a sindacati. La comunicazione deve essere formalizzata per iscritto entro 3 giorni dall'adesione all'organismo.
2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

## **Art. 6**

### **Comunicazione degli interessi finanziari e obbligo di astensione in caso di conflitti d'interesse**

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio o a seguito della nomina quale responsabile di procedimento, informa per iscritto l'Ente di assegnazione di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:
  - a) se in prima persona o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
  - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, con:
  - interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti ed affini entro il secondo grado;
  - interessi di persone con le quali egli abbia rapporti di frequentazione abituale;
  - interessi di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi.
3. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.
4. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.
5. La situazione di conflitto può sussistere sia con ditte potenzialmente appaltatrici o che svolgono lavori, servizi o forniture a favore dell'Ente Parco, sia con professionisti che abbiano ricevuto incarico dall'Ente Parco o che potenzialmente possono collaborare con l'Ente, sia – ancora – con soggetti privati che abbiano interesse in procedimenti gestiti presso l'ufficio di assegnazione del dipendente.

## **Art. 7**

### **Obbligo di astensione – procedura**

1. I Responsabili di procedimento, le posizioni organizzative ed i dirigenti verificano, acquisendo le apposite autocertificazioni ed effettuando verifiche a campione l'eventuale sussistenza di rapporti di parentela o affinità esistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che stipulino con l'Ente Parco contratti o che siano interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici ai dipendenti e/o Dirigenti dell'Ente Parco.
2. All'avvio di ogni procedimento istruttorio, sia esso di natura amministrativa che tecnica, il dipendente incaricato verifica, prima di avviare l'istruttoria, l'esistenza di conflitto di interessi anche potenziale.
3. Nel caso di conflitto di interessi anche potenziale, il dipendente interessato compie apposita segnalazione all'Ente con la quale comunica l'astensione dal procedimento istruttorio e le ragioni di tale astensione.
4. L'Ente verifica e controlla le ragioni di tale comunicazione e, se del caso, provvede ad avocare a sé l'istruttoria o ad affidarla ad altro funzionario competente in materia. Del

risultato della verifica e della decisione circa l'avocazione occorre dare atto nel fascicolo del dipendente interessato. Del risultato della verifica e della decisione circa l'avocazione occorre dare atto nel fascicolo del dipendente interessato.

5. Le comunicazioni di conflitto di interessi anche potenziale, oltre che essere archiviate nel fascicolo del dipendente, vengono conservate anche nel fascicolo relativo al singolo procedimento istruttorio *de quo*.
6. L'Ente, nell'individuazione dei funzionari cui affidare eventuale Responsabilità di procedimento, dovrà tendere ad assicurare la rotazione negli ambiti di attività maggiormente esposti al rischio corruzione, basandosi sui seguenti criteri informativi:
  - esclusione di posizioni di conflitto d'interessi (seppur potenziale);
  - alternanza periodica del personale sulle diverse tipologie di procedimento (alternanza oggettiva);
  - alternanza del personale, evitando – per quanto possibile - che si concentrino sullo stesso funzionario pratiche riconducibili al medesimo soggetto titolare (alternanza soggettiva), laddove le condizioni organizzative dell'Ente Parco lo consentano;
  - distinzione tra ruoli d'amministrazione attiva e di controllo.

## **Art. 8**

### **Prevenzione della corruzione**

1. In relazione alla prevenzione della corruzione, tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto ed all'osservanza di quanto stabilito nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente, con particolare riferimento a quanto stabilito dal Piano stesso.
2. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Ente Parco. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni che sono contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione dell'Ente Parco contribuisce alla comunicazione di dati, segnalazioni ed informazioni di casi e situazioni che potrebbero determinare situazioni di contrasto con quanto stabilito nel Piano Triennale di prevenzione della Corruzione.
3. Egli presta la massima collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al Responsabile eventuali situazioni di illecito nell'Ente Parco di cui sia venuto a conoscenza. Il dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower) è tutelato nel rispetto di quanto previsto dal Piano Triennale di prevenzione della Corruzione ed a norma dell'art. 54-bis del DLgs 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, c. 51, della L. 190/2012.
4. Le segnalazioni al responsabile dell'anticorruzione devono riguardare comportamenti che integrino reati contro la pubblica amministrazione o anche il semplice rischio di incorrere in tali reati da parte di un dipendente dell'Ente Parco.
5. Le segnalazioni possono riguardare anche singole situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un dipendente/incaricato dell'Ente Parco, del potere a lui affidato, onde conseguire vantaggi privati (seppure penalmente irrilevanti) o singole situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'Ente, a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite al dipendente/incaricato (seppure penalmente irrilevanti).
6. Il dipendente che effettua le segnalazioni non può subire misure discriminatorie e la sua identità resta segreta nei limiti definiti dall'art. 54-bis del D.lgs.155/2001. Sarà cura del Responsabile della prevenzione della corruzione usare la massima discrezione e precauzione nell'attivazione delle misure necessarie a perseguire l'illecito, per proteggere il dipendente che ha effettuato la segnalazione.

7. Il destinatario della segnalazione, in particolare, adotta ogni cautela affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rilevata senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.
8. La denuncia è sottratta all'accesso agli atti previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni.
9. Le segnalazioni anonime potranno essere prese in considerazione solo se sufficientemente circostanziate e dettagliate.
10. La mancata o parziale attuazione delle misure contenute nel piano triennale della prevenzione della corruzione e la violazione dello stesso devono essere immediatamente comunicate all'Organismo Indipendente di Valutazione dal responsabile della prevenzione della corruzione.

#### **Art. 9 Trasparenza e tracciabilità**

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti secondo le disposizioni normative vigenti e secondo quanto stabilito dal programma triennale per la trasparenza e l'integrità, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.
2. Il dipendente partecipa, per quanto di sua competenza, alla implementazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, in particolare per quanto attiene alla confluenza delle informazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente, a norma degli artt. 1 e 2 del Programma su citato. Tale sezione dovrà essere implementata, dal singolo dipendente interessato, su indicazione dell'Ente, di tutte le informazioni, dati e atti oggetto di pubblicazione.
3. Il dipendente è tenuto ad osservare i contenuti del Piano Anticorruzione, adottato dall'Ente e le disposizioni di cui alla legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e d. lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione da parte della pubblica amministrazione".
4. La mancata o parziale attuazione delle misure contenute nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità e la violazione dello stesso devono essere immediatamente comunicate all'Organismo indipendente di Valutazione dal responsabile per la trasparenza.

**Art. 10**  
**Comportamento nei rapporti privati**

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni appartenenti alla stessa o ad altre Pubbliche Amministrazioni, il dipendente non sfrutta né menziona la posizione che ricopre all'interno dell'Ente Parco, al fine di ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'Ente.
2. In particolare il dipendente si astiene dall'esprimere valutazioni personali sull'operato dell'Ente, dell'Ente o di altri dipendenti dell'ente Parco, potenzialmente in grado di denigrarli, screditarli o danneggiarne in qualsiasi modo l'immagine nei confronti dell'esterno. L'astensione da detti comportamenti va rispettata anche nei rapporti tra dipendenti dell'Ente Parco e tra essi e l'organo di indirizzo politico, all'interno e fuori del luogo di lavoro. E' fatta salva la tutela dei diritti sindacali.
3. Il dipendente deve omettere, altresì, la diffusione di informazioni e notizie attinenti procedimenti in corso, di competenza dell'Ente Parco, qualora ciò possa procurare un pregiudizio all'operato dell'Ente ed all'interesse pubblico dalla stessa perseguito.
4. Nei rapporti con i privati, il dipendente è tenuto al rispetto di quanto stabilito dall'art. 28 della legge n. 241/1990 che prevede che "L'impiegato deve mantenere il segreto d'ufficio. Non può trasmettere a chi non ne abbia diritto informazioni riguardanti provvedimenti od operazioni amministrative, in corso o concluse, ovvero notizie di cui sia venuto a conoscenza".
5. Nel garantire comunque il diritto di accesso a norma degli artt. di cui al Capo V della Legge n. 241/1990, il dipendente è tenuto altresì al rispetto della disciplina dei casi di esclusione del diritto di accesso che trovano ampia regolamentazione nell'art. 8 del D.P.R. 27.6.1992, n. 352, emanato in attuazione dell'articolo 24, co. 2, della l. n. 241/1990.

**Art. 11**  
**Comportamento in servizio**

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza. Il Direttore, nell'ambito della valutazione della performance individuale deve tenere conto della negligenza del dipendente che abbia causato ritardi nella conclusione dei procedimenti o, a causa della sua inottemperanza, abbia aggravato i compiti di altri dipendenti, facendo ricadere su di essi il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza. Il dipendente rispetta e adempie agli obblighi connessi alla nomina da parte dell'Ente.
2. In caso di dubbio rispetto all'equa ripartizione dei carichi di lavoro e al riparto di competenza tra le diverse aree dell'Ente Parco o tra singoli uffici, il dipendente chiede all'Ente di dirimere il conflitto.
3. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. Egli provvede ad attestare l'inizio e la fine del servizio e l'eventuale pausa pranzo, mediante apposita timbratura.

4. L'Ente controlla che:
  - l'utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro avvenga effettivamente nel rispetto dei limiti e dei casi previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro, evidenziando al dipendente eventuali deviazioni;
  - i dipendenti assegnati al proprio settore si attengano alle regole sulla corretta timbratura delle presenze, segnalando all'Ente eventuali inosservanze e/o pratiche scorrette.
  - in generale i dipendenti assegnati al proprio Servizio si attengano a tutte le regole in materia di orario di lavoro e di servizio.
5. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni d'ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio esclusivamente per ragioni d'ufficio e usando la dovuta diligenza, in un'ottica di efficienza ed economicità dell'uso degli strumenti e dei materiali. Egli si premura di spegnere i macchinari e le luci dei locali al termine della giornata lavorativa e di assicurare la chiusura corretta dell'ingresso nei locali Ente Parco o in altri immobili in cui ha sede l'ufficio.
6. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'Ente a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

#### **Art.12**

#### **Rapporti con il pubblico**

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere anche attraverso l'esposizione in modo visibile di un supporto identificativo messo a disposizione dall'Ente, salvo diverse disposizioni di servizio connesse al ruolo ricoperto dal dipendente, anche in considerazione della tutela della sicurezza personale del medesimo.
2. Il dipendente opera con spirito di servizio, correttezza, professionalità, 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, riportando tutti gli elementi idonei ai fini della propria identificazione, quali l'indicazione del nome, del ruolo ricoperto e dei propri recapiti.
3. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima Ente adottando ogni accorgimento utile ad arrecargli il minor disagio possibile.
4. Il dipendente, 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 od il coordinamento, tutelando in ogni caso la relativa credibilità e l'immagine dell'ente Parco.
5. Nella trattazione delle pratiche e nell'assunzione in carico dei procedimenti amministrativi, il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Ente per ragioni di pubblico interesse, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche.
6. I tempi di risposta alle richieste dei cittadini devono mantenersi entro i limiti di durata di ciascun procedimento amministrativo stabiliti dalla legge o da regolamenti regionali. I tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi sono costantemente monitorati da parte di ogni singolo dirigente per il proprio settore, nell'ambito dei tempi medi di procedimento ed in applicazione della normativa in tema di trasparenza (art. 24 comma 2 del D. Lgs. 33 del 14/03/2013). Eventuali scostamenti per superamento del tempo massimo ovvero in misura significativa rispetto al tempo medio, devono essere motivati da

circostanze oggettive. Analogamente deve avere riscontro oggettivo l'accelerazione dei tempi di procedimento rispetto a quelli ordinari.

7. Le risposte a comunicazioni o domande degli utenti, che non comportino l'attivazione di un procedimento amministrativo, devono essere fornite tempestivamente e comunque non oltre trenta giorni. Tale termine massimo dovrà essere abbreviato a non oltre 7 giorni, soprattutto quando si tratta di comunicazioni che non determinino l'attivazione di procedimenti amministrativi stricto sensu.
8. Il dipendente risponde alle comunicazioni di posta elettronica generalmente con lo stesso mezzo, riportando tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile e della esaustività della risposta.
9. Il dipendente, nell'espletamento dei suoi rapporti con il pubblico, è tenuto al rispetto di quanto sancito dalla carta di servizi e dagli standard di qualità dell'Ente.
10. 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, dei dirigenti e degli altri lavoratori, nonché dell'organo di indirizzo politico. Di particolare gravità sarà considerata la violazione di tale divieto se consumata in luoghi pubblici, attraverso i social network o comunque sulla rete.
11. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.
12. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio. In caso di assenza improvvisa egli è tenuto a darne comunicazione, prima dell'inizio dell'orario di servizio, al proprio dirigente o funzionario e ai colleghi, al fine di assicurare la tempestiva sostituzione.
13. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in uffici che hanno costante o frequente rapporto con il pubblico o che fornisce servizi al pubblico, cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'Ente.
14. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza e con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti dell'ente Parco.
15. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora gli sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili in quanto tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente dell'Ente.

### **Art. 13**

#### **Disposizioni particolari per i Dirigenti**

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai Dirigenti, ivi compresi i titolari d'incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione con gli organi istituzionali.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico, garantendo l'osservanza, tra gli altri, degli obblighi di cui alla L. n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", nonché del d. lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e del d. lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della L. 6 novembre 2012, n. 190".
3. Il Dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'Ente, mediante rilascio di un'autocertificazione indirizzata all'ente Parco, le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.
4. Il Dirigente, fornisce all'atto d'assunzione dell'incarico e, successivamente, a cadenza annuale, all'ente Parco un'autocertificazione resa ai sensi del D.lgs. n. 39 dell'08/04/2013 in materia di incompatibilità e di inconfiribilità di cariche ed incarichi, nella quale, oltre a rendere noti quali altri incarichi ricopre, dichiara:
  - di non essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, né per uno dei reati previsti dall'art. 3, comma 7, della legge 27/3/2001 n. 97 e di non avere subito per i suddetti reati una sentenza di applicazione della pena ex art. 444 del codice di procedura penale (art. 3 d.lgs. 39/2013);
  - di non avere svolto nei due anni precedenti, incarichi e di non avere ricoperto cariche in enti di diritto privato finanziati dall'ente che conferisce l'incarico e di non avere svolto in proprio attività professionali regolate, finanziate o retribuite dall'ente che conferisce l'incarico (art. 4 e 9 d.lgs. 39/2013);
  - di non essere stato nei 2 anni precedenti e di non esserlo al momento di conferimento dell'incarico componente della giunta e del consiglio dell'ente che conferisce l'incarico, né di altro ente locale appartenente alla stessa Regione, né della Regione medesima e di non essere stato presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico (art. 7 d.lgs. 39/2013);
5. Il Dirigente, annualmente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.
6. Il Dirigente 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 Dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.
7. Ai fini della equa ripartizione dei carichi di lavoro, i dirigenti tengono anche conto di quanto emerge dalle indagini sul benessere organizzativo di cui all'art. 14, comma 5, d. lgs. n. 150/2009.
8. Ai fini della equa ripartizione dei carichi di lavoro, il Dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori ed 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.

9. Il Dirigente assegna compiti e responsabilità ai propri collaboratori mediante una Determinazione avente contenuto organizzativo ed 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, oltre che del relativo inquadramento professionale. Il Dirigente affida gli incarichi ai propri collaboratori in possesso dei necessari requisiti di ordine professionale, rispettando, per quanto possibile il criterio della rotazione.
10. Il Dirigente svolge la valutazione del personale assegnato, applicando le regole del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", con imparzialità, obiettività e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.
11. Ove venga a conoscenza di un illecito, con particolare attenzione al rispetto delle norme in materia di incompatibilità e incarichi esterni da parte dei propri dipendenti, il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie. In particolare attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, prestando, ove richiesta, la propria collaborazione e provvede altresì a informare il responsabile della prevenzione e della corruzione, nonché a inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla Corte dei Conti per quanto di rispettiva competenza.
12. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.
13. Il Dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi.
14. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'ente Parco e promuove la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione tra i propri collaboratori, anche mediante idonee iniziative formative.

#### **Art. 14**

#### **Contratti ed altri atti negoziali**

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Ente, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'Ente abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'Ente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'ente Parco concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività

relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'ente Parco e, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo si trova il dirigente, questi informa per iscritto l'Ente e il Responsabile per la prevenzione della corruzione.
5. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo si trova il direttore, questi informa per iscritto il Consiglio Direttivo.
6. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'ente Parco, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico.

#### **Art. 15**

#### **Vigilanza, monitoraggio e attività formative**

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del Codice Generale e del presente Codice i dirigenti di ciascun servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione, le strutture di controllo interno e l'Organismo Indipendente di Valutazione.
2. Il Dirigente Responsabile della prevenzione della corruzione, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del presente Codice di comportamento.
3. Il Dirigente Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento dell'ente Parco, mediante l'inserimento sul sito istituzionale dell'ente e mediante l'invio tramite e-mail a tutti i propri dipendenti ed attraverso iniziative formative organizzate all'interno dell'ente. Assicura, inoltre, la pubblicazione del Codice e della Relazione accompagnatoria, nonché dei relativi aggiornamenti sul sito istituzionale dell'ente Parco e l'invio all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'Ufficio che gestisce il personale opera in raccordo con il Dirigente responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.
4. L'Ufficio che gestisce il personale esamina le segnalazioni di violazione dei Codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurandole garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, il Direttore, per i Procedimenti Disciplinari, può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

## **Art. 16**

### **Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice**

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 ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro, al prestigio dell'ente Parco. 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 alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, nonché dell'art. 5, comma 3, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
3. L'OIV verifica che i dati trasmessi e relativi alle violazioni del Codice accertate e sanzionate, siano tenuti in debita considerazione ai fini della misurazione e valutazione della performance, con le relative conseguenze sul piano dell'attribuzione della premialità.
4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

## **Art. 17**

### **Disposizioni finali**

1. Il Responsabile dell'Anticorruzione dà la più ampia diffusione al presente Codice di comportamento, pubblicandolo sul sito internet istituzionale dell'ente Parco, nonché provvedendo a trasmetterlo a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dell'organo di indirizzo politico dell'Ente, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'ente Parco.
2. L'ente Parco, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o all'atto di conferimento dell'incarico o di stipula del contratto d'appalto, consegna e fa sottoscrivere alla controparte copia del codice di comportamento.
3. Le disposizioni di cui presente codice possono formare oggetto di modifica. Esso è in ogni caso aggiornabile periodicamente ogni qualvolta si rendesse necessario per assicurare l'adeguamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.