

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO DELL'UNIVERSITÀ

Il presente codice è un aggiornamento del codice etico e di comportamento dell'Università emanato con decreto rettorale n. 1183/2018 prot. n. 34724 – I/3 del 30 ottobre 2018, sulla scorta del d.lgs 165/2001 art. 54 comma 5, DPR 62/2013 integrato dalle prime linee guida (Civit) n. 75/2013 e dalle successive Anac con deliberazione n. 177/2020, nonché dalle modifiche rese necessarie a seguito dell'emanazione della L. 79/2022 e del DPR n. 81/2023.

“I termini relativi a persone che, nel presente regolamento, compaiono solo al maschile si riferiscono indistintamente a persone di genere femminile e maschile. Si è rinunciato a formulazioni rispettose dell'identità di genere per non compromettere la leggibilità del testo e soddisfare l'esigenza di semplicità dello stesso.”

SEZIONE I – PRINCIPI

ETICI DELL'ATENEO CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Principi e finalità

1. La comunità universitaria, come definita dall'articolo 2, assume a valore di riferimento la dignità e l'invulnerabilità della persona umana e si impegna a rimuovere gli ostacoli che compromettano il pieno sviluppo della personalità nell'ambiente di studio e di lavoro. Garantisce altresì ad ogni persona il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, dell'orientamento sessuale e/o dell'identità di genere, in ragione delle convinzioni religiose, opinioni politiche o di altra natura e/o a causa dell'origine etnica, dell'età, dello stato di disabilità. Adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'invulnerabilità della persona attraverso la formazione e la prevenzione. A tal fine ispira la sua azione ai principi di:
 - a) onestà, integrità e correttezza;
 - b) equità, buona fede, imparzialità;
 - c) professionalità, leale collaborazione e trasparenza;
 - d) garanzia dell'eguaglianza delle opportunità;
 - e) valorizzazione del merito;
 - f) ragionevolezza e proporzionalità;

- g) economicità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.
2. L'Università di Foggia (d'ora in avanti indicata semplicemente come "Università") si riconosce nei valori custoditi nella Costituzione della Repubblica italiana, in particolare per quanto attiene allo sviluppo della cultura e della ricerca scientifica e tecnica (articolo 9), alla libertà d'insegnamento (articolo 33), al diritto per i capaci e meritevoli di raggiungere i gradi più alti degli studi (articolo 34), sia come principi fondanti dell'istituzione universitaria, sia come strumenti orientati al perseguimento dell'uguaglianza sostanziale di cui al comma secondo dell'articolo 3 della Costituzione.

Articolo 2

Ambito di applicazione

1. I principi definiti al precedente articolo 1 sono applicabili a tutta la comunità universitaria, così individuata:
 - a) personale docente, professori Emeriti e professori Onorari, ricercatori a tempo indeterminato, personale dirigente e tecnico amministrativo, collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato;
 - b) personale ricercatore a tempo determinato, nei limiti della disciplina contrattuale;
 - c) professori straordinari a tempo determinato;
 - d) personale di altre Amministrazioni pubbliche in posizione di comando o distacco presso l'Ateneo;
 - e) studenti dei Corsi di Studio e dei Corsi professionalizzanti;
 - f) dottorandi, assegnisti di ricerca, titolari di borse di studio e di ricerca che svolgono la propria attività presso l'Ateneo, in considerazione della peculiarità di tali incarichi;
 - g) componenti degli Organi accademici e degli organismi collegiali dell'Ateneo, secondo quanto definito nei relativi atti di incarico e di nomina;
 - h) titolari di contratti di didattica e di ricerca, collaboratori e consulenti con qualsiasi tipologia di incarico, anche a titolo gratuito, per lo svolgimento di attività didattiche e di ricerca, nei limiti e con le modalità definite da specifiche clausole o disposizioni inserite nei relativi contratti o atti di incarico.
2. Ai fini dell'applicazione del presente Codice sono considerati quali:
 - a) "docenti": anche i professori in visita e provenienti da altre Università e i docenti dell'Ateneo in visita presso altre Università, i professori Emeriti dell'Ateneo, i professori Onorari;
 - b) "studenti": i partecipanti a Corsi di studio di ogni ordine e grado, corsi di perfezionamento, professionalizzanti e abilitanti, master e ogni attività formativa, dalla data d'iscrizione e fino alla conclusione degli studi, ovvero sino a quando si avvalgono dei servizi dell'Ateneo. Le norme del Codice trovano applicazione anche nei confronti dei partecipanti a programmi internazionali, nazionali e di scambio tra Università.
3. Il presente Codice si applica altresì, per quanto compatibile, a chiunque collabori a qualsiasi titolo con imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'Università; agli studenti/alle studentesse titolari di contratti di collaborazione a tempo parziale e a ogni altro soggetto a cui la normativa estenda l'applicazione del presente Codice e delle disposizioni collegate o che intrattenga un rapporto formalizzato con l'Ateneo, nonché ad ogni altro soggetto operante presso l'Ateneo, nell'adempimento dei rispettivi doveri e in relazione ai ruoli e alle responsabilità assunte sia individualmente, sia nell'ambito di organi collegiali.
4. Ai fini di cui al precedente comma, nei contratti o negli atti di incarico o di nomina, oppure in apposito patto aggiuntivo, è inserita una specifica clausola di risoluzione del rapporto o di cessazione dalla carica, in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice, accertata dall'Autorità competente.
5. Il presente Codice non si sostituisce alla legge, ma si aggiunge alle disposizioni normative applicabili ai membri appartenenti alla comunità universitaria e dalle quali conseguono diritti

e doveri.

CAPO II – INTEGRITÀ ACCADEMICA E CONDOTTA ETICA NELLA RICERCA E NELL'INSEGNAMENTO

Articolo 3

Libertà, autonomia ed eccellenza nella ricerca e nella didattica

1. Agli appartenenti alla comunità universitaria è garantita l'autonomia della ricerca scientifica e la libertà dell'insegnamento come valori fondamentali per la creazione e la diffusione della conoscenza. L'Università si impegna a promuovere un contesto scientifico ed istituzionale idoneo ad incentivare la formazione permanente, le relazioni di scambio nella comunità scientifica ed accademica nazionale e internazionale, quali presupposti per il raggiungimento dell'eccellenza.
2. L'Università promuove lo svolgimento di un'attività didattica e di ricerca responsabile e di elevata qualità e persegue il raggiungimento dei migliori *standard* a livello internazionale, sostiene la valorizzazione delle capacità ed esperienze individuali e favorisce l'arricchimento continuo delle conoscenze. L'Università garantisce, altresì, lo sviluppo di programmi di formazione volti a rafforzare e difendere i valori etici e l'integrità accademica; incentiva la discussione e il confronto sulle questioni etiche d'interesse per la comunità.
3. Il corretto adempimento dei doveri istituzionali da parte di ogni componente della comunità universitaria prevale sull'esercizio di qualunque altra, pur legittima, attività professionale ed extraistituzionale.

Articolo 4

Attività didattica e rapporti con gli studenti

1. L'Università riconosce negli studenti la componente centrale del proprio sistema verso la quale orienta la propria attività, promuovendo percorsi formativi di alto livello culturale e professionale, tenuto conto delle esigenze espresse dalla società nel suo complesso. Sostiene l'accesso agli studi superiori promuovendo la collaborazione con Università e Istituti di formazione nazionali ed internazionali.
2. Il rapporto tra docenti e studenti deve ispirarsi ai principi d'integrità, fiducia, collaborazione e correttezza reciproca, rispetto della persona, pari opportunità e assenza di ogni discriminazione, sia diretta che indiretta.
3. Nei rapporti con gli studenti, l'Università:
 - a) promuove l'eliminazione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, orientamento sessuale e/o identità di genere, convinzioni religiose, opinioni politiche o di altra natura e/o a causa dell'origine etnica, dell'età, dello stato di disabilità;
 - b) promuove un'efficace attività d'orientamento, finalizzata alla definizione più adeguata del percorso formativo personale e alla creazione di opportunità d'inserimento nel mercato del lavoro, attraverso l'attivazione di servizi per l'orientamento in uscita (*job placement* e orientamento al lavoro);
 - c) garantisce un'elevata qualità dei servizi a supporto della didattica e del diritto allo studio;
 - d) adotta criteri di trasparenza e riconoscimento del merito delle attività didattiche, delle prove di ammissione ai corsi e delle verifiche del profitto;
 - e) assicura una procedura trasparente e condivisa per la rilevazione delle opinioni degli studenti sui contenuti e sull'organizzazione della didattica;
 - f) si impegna alla rimozione delle barriere architettoniche che impediscono la piena fruizione dei servizi da parte degli studenti diversamente abili;
 - g) sostiene il diritto degli studenti a fruire di spazi comuni, di socialità e di confronto.

Articolo 5

Qualità e trasparenza nell'attività scientifica e di ricerca

1. Gli appartenenti alla comunità universitaria operano nel rispetto dei più elevati *standard* etici relativi a metodologie, diffusione e utilizzo dei risultati e sono responsabili della qualità e della trasparenza della propria attività scientifica e di ricerca. L'attività di ricerca non deve perseguire finalità ed obiettivi in contrasto con i principi e i valori promossi dal presente Codice e da altri organismi, con competenze in ambito etico, previsti dall'organizzazione dell'Ateneo.
2. L'Università, per la distribuzione delle risorse destinate al finanziamento della ricerca, definisce parametri oggettivi di riferimento, valorizzando il contributo individuale e di gruppo apportato nell'ambito scientifico nonché le specificità disciplinari.
3. L'Università s'impegna a garantire la massima condivisione e la diffusione dei risultati della ricerca scientifica e promuove l'accesso alla conoscenza attraverso ogni mezzo idoneo.
4. L'Università s'impegna a garantire il pieno rispetto del principio DNSH (*Do No Significant Harm*) e, pertanto, le proprie attività di ricerca non arrecheranno mai un danno significativo agli obiettivi ambientali, ai sensi dell'articolo 17 del Regolamento (UE) 2020/852.

Articolo 6

Tutela della proprietà intellettuale

1. Tutti i componenti la comunità universitaria hanno diritto di essere riconosciuti come autori dei risultati delle proprie ricerche. I risultati dell'attività scientifica svolta nell'Università non possono essere divulgati e/o utilizzati senza l'indicazione degli apporti individuali di ciascuno dei ricercatori che hanno contribuito a conseguirli.
2. L'autore di opere dell'ingegno appartenenti all'Università è tenuto a non servirsene per finalità personali o comunque estranee a quelle istituzionali, in mancanza di una espressa autorizzazione da parte dell'Università stessa ai sensi della L. 102 del 24/07/2023 che modifica il codice della proprietà industriale.
3. L'Università condanna, quale ingiustificabile lesione dei principi posti a fondamento della ricerca scientifica e delle relazioni culturali, ogni forma di plagio e di appropriazione dei risultati dell'attività altrui, anche se parziale, indiretta o dovuta a semplice negligenza.
4. L'Università promuove, in collaborazione con gli inventori e nel rispetto della normativa vigente, la valorizzazione e la gestione della proprietà intellettuale, in conformità con la disciplina regolamentare adottata dall'Ateneo.

CAPO III –MERITO, EQUITÀ, NON DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ

Articolo 7

Tutela della persona e benessere nell'ambiente di lavoro

1. L'Università favorisce condizioni di benessere psicofisico e un sereno clima organizzativo negli ambienti di lavoro e di studio. Predispone strumenti d'indagine ed ascolto tesi a comprendere i bisogni delle persone, a valutare l'impatto dei cambiamenti organizzativi ed avviare, ove necessario, processi di miglioramento, di ausilio, d'integrazione lavorativa, di accompagnamento e sostegno per le persone in situazioni di disagio e vulnerabilità, al fine di favorire la loro piena inclusione nella comunità universitaria.
Ai componenti della comunità universitaria è richiesto d'improntare i rapporti interpersonali a principi di correttezza, lealtà e rispetto reciproco che sono propri del

rapporto di colleganza, da intendersi quale vincolo di appartenenza all'Istituzione a prescindere dai ruoli ricoperti, nonché di astenersi da ogni comportamento potenzialmente lesivo dell'onore, della reputazione, della libertà e dignità della persona.

Articolo 8

Riconoscimento del merito

1. L'Università riconosce e promuove il merito individuale, quale criterio essenziale di valorizzazione personale e professionale. Con riferimento al reclutamento ed alle progressioni di carriera, il merito costituisce parametro di valutazione e di selezione, secondo le capacità, conoscenze ed esperienze.
2. Il merito è criterio attraverso il quale gli studenti sono valutati in relazione ai programmi di studio e premiati nelle forme e modalità previste dalla disciplina di Ateneo.
3. L'Università promuove iniziative di carattere formativo che accrescano le competenze professionali e le esperienze del personale, a beneficio dell'intera comunità universitaria. Attiva procedure di valutazione interna ed esterna delle Strutture e del personale in relazione ad obiettivi predefiniti, idonei a favorire il miglioramento delle prestazioni organizzative ed individuali.

Articolo 9

Rifiuto di ogni discriminazione e cultura delle pari opportunità

1. Ogni componente della comunità universitaria ha diritto a essere trattato con rispetto e considerazione e a non essere discriminato, direttamente o indirettamente, in ragione di motivi quali la religione, il sesso, l'orientamento sessuale o l'identità di genere, le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, la gravidanza, le scelte o le relazioni familiari, l'età, il ruolo occupato in ambito universitario o extra-universitario, nonché di qualunque altro motivo, qui non previsto, che possa ragionevolmente essere considerato come discriminatorio.
2. Sussiste discriminazione diretta quando, per uno qualsiasi dei motivi di cui al precedente comma, una persona sia trattata meno favorevolmente di altre in situazioni analoghe.
3. Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possano mettere in una posizione di svantaggio le categorie di persone individuabili in base al primo comma del presente articolo, salvo che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
4. Ciascun componente la comunità universitaria si adopera per evitare l'insorgere di comportamenti discriminatori o vessatori, nonché ogni altra forma di pregiudizio sociale, molestia o fastidio, supremazia o superiorità morale.
5. È compito dell'Università e dei suoi membri proteggere e valorizzare le categorie svantaggiate, la diversità individuale e culturale.

Articolo 10

Molestie sessuali e morali

1. Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità della persona nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti sgraditi di tipo fisico, verbale o non verbale (raccomandazione della Commissione 92/131/CEE, del 27 novembre 1991, sulla

tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro). Essa è costituita da comportamenti indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono. La natura indesiderata della molestia sessuale la distingue dal comportamento amichevole che invece è ben accetto e reciproco. Spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento si possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso, sia di sesso opposto. Rappresenta circostanza aggravante l'esistenza di una posizione di asimmetria o subordinazione gerarchica tra la persona che molesta e la vittima, in particolare quando tale condotta sia imposta come condizione per l'accesso all'impiego e la progressione di carriera. Assumono particolare gravità le molestie e le vessazioni morali, gli abusi e le attenzioni indesiderate di natura sessuale nei confronti della popolazione studentesca.

2. L'Università contrasta le molestie di natura sessuale e morale, anche in considerazione del carattere discriminatorio e lesivo della dignità umana. Rifiuta ogni comportamento con connotazioni aggressive, ostili, denigratorie, persecutorie e vessatorie, assicurando la piena protezione della vittima. Adotta le misure idonee a prevenire tali comportamenti illeciti e promuove la cultura del rispetto della persona anche attraverso iniziative formative ed educative.

Articolo 11

Nepotismo e favoritismo

1. La comunità universitaria disapprova e disincentiva il nepotismo e il favoritismo, così come definiti nei commi successivi del presente articolo, in quanto contrastanti con la dignità umana, con la valorizzazione dei meriti individuali, con l'onestà, l'integrità, l'imparzialità e la trasparenza. Pertanto, l'Università richiede ai propri componenti di evitare le situazioni di nepotismo e di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni od attività che possano coinvolgere interessi dei soggetti richiamati nei commi seguenti.
2. Il nepotismo si configura quando un componente della comunità universitaria si avvalga, in modo diretto o indiretto, del proprio ruolo o della propria autorevolezza per concedere benefici o agevolare l'attribuzione indebita di vantaggi e/o incarichi a favore del coniuge, convivente, parenti o affini sino al quarto grado e altre persone a cui sia legato da rapporti di natura personale.
3. Il nepotismo include l'influenza indebita sulle procedure concorsuali e di selezione o comunque dirette al conseguimento di altra utilità, anche con ricorso a finanziamenti esterni e riguardanti, in particolare, la fase iniziale della carriera universitaria e/o, più in generale, l'accesso all'impiego.
4. Nel passaggio tra le diverse fasi della carriera universitaria può costituire nepotismo la coincidenza fra il settore concorsuale d'inquadramento del docente e quello dei soggetti indicati al precedente comma 2 e il contestuale svolgimento delle attività istituzionali da parte dei predetti soggetti nello stesso Dipartimento o struttura universitaria.
5. Al nepotismo sono assimilate le pratiche di favoritismo nei confronti di allievi e collaboratori, anche inquadrati in posizioni subalterne, intese come condotte ingiustificate e arbitrarie in contrasto con il divieto di discriminazione, il riconoscimento del merito e lesive del prestigio dell'Università.

Articolo 12

Abuso della propria posizione nelle relazioni interne ed esterne

1. L'Università disapprova, contrasta e sanziona l'esercizio per fini privati delle funzioni istituzionali. Gli appartenenti alla comunità universitaria non possono utilizzare la propria posizione gerarchica, accademica o organizzativa per ottenere vantaggi nelle relazioni

- interne ed esterne, pretendendo l'esecuzione di prestazioni o servizi che non siano espressione dell'adempimento di un obbligo giuridico da parte di altri, ovvero per attuare un'interferenza indebita nell'esercizio di funzioni e compiti assegnati ad altri.
2. Costituiscono abuso della propria posizione i comportamenti diretti ad ottenere prestazioni o servizi da altri che, sebbene non espressamente vietati dalle disposizioni normative, siano in contrasto con i principi del presente Codice.

CAPO IV – RESPONSABILITÀ, INDIPENDENZA E CONFLITTO DI INTERESSE

Articolo 13

Conflitto di interessi e responsabilità

1. L'Università è autonoma e pluralista, libera da condizionamenti e indipendente, persegue le funzioni affidate nel quadro dell'autonomia ad essa riconosciuta dalla Costituzione e nel rispetto delle norme costituzionali e legislative e in particolare, della legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i. (nel seguito: legge n. 241/1990) e delle norme vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione. Essa richiede ai propri componenti di osservare, nello svolgimento dei propri compiti istituzionali, i principi di correttezza ed imparzialità, nell'esclusivo interesse dell'Istituzione ed evitando situazioni di conflitto di interessi.
2. Il conflitto di interessi si configura quando il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale abbiano, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura sono preposti. La presenza del conflitto di interessi, anche solo eventuale o potenziale, indipendentemente dal risultato perseguito e conseguito, impone l'obbligo immediato di astensione.
3. L'interesse privato, personale o professionale, che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico dell'Università sussiste anche a prescindere dall'esistenza di un vantaggio economico o altra utilità. Le ipotesi di conflitto che impongono l'astensione, sono anche le attività o le decisioni che possono coinvolgere, oltre agli interessi propri e di familiari o conviventi, gli interessi di persone con le quali vi siano rapporti di frequentazione abituale extralavorativa. Vanno, inoltre, considerate tutte quelle ipotesi residuali in cui ricorrano 'gravi ragioni di convenienza', per cui è opportuno che il funzionario pubblico si astenga dall'esercizio della funzione amministrativa, anche al fine di evitare potenziali conseguenze, quali il danno all'immagine dell'Università nell'esercizio delle proprie funzioni.
4. In presenza di un conflitto di interessi, il soggetto interessato dovrà darne immediata notizia al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo per l'adozione delle misure più opportune per salvaguardare la legittimità dell'azione amministrativa.
5. Il rispetto dei presenti principi s'impone ai dipendenti dell'Università anche nello svolgimento di incarichi extraistituzionali e delle attività svolte nell'ambito di società accreditate o partecipate, *spin-off*, *start-up* e in ogni altro Ente o Organismo cui partecipi l'Università. L'Ateneo individua le ipotesi di conflitto di interessi e di incompatibilità che non consentono l'accesso a cariche istituzionali dell'Ateneo o determinano la decadenza dalle medesime.
6. In sede di nomina dei propri rappresentanti in enti, società ed altri organismi, anche non partecipati, l'Università eviterà ogni possibile conflitto di interessi e agirà nell'esclusivo interesse dell'Istituzione.

Articolo 14

Tutela del nome e dell'immagine dell'Università e utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media

1. L'Università richiede a tutti i componenti della comunità di rispettare il nome e il prestigio dell'Istituzione e di astenersi da comportamenti suscettibili di lederne l'immagine. Non è consentito l'utilizzo del nome o del logo dell'Università per scopi non istituzionali o secondo modalità non previste dalla disciplina di Ateneo.
2. I componenti della Comunità universitaria:
 - a) si conformano alle decisioni legittimamente assunte dagli Organi Statutari dell'Università;
 - b) non rilasciano, attraverso qualsiasi mezzo d'informazione e comunicazione, dichiarazioni pubbliche in nome dell'Ateneo, fuori dai casi previsti dalla normativa vigente o senza espressa autorizzazione;
 - c) non diffondono informazioni, testi o immagini che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Università;
 - d) nell'utilizzo dei propri account di social media, utilizzano ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica Università di appartenenza.
 - e) fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'Università e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.
3. Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.
4. L'Università potrebbe adottare una "social media policy" per individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione dell'Università.

Articolo 14bis

Utilizzo delle tecnologie informatiche

1. L'Università, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.
2. L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'Università. L'utilizzo di caselle di posta elettroniche personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

3. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'Università. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.

4. Al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'Università per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.

5. E' vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'Università, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità.

Ai sensi del dlgs n. 24/2023 tali divieti non si applicano nei casi in cui il dipendente effettui una divulgazione pubblica di informazioni su violazioni di disposizioni normative, nazionali o dell'unione europea , che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'Università, di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Articolo 15

Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali

1. Nel trattamento dei dati personali, l'Università garantisce il rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato. Richiede ai componenti della comunità di utilizzare le informazioni relative alle attività universitarie nell'ambito del ruolo ricoperto e nel rispetto del segreto d'ufficio, mantenendo riservate le notizie apprese nell'esercizio delle proprie funzioni che non siano oggetto di obbligo di trasparenza in conformità alle disposizioni normative vigenti e nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali.
2. L'Università si impegna ad assicurare l'equilibrio tra le libertà fondamentali della persona e le esigenze di rilevazione e monitoraggio delle attività istituzionali.
3. I dipendenti dell'Università sono obbligati al rispetto della normativa nazionale ed europea in materia di protezione dei dati personali.

CAPO V

DIFFUSIONE LIBERA E APERTA DELLA CONOSCENZA E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Articolo 16

Comunicazione interna e istituzionale e diffusione della conoscenza

1. L'Università, consapevole della rilevanza sociale della ricerca, promuove ed incentiva ogni forma di diffusione della conoscenza e dei risultati scientifici per contribuire allo sviluppo e al benessere della collettività.
2. L'Università promuove la diffusione della conoscenza non solo attraverso modalità

tradizionali, ma anche con l'accesso agli archivi istituzionali per finalità di consultazione ed eventuale riuso della letteratura scientifica e dei risultati della ricerca, nei limiti della normativa di tutela del patrimonio culturale, della proprietà intellettuale, della riservatezza e della protezione dei dati personali.

3. L'Università favorisce, attraverso la comunicazione istituzionale e gli strumenti ad essa dedicati, la diffusione all'interno e verso l'esterno della propria immagine, identità e valori, funzioni ed attività istituzionali, anche nella prospettiva della rendicontazione sociale nei confronti dei suoi interlocutori. In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni verso l'esterno devono essere veritiere, complete, univoche e diffuse nel rispetto delle linee di indirizzo dell'Ateneo.
4. L'Università gestisce le relazioni esterne secondo i principi di trasparenza e di correttezza.

Articolo 17

Autonomia e libertà di critica

1. L'Università promuove un contesto favorevole alle occasioni di confronto e garantisce attivamente la libertà di pensiero, di opinione ed espressione, anche in forma critica, al fine di garantire la piena esplicazione della persona, fatti salvi i limiti previsti dagli articoli 14 e 14bis del presente Codice, e comunque nel rispetto dell'altrui dignità, onore e reputazione.

CAPO VI

AMBIENTE, RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI, RAPPORTI INTERNAZIONALI

Articolo 18

Rispetto dell'ambiente e corretto uso delle risorse istituzionali

1. L'Università, consapevole del rilievo costituzionale attribuito all'ambiente, promuove politiche di sostenibilità ambientale e di compatibilità delle attività universitarie con le esigenze di salvaguardia dei beni **e delle risorse pubbliche e, nella propria attività di ricerca, assicura il rispetto del principio DNSH di cui all'art.5, comma 4.**
2. I componenti della comunità universitaria devono avvalersi delle risorse istituzionali, di provenienza pubblica o privata, nonché degli spazi comuni, secondo criteri di responsabilità e trasparenza, assicurando l'uso corretto, efficiente ed efficace delle stesse.
3. Non è consentito l'utilizzo di attrezzature di ricerca e didattiche, spazi, risorse umane, materiali o finanziarie per fini di natura personale o diversi da quelli istituzionali ovvero non espressamente autorizzati.
4. A tutti i componenti della comunità universitaria dovrà essere garantito, nel rispetto delle norme e direttive interne di organizzazione degli uffici, l'accesso alle strutture e attrezzature, laboratoriali e non, dell'Ateneo per lo svolgimento di attività di ricerca e didattica, per motivi di studio e esigenze di servizio connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa o attività comunque autorizzata.
5. L'uso delle risorse strumentali dell'Università dovrà essere ispirato al principio di

economicità. In ordine alle attrezzature scientifiche ed impianti pilota dovrà esserne consentito l'utilizzo più partecipato possibile, evitando anche il rischio di acquisto ripetuto di un medesimo bene in regime di sottoutilizzo. L'uso delle attrezzature scientifiche ed impianti pilota dovrà ispirarsi alla stretta complementarietà tra attività didattica e di ricerca, nonché alla funzione di servizio in favore degli studenti, nella duplice veste di componenti della comunità accademica e di utenti.

6. I dipendenti dell'Università dovranno attenersi alle direttive impartite dal Rettore e dai suoi delegati per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
7. I responsabili dei laboratori scientifici dovranno curare la manutenzione, ordinaria e straordinaria, delle apparecchiature affidate, al fine di garantirne efficienza e sicurezza.

Articolo 19

Decoro dei luoghi di lavoro e di studio

1. Fermo quanto previsto dall'articolo 7 del presente Codice, ogni appartenente alla comunità universitaria è tenuto al rispetto e al decoro dei luoghi di lavoro, di ricerca, di didattica e di studio.

Articolo 20

Relazioni con gli organismi controllati, partecipati e accreditati dall'Ateneo

1. Gli enti ed organismi controllati o partecipati direttamente o indirettamente dall'Ateneo sono tenuti ad adottare norme di comportamento coerenti con i principi richiamati nel presente Codice.
2. Negli enti pubblici e privati, partecipati e accreditati, l'Ateneo promuove l'adozione di una disciplina etica e di comportamento coerente con i principi del presente Codice.
3. Gli appartenenti alla comunità universitaria che svolgono la propria attività nell'ambito di società aventi caratteristiche di *spin-off* e *start-up* universitari e negli enti partecipati dall'Ateneo, sono tenuti ad adottare norme di comportamento coerenti con le previsioni del presente Codice.
4. L'impegno e l'apporto professionale svolto negli Enti controllati, partecipati dall'Ateneo dovrà essere compatibile con l'adempimento degli obblighi istituzionali di didattica e ricerca dei docenti, degli obblighi di servizio del personale tecnico-amministrativo, degli obblighi formativi dei dottorandi e dei borsisti e degli obblighi contrattuali degli assegnisti di ricerca.
5. I dipendenti dell'Università non dovranno svolgere attività in concorrenza con quella dell'Università e delle sue strutture di ricerca. In caso di conflitto di interesse si dovrà fare riferimento a quanto previsto all'articolo 13.

Articolo 21

Relazioni internazionali

1. L'Università riconosce l'importanza delle relazioni internazionali e il loro contributo allo sviluppo della ricerca scientifica e della libertà dell'insegnamento. S'impegna a promuovere un contesto istituzionale idoneo ad incentivare le relazioni di mutuo scambio, la dimensione internazionale e della ricerca e della formazione, nel rispetto delle diverse forme di organizzazione degli Atenei *partner*.
2. L'Università incentiva la mobilità internazionale dei propri studenti allo scopo di incrementare la qualità della formazione e garantisce il pieno riconoscimento delle attività formative svolte all'estero, in coerenza con il progetto formativo del relativo Corso di Studio. Adotta politiche ed azioni idonee a prevenire la dispersione delle conoscenze e promuove pari opportunità di accesso alla mobilità internazionale.
3. Gli appartenenti alla comunità universitaria promuovono la mobilità internazionale, condividendo nelle strutture in cui operano le relazioni e le conoscenze di *partner* stranieri e favoriscono la valutazione collegiale delle esperienze all'estero degli studenti.
4. L'Università promuove progetti di mobilità internazionale e l'accesso all'istruzione superiore da parte degli studenti stranieri, rimuovendo ogni ostacolo rispetto alle relazioni di scambio; favorisce, attraverso accordi e attività di rete, la circolazione di studenti e ricercatori, evitando flussi unidirezionali. A tal fine, opera affinché le informazioni contenute sia sul sito dell'Ateneo sia nel materiale promozionale ed informativo diffuso all'estero siano complete, intellegibili, corrette e adeguate al contesto di diffusione, con particolare riguardo ai requisiti d'accesso, costi, forme di sostegno finanziario, requisiti linguistici e procedure.

5. L'Università collabora con i *partner* internazionali in base al principio di parità di trattamento, valorizzando le diversità e la complementarietà delle competenze scientifiche e didattiche.
6. Nell'erogazione dell'offerta formativa, nella realizzazione di laboratori e progetti scientifici o altre attività istituzionali attuate in Paesi e sistemi di istruzione esteri, l'Ateneo opera secondo i principi stabiliti dalle organizzazioni internazionali. Gli appartenenti alla comunità universitaria rispettano i principi e i codici etici internazionali.

SEZIONE II – OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO NELL'ATTIVITÀ DIDATTICA E DI RICERCA

Articolo 22

Responsabilità dei docenti

1. Gli appartenenti alla comunità universitaria devono svolgere le attività didattiche nel rispetto dell'organizzazione complessiva e della programmazione dell'Ateneo.
2. Il docente è tenuto al responsabile e corretto adempimento degli obblighi connessi alla propria funzione e ruolo formativo, volto a favorire il percorso di crescita culturale della popolazione studentesca. Gli studenti hanno diritto allo svolgimento di un'attività didattica e formativa che si ispiri anche ai principi della Carta dei diritti degli studenti universitari approvata dal Consiglio Nazionale degli Studenti.
3. La valutazione della preparazione degli studenti è attuata secondo procedure prestabilite e preventivamente comunicate, da svolgersi in tempi compatibili con le esigenze di preparazione ed organizzazione degli studi. Le interazioni didattico-formative individuali con gli studenti, nei tempi e nei luoghi predefiniti, costituiscono parte essenziale dei doveri accademici del docente.
4. Il docente deve garantire un servizio di ascolto degli studenti, raccogliere le loro sollecitazioni e rispettare le peculiarità individuali, incoraggiare la difesa dei valori etici e d'integrità morale, il senso di responsabilità e di autodisciplina.

Articolo 23

Responsabilità degli studenti

1. Costituisce diritto e dovere degli studenti la partecipazione attiva alle attività didattiche e formative, adottando comportamenti collaborativi, corretti e rispettosi nei confronti dei docenti e di coloro che svolgono attività di lavoro o di studio nelle Strutture dell'Università, condividendo una cultura improntata alla lealtà e correttezza dei comportamenti, alla responsabilità e al rispetto verso l'Istituzione.
2. Nelle prove di verifica e nelle prove finali dei Corsi di Studio, gli studenti devono astenersi da comportamenti che arrechino disturbo, ostacolo ovvero risultino lesivi e/o sleali nei confronti di altri studenti e dell'Istituzione. Sono contrari ai principi del presente Codice il plagio e la copiatura di testi altrui ovvero qualsiasi condotta che possa ostacolare una corretta e trasparente valutazione delle prove.

Articolo 24

Responsabilità nella ricerca

1. Il personale docente e ricercatore è tenuto all'aggiornamento continuo delle proprie conoscenze, garantendo il legame tra ricerca e insegnamento. Partecipa alle attività di monitoraggio e di valutazione dell'attività di ricerca certificando in modo corretto e veritiero i propri prodotti scientifici.
2. Nell'ambito dei gruppi di ricerca è compito del coordinatore o del supervisore:
 - a) promuovere le condizioni che consentano a ciascun partecipante di operare secondo integrità e professionalità;
 - b) valorizzare i meriti individuali e definire le responsabilità di ciascun partecipante;
 - c) sollecitare il dialogo, la cooperazione, lo sviluppo delle idee e abilità personali, specie nello svolgimento di attività scientifiche che richiedono un approccio metodologico multidisciplinare;
 - d) assicurare una corretta gestione della proprietà intellettuale dei risultati della ricerca.
3. Nell'attività di ricerca gli appartenenti alla comunità universitaria sono tenuti ad osservare una condotta corretta e responsabile, anche attraverso l'adozione di prassi o protocolli di autodisciplina volti ad illustrare alla comunità scientifica la metodologia e i risultati della ricerca.

Articolo 25

Risultati della ricerca

1. Gli appartenenti alla comunità universitaria sono tenuti al rispetto delle norme vigenti in materia di proprietà intellettuale, richiamate dall'articolo 6 del presente Codice, e al relativo Regolamento di Ateneo. L'autore di un'opera dell'ingegno o di un brevetto di cui sia titolare l'Università e/o suscettibile di applicazione e valorizzazione a favore della società, non può servirsene per fini privati, deve osservare la riservatezza dei risultati sino alla divulgazione ufficiale e adoperarsi in collaborazione con l'Università per una gestione dei risultati nell'interesse pubblico.
2. Nelle produzioni scientifiche collettive dev'essere riconosciuto e valorizzato il contributo di tutti i componenti del gruppo di ricerca. Dal novero dei coautori non vanno escluse le persone che hanno collaborato e, viceversa, non vanno incluse quelle che non hanno apportato contributi.
3. L'Università non ammette alcuna forma di plagio e disonestà intellettuale, sia essa intenzionale o derivante da condotta negligente o dall'abuso della posizione gerarchica o d'influenza accademica. Integrano fattispecie di plagio la parziale o totale attribuzione a sé stessi o l'appropriazione della titolarità di progetti, idee, risultati di ricerche o invenzioni appartenenti ad altri, nonché l'attribuzione della paternità di un'opera dell'ingegno ad un autore diverso da quello reale. Il plagio include l'omissione o la falsificazione nella citazione delle fonti e prescinde dall'uso della lingua con la quale i prodotti scientifici sono presentati o divulgati.
4. L'Università richiede ad ogni componente della comunità di contrastare e segnalare i casi di plagio di cui sia venuto a conoscenza.

SEZIONE III – OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO CONNESSI ALL'ATTIVITÀ DI SERVIZIO

Articolo 26

Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 2, del presente Codice, le norme della presente Sezione attuano le previsioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e ss.mm.ii. (nel seguito: Codice di comportamento nazionale).
2. Per il personale in regime di diritto pubblico, di cui all'articolo 3, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. (nel seguito: D.lgs. n. 165/2001), le norme contenute nella presente Sezione del presente Codice costituiscono principi generali di comportamento.
3. Non rientrano tra i soggetti di cui alla presente Sezione gli studenti e i loro rappresentanti.

Articolo 27

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione e di libera manifestazione del pensiero, il dipendente comunica al momento del conferimento dell'incarico, ovvero, al momento dell'ingresso, se successivo all'incarico, e comunque non oltre 15 giorni dagli eventi predetti, l'adesione o l'appartenenza ad associazioni e organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con il corretto svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati. In ogni caso, è garantita la tutela delle opinioni religiose, politiche e sindacali. La comunicazione, che deve contenere i dati essenziali relativi all'associazione e alle ragioni della potenziale interferenza, viene effettuata in forma scritta al Rettore, per il personale docente, ed al Direttore Generale, per il personale tecnico-amministrativo, entro 30 giorni:
 - a) dall'assunzione o dall'affidamento dell'incarico;
 - b) dalla presa di servizio presso l'ufficio;
 - c) dalla adesione o dalla conoscenza della possibile interferenza che possa verificarsi con le proprie funzioni d'ufficio o attività della struttura cui il dipendente è assegnato; nel caso di trasferimento, dalla conoscenza dell'atto di assegnazione;
 - d) ovvero entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente codice.
2. Fatta salva la disciplina relativa al conflitto di interessi ed il divieto di svolgere attività in concorrenza con quella dell'Università, l'interferenza rilevante ai sensi del presente articolo si intende limitata esclusivamente all'ambito economico patrimoniale, in accordo con quanto specificato ai successivi articoli 28 e 29.
3. Ogni componente della comunità universitaria non costringe altra persona dipendente dall'Università ad aderire ad associazioni o organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Articolo 28

Comunicazione degli interessi finanziari

1. Fatti salvi la disciplina relativa al conflitto di interessi ed il divieto di svolgere attività in concorrenza con quella dell'Università, fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da

leggi o da regolamenti e le norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità, il dipendente facente parte del personale tecnico-amministrativo, all'atto dell'assunzione, informa per iscritto il Direttore Generale 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. L'informativa di cui al precedente comma 1 viene resa entro 15 giorni dall'assegnazione all'ufficio oppure dalla possibile interferenza di cui al punto b) del comma medesimo, oppure dalla data di entrata in vigore del presente Codice.
 3. Il singolo dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con quelli personali, del coniuge, del convivente, di parenti e affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, professionali, sindacali o dei superiori gerarchici.

Articolo 29

Conflitto di interessi e obbligo di astensione

1. Si ha conflitto di interessi quando l'interesse privato o professionale di un dipendente contrasta, realmente o potenzialmente, con l'interesse, non solo economico, dell'Ateneo. Tale conflitto riguarda anche i rapporti esterni di lavoro con enti di formazione o Università potenzialmente concorrenti.
2. L'interesse privato, di natura non solo economica, di un dipendente dell'Università può riguardare:
 - a) l'interesse immediato della persona in quanto dipendente dell'Università;
 - b) l'interesse di enti, persone fisiche o giuridiche con cui il dipendente intrattenga un rapporto di impiego o commerciale;
 - c) l'interesse di enti o persone giuridiche di cui il dipendente abbia il controllo o possenga una quota significativa di partecipazione finanziaria;
 - d) l'interesse di terzi, qualora ne possano consapevolmente conseguire vantaggi al dipendente.
3. Il dipendente che non rispetta le disposizioni del presente articolo incorre nella responsabilità disciplinare, salve più gravi responsabilità previste dalla legge.
4. Il dipendente non docente (per i docenti valgono le regole proprie del rapporto a tempo pieno o a tempo definito) può iscriversi ad albi professionali, previa comunicazione al Direttore Generale, qualora le specifiche disposizioni di legge che disciplinano le singole professioni lo consentano, ovvero non richiedano, come presupposto all'iscrizione stessa, l'esercizio in via esclusiva dell'attività libero professionale.
5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o a attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro **il secondo grado**, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti o organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti o organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore, gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

6. Ai fini del precedente comma, il dipendente comunica immediatamente, in forma scritta, le ragioni della propria astensione al responsabile della struttura di appartenenza, il quale decide sull'astensione stessa e, ove ritenga sussistente il conflitto di interessi, prende gli opportuni provvedimenti, anche sostituendo l'interessato.

Articolo 30

Prevenzione della corruzione

1. Il singolo dipendente, in conformità all'articolo 8 del Codice di comportamento nazionale, è tenuto ad osservare quanto prescritto dalla normativa anticorruzione e dai piani da essa previsti, nonché a segnalare all'Ateneo eventuali situazioni di illecito, di qualunque genere, di cui sia venuto a conoscenza.
2. L'Università adotta una specifica procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Università, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (c.d. whistleblowing), garantendo la tutela della riservatezza e l'anonimato ai sensi del d.lgs n. 24/2023. Tale procedura prevede un canale di segnalazione interno gestito dal RPCT, in forma orale, e mediante piattaforma informatica.
3. Le procedure di segnalazione unitamente al regolamento sul whistleblowing sono pubblicate sul sito, in Amministrazione trasparente nella sezione Altri Contenuti-Prevenzione della corruzione.
4. Il destinatario delle segnalazioni, il RPCT, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità.
5. Le segnalazioni che riguardino il dirigente Responsabile della prevenzione della corruzione andranno inoltrate direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione.
6. 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. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge n. 241/1990, **nonché dagli artt. 5 e seguenti del d.lgs 33/2013.**
7. L'Ateneo garantisce ogni misura di riservatezza e protezione dalle ritorsioni a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'Università, ai sensi degli articoli 12 e 17 del D.Lgs. n. 24/2023. A tal fine, si specifica che le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante e' irrogata una sanzione disciplinare, solo nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilita' penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilita' civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Sono fatte salve le disposizioni di cui all'art. 20 del D.L.gs. n. 24/2023
8. Tutto il personale viene sensibilizzato sulla importanza della divulgazione delle azioni illecite e periodicamente aggiornato circa i propri diritti ad essere tutelati in caso di denuncia, in occasione delle iniziative formative legate alla Prevenzione della corruzione nonché con apposita informazione sul sito web dell'Università.
9. Ogni dipendente presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della Corruzione, assicurando allo stesso ogni comunicazione di dati e informazioni richiesta entro 3 giorni.
10. Per tutto quanto non previsto nel presente articolo si applicano le norme del D.L.gs. n. 24/2024.

Articolo 31

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

1. Il dipendente in nessun caso chiede, sollecita, accetta per sé o per altri, regali o altre utilità per compiere un atto del proprio ufficio. Sono esclusi i regali di modico valore o d'uso, quelli effettuati nell'ambito di relazioni di cortesia o istituzionali ovvero secondo le consuetudini internazionali.

2. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore s'intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a quanto previsto dall'articolo 4 del Codice di comportamento nazionale.
3. In ogni caso il dipendente **non chiede, non sollecita, non accetta**, per sé o per altri, denaro o altri strumenti di pagamento sostitutivo del denaro.
4. I regali e le altre utilità, comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, sono restituiti al soggetto che li ha elargiti a cura dello stesso dipendente cui sono pervenuti. Qualora non fosse possibile la restituzione, sono messi a disposizione dell'Ateneo per essere devoluti a fini istituzionali.
5. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione **per sé o un suo familiare, coniuge o convivente**, da parte di soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un rilevante interesse economico nelle decisioni o nelle attività inerenti ai propri compiti istituzionali.
6. Ai fini del presente articolo:
 - a) per "incarichi di collaborazione" si intendono gli incarichi extraistituzionali come individuati in base ai regolamenti d'Ateneo;
 - b) per "soggetti privati" si intende ogni ente privato, anche senza scopo di lucro, con esclusione degli enti privati previsti nell'elenco delle amministrazioni pubbliche (inserite nel conto economico consolidato, individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 136), degli enti partecipati in misura maggioritaria da una pubblica Università, nonché i soggetti giuridici generati nell'ambito delle attività di trasferimento tecnologico.
7. Il responsabile di Ateneo per la prevenzione della corruzione vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Articolo 32

Attività istituzionale e obblighi di trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti per le pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. 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.
3. Il dipendente, nell'ambito delle proprie attività, rispetta le procedure previste ai fini della tracciabilità dei processi decisionali ed è tenuto a fornire, in modo regolare e completo, le informazioni, i dati e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria **sul sito istituzionale, in Amministrazione Trasparente, secondo le previsioni contenute nell'elenco degli obblighi di pubblicazione allegato al Piano Integrato Attività e Organizzazione**.
4. Il dipendente segnala al responsabile della struttura o dell'area le eventuali esigenze di aggiornamento, correzione e integrazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione, attinenti alla propria sfera di competenza.

Articolo 33

Comportamento nei rapporti privati e abuso del ruolo istituzionale

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'Ateneo per ottenere utilità che non gli spettano e non assume altro comportamento che possa nuocere

agli interessi e all'immagine dell'Università.

2. Il dipendente si astiene da comportamenti che si configurino come indebita utilizzazione del nome dell'Università nonché da comportamenti che possano risultare lesivi della dignità della struttura universitaria e delle sue funzioni.
3. Salvo espressa autorizzazione, il dipendente non utilizza il logo dell'Università in relazione ad attività professionali, impieghi, incarichi o altre attività esterne, anche non remunerate.
4. I titolari di contratti e rapporti con l'Università non potranno utilizzare impropriamente il nome dell'Università nelle loro relazioni personali e professionali. La violazione della presente disposizione comporterà la risoluzione del contratto se ancora in essere o l'impossibilità futura di divenire titolare di negozio giuridico con l'Università.

Articolo 34

Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, **rispetta un ordine cronologico delle pratiche**, non ritarda, né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria competenza.
2. Il dipendente rispetta gli obblighi di servizio anche con riferimento all'orario di lavoro, adempiendo correttamente agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze, **ivi compreso il regolare controllo della propria situazione nel sistema.**
3. **Il dipendente provvede a richiedere preventivamente l'autorizzazione per eventuali assenze giornaliere o permessi orari e regolarizza eventuali anomalie presenti sul sistema di rilevazione delle presenze al massimo entro una settimana dall'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso giornaliero/orario o dalla omessa timbratura.**
4. Il dipendente utilizza i permessi di astensione del lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
5. **Il dipendente non attende ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia o infortunio.**
6. Il dipendente utilizza il materiale e le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'Ateneo. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'Ateneo a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.
7. L'utilizzo delle dotazioni informatiche è consentito per attività di ufficio o servizio, nel rispetto delle disposizioni impartite dall'Ateneo.
8. **Il dipendente, al quale venga presentata erroneamente una segnalazione di illecito, deve trasmetterla, entro sette giorni dal ricevimento, al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dandone contestuale notizia alla persona segnalante.**
9. Il responsabile di struttura ripartisce equamente i carichi di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e delle professionalità del personale allo stesso assegnato. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione. In caso di ritenuta disparità nella ripartizione dei carichi di lavoro da parte del responsabile di struttura, il dipendente può rivolgere motivata istanza in via gerarchica.
10. Il responsabile di struttura deve rilevare e tenere conto, ai fini dell'adozione delle misure prescritte dalla normativa vigente in materia, delle eventuali deviazioni dall'equa e simmetrica ripartizione dei carichi di lavoro dovute alla negligenza di alcuni dipendenti.
11. Il diretto superiore gerarchico deve controllare che:
 - a) l'utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro comunque denominati avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, evidenziando eventuali deviazioni;
 - b) l'utilizzo del materiale e delle attrezzature in dotazione nonché dei servizi telematici e

- telefonici della struttura avvenga per ragioni d'ufficio e nel rispetto dei vincoli posti dall'Ateneo;
- c) la timbratura delle presenze dei dipendenti assegnati alla Struttura avvenga correttamente, segnalando tempestivamente le pratiche scorrette.
12. Nelle relazioni con i colleghi, i collaboratori ed i relativi responsabili, il dipendente assicura costantemente la massima collaborazione, nel rispetto delle reciproche posizioni istituzionali; evita atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell'ambito degli uffici.
 13. Il dipendente segnala al dirigente dell'ufficio di appartenenza ogni evento in cui sia rimasto direttamente coinvolto e che può avere riflessi sul servizio, o relativo a situazioni di pericolo o di danno per l'integrità fisica o psicologica propria e di altri.
 14. Il dipendente si impegna a mantenere la funzionalità ed il decoro dell'ufficio: si prende cura degli oggetti e degli strumenti che utilizza mettendo in essere le accortezze necessarie al mantenimento della loro efficienza ed integrità; in caso di inefficienza, guasto o deterioramento delle risorse materiali e strumentali affidate, ne dà immediata comunicazione al responsabile dell'ufficio.
 15. Il dipendente non utilizza la posta elettronica per dibattiti su temi estranei all'attività istituzionale, fatte salve le attività di informazione/consultazione delle rappresentanze sindacali dei lavoratori.
 16. Il dipendente partecipa attivamente al programma di riduzione dei consumi di materiali (ad esempio stampare **solo se necessario** e, ove sia possibile, utilizzando carta riciclata; stampare in modalità fronte retro), al loro riciclo e al contenimento dei consumi di energia, ponendo in essere attenzioni di uso quotidiano orientato all'efficienza energetica (ad esempio provvedendo a disattivare i dispositivi elettronici al termine del proprio orario di lavoro).
 17. Il dipendente adegua il proprio comportamento alle prescrizioni normative e contrattuali previste per la prevenzione ed il contrasto del mobbing.
 18. Ciascun dipendente dovrà promuovere la diffusione di notizie e informazioni – dentro e fuori all'Università – finalizzata a diffondere un'immagine positiva dell'Istituzione e della sua attività; a tal fine, è utile la comunicazione, anche attraverso il sito istituzionale, di buone prassi o di esempi di personale tecnico-amministrativo, docenti e studenti che abbiano, con il loro comportamento, accresciuto il prestigio e la reputazione dell'Istituzione. È, inoltre, auspicabile che ciascun dipendente, nell'ambito della propria sfera di competenza, segnali al responsabile della Comunicazione di Ateneo articoli della stampa o comunicazioni sui *media* che appaiano ingiustamente denigratori dell'organizzazione o dell'azione dell'Università affinché sia diffusa tempestivamente una risposta con le adeguate precisazioni o chiarimenti per mettere in luce il corretto agire dell'Università. È, altresì, auspicabile la segnalazione di informazioni di stampa su casi di buone prassi o di risultati positivi ottenuti dall'Istituzione affinché se ne dia notizia anche sul sito internet dell'Ateneo.
 19. Tutti i componenti della comunità universitaria hanno il dovere di osservare le disposizioni organizzative dell'Ateneo e di garantire la presenza continua e proficua in sede e negli organi collegiali.

Articolo 35 ***Rapporti con il pubblico***

1. Il dipendente favorisce l'instaurazione di rapporti di fiducia e di collaborazione con l'utenza e con il pubblico. Risponde alle richieste, utilizzando i mezzi di comunicazione a sua disposizione, in modo completo e, per quanto possibile, tempestivo.
2. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura uguale 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.
3. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche, il singolo dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Università, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il singolo dipendente rispetta gli appuntamenti con l'utenza e risponde senza ritardo ai reclami.
 4. 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.
 5. Il dipendente mantiene contegno e professionalità adeguati nei rapporti con il pubblico e con gli utenti, consapevole di rappresentare l'Ateneo.
 6. Ai sensi dell'articolo 55-*novies* del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 69 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il dipendente appartenente al personale tecnico-amministrativo, in rapporto con il pubblico, si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del *badge* o altro supporto identificativo messo a disposizione dall'Università, salvo diverse indicazioni di servizio finalizzate alla sicurezza dei dipendenti; 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 tempestiva, completa e accurata possibile e in ogni caso orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima Università.
 7. Il singolo dipendente, anche quando agisce a tutela dei diritti sindacali, si astiene dall'esprimere valutazioni, diffondere informazioni ed emettere dichiarazioni pubbliche che risultino offensive nei confronti dell'Ateneo o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'università o della pubblica amministrazione in generale..
 8. Le dichiarazioni pubbliche a nome dell'Ateneo possono essere rilasciate solo da persone autorizzate.
 9. Il singolo dipendente cura il rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'Ateneo anche nelle apposite carte dei servizi.
 10. Il dipendente deve essere chiaro ed esaustivo nel fornire le risposte alle varie istanze ricevute; se l'istanza è formulata in via telematica il lavoratore si impegna ad utilizzare lo stesso strumento con cui è stata inoltrata la stessa, provvedendo ad istruire la risposta con tempistiche rispondenti al tenore del quesito e comunque adeguate agli *standard* di efficienza. Devono inoltre essere sempre evidenziati tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile della risposta. Le risposte, qualora non determinino l'attivazione di procedimenti amministrativi, sono inoltrate di norma entro 15 giorni e, comunque, non oltre 30 giorni, salvo giustificato motivo.
 11. Il singolo 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 concluse, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti dell'Ateneo.
 12. Il singolo dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili 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.

13. Il dipendente non può artatamente preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare, a proprio fine, la sua posizione e il suo potere all'interno dell'Università, al fine di ottenere, al termine del suo impiego presso l'Università, un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui era entrato in contatto.

Articolo 36

Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione dei CCNL di riferimento, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi degli articoli 19, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001. Il singolo dirigente, in particolare, osserva e vigila sul rispetto delle regole disciplinari, di trasparenza e anticorruzione, in materia di assenze e permessi, di incompatibilità, di cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte del personale dipendente della struttura di cui è responsabile.
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.
3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, fornisce le dichiarazioni e i dati richiesti a fini di trasparenza, secondo la normativa vigente in materia. Il dirigente comunica, altresì, all'Ateneo 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. Le predette comunicazioni sono presentate mediante autocertificazione resa ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 ("Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa") e contengono altresì l'impegno del dirigente medesimo a rendere edotto l'Ateneo in caso di variazioni sopraggiunte, da comunicarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 30 giorni dal verificarsi di eventi significativi.
4. Le comunicazioni e le dichiarazioni di cui al comma precedente devono essere aggiornate periodicamente e, comunque, almeno una volta all'anno.
5. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e 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.
6. 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, 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.
7. Il dirigente 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 dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
8. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità, rispettando le indicazioni e i tempi prescritti.
9. Il dirigente, ove venga a conoscenza di un illecito, intraprende con tempestività le conseguenti e necessarie iniziative; attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'ufficio incaricato dei procedimenti disciplinari, dandone comunicazione al Direttore generale e al RPCT; presta, ove richiesta, la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o alla Corte dei conti per le rispettive competenze, informandone prima il Rettore. 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, secondo quanto previsto nel precedente articolo 30.

Articolo 37

Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Ateneo, 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'Ateneo abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.
2. È fatto divieto al dipendente di concordare incontri, se non nei casi previsti dalle procedure di gara, con i concorrenti, anche potenziali, alle procedure medesime o dare loro appuntamenti informali. Eventuali richieste di chiarimento per procedure di gara, che non attengano ad aspetti meramente formali delle procedure stesse, devono essere formalizzate per iscritto dai soggetti interessati ed i contenuti delle relative risposte, se di interesse generale, vengono resi noti mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ateneo nella medesima sezione ove sono riportati gli atti di avvio della procedura di gara. Nelle risposte a quesiti occorre rispettare la parità di trattamento e garantire l'uguale accesso alle informazioni da parte di tutti i soggetti potenzialmente interessati a partecipare alla procedura di gara.
3. Nel caso in cui l'Ateneo 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.
4. 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'Ateneo, ne informa per iscritto il Responsabile della Struttura.
5. Se nelle situazioni di cui ai commi 3 e 4 si trova il dirigente, questi informa per iscritto gli organi di vertice.
6. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'Ateneo, 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 o funzionale.
7. Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione e consulenza esterna, è fatto obbligo al personale responsabile della gestione del contratto, oltre a quanto previsto per i dipendenti e collaboratori in generale, in particolare di:
 - a) agire con imparzialità, garantire parità di trattamento;
 - b) astenersi dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui dispone per motivi di ufficio, fermo restando il rispetto delle norme poste a tutela del diritto di informazione e di accesso;
 - c) mantenere la riservatezza circa l'intera procedura di gara e sui nominativi dei concorrenti fino all'aggiudicazione;
 - d) non svolgere alcuna attività contrastante con il corretto adempimento dei compiti di ufficio ed evitare situazioni, anche solo apparenti di conflitto di interessi;
 - e) segnalare tempestivamente al superiore gerarchico eventuali proposte, da parte del concorrente e dell'aggiudicatario, di impiego e/o commerciali che comportino vantaggi personali o offerte di denaro o doni per il dipendente o per i suoi parenti o affini entro il secondo grado, o per il coniuge o il convivente.
 - f) **astenersi o segnalare al superiore gerarchico la sussistenza di un legame di parentela entro il sesto grado con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa.**

8. Nelle attività finalizzate alla conclusione dei contratti ed altri atti negoziali, il dipendente si attiene rigorosamente alle procedure previste dai vigenti regolamenti, con particolare riferimento alla trasparenza e tracciabilità, seguendo le direttive impartite dal Piano integrato di attività e organizzazione.

Articolo 38

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001, sull'applicazione del Codice di Comportamento nazionale e del presente Codice vigilano i Responsabili apicali di ciascuna struttura organizzativa, la struttura di controllo interno e l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.
2. Le attività svolte ai sensi del presente articolo si conformano alle eventuali previsioni contenute nella sezione Anticorruzione e trasparenza del Piano Integrato Attività e Organizzazione.
3. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, l'Università si avvale dell'Ufficio competente, costituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001. Oltre alle funzioni disciplinari ad esso spettanti, l'Ufficio procedimenti disciplinari, d'intesa con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, cura l'esame delle segnalazioni di violazione del Codice di Comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando, congiuntamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, le garanzie e la tutela di cui al D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.
4. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento all'interno dell'Ateneo, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del D.lgs. n. 165/2001 e la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190/2012, dei risultati del monitoraggio. Per promuovere la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento nell'Ateneo, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può proporre l'elaborazione di informative e circolari, l'organizzazione di seminari di aggiornamento per i dipendenti e ogni altra iniziativa utile.
5. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione del presente Codice, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può chiedere all'Autorità Nazionale Anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190/2012.
6. Al fine di prevenire e contrastare ipotesi di corruzione, dar seguito agli adempimenti connessi a seguito di astensione del dipendente in conflitto di interessi, onde garantire il rispetto dei principi di efficienza e di efficacia nell'azione amministrativa, l'Ateneo può collaborare con altre Amministrazioni.
7. Al personale dell'Ateneo sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano al singolo dipendente di acquisire una piena conoscenza dei contenuti del presente Codice, nonché un aggiornamento periodico e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.
8. In caso di comportamenti contrari ai principi recati dal presente Codice, posti in essere dal personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 (professori e ricercatori), si rinvia alle disposizioni contemplate al successivo articolo 41.

SEZIONE IV
DISPOSIZIONI ATTUATIVE E SANZIONI

Articolo 39

Attuazione del Codice

1. Gli appartenenti alla comunità universitaria sono tenuti a prendere visione ed osservare il presente Codice, nonché ad adoperarsi, in relazione al proprio ruolo e alla propria responsabilità, per la prevenzione dei comportamenti che costituiscono violazione delle norme in esso contenute.
2. Le segnalazioni sono esaminate in modo imparziale, nel rispetto della dignità delle persone coinvolte, della riservatezza delle informazioni, del principio del contraddittorio.
3. Per le segnalazioni relative agli illeciti **contemplate dal Piao** si rinvia a quanto previsto dall'articolo 30 del presente Codice.

Articolo 40

*Violazione del Codice – Personale dirigente, tecnico-amministrativo,
collaboratori ed esperti linguistici*

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice, in attuazione del Codice nazionale di comportamento, integra un comportamento contrario ai doveri d'ufficio. La violazione degli obblighi medesimi nonché di quelli previsti dal CCNL è fonte di responsabilità disciplinare, accertata all'esito del procedimento disciplinare nel rispetto dei principi di legalità, gradualità e proporzionalità delle sanzioni. Resta ferma l'eventuale responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile.
2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare applicabile, la violazione è valutata in proporzione alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche non patrimoniale, arrecato all'Ateneo. Le sanzioni applicabili sono previste dalla legge e dai contratti collettivi.
3. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge e di contratto collettivo **e da Statuto**.
4. La segnalazione di un eventuale comportamento contrario agli obblighi del presente Codice, tenuto dal personale dirigente, tecnico-amministrativo, collaboratori ed esperti linguistici, può essere effettuata, in forma scritta, da chiunque vi abbia interesse, al Direttore Generale.

Articolo 41

Violazione del Codice – Personale docente, ricercatore a tempo indeterminato e determinato

1. Per le violazioni delle norme contenute nel presente Codice da parte del personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 e da parte del personale ricercatore a tempo determinato, l'avvio del procedimento disciplinare spetta al Rettore, ai sensi dell'articolo 10 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e s.m.i (nel seguito: legge n. 240/2010).
2. I comportamenti che danno luogo a responsabilità disciplinare sono elencati nell'articolo 89 del Testo unico delle leggi sull'istruzione superiore, approvato con il Regio Decreto 31 agosto 1933, n. 1592 (nel seguito: R.D. n. 1592/1933). Le sanzioni che possono essere inflitte sono, ai sensi dell'articolo 87 del richiamato regio decreto: la censura, la sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino ad un anno, la destituzione senza perdita del diritto alla pensione o ad assegni. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si segnalano come particolarmente riprovevoli, secondo i casi e le circostanze, le condotte violative:
dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, reale o potenziale; della normativa

che tutela la proprietà intellettuale; della normativa sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro; dei divieti: di molestie sessuali e morali nei confronti dei componenti la comunità universitaria; di abuso della propria posizione nelle relazioni esterne ed interne; di utilizzazione delle risorse strumentali e finanziarie dell'Università per fini o interessi privati; di svolgimento di incarichi extraistituzionali non autorizzati, ove l'autorizzazione sia imposta dalla legge o dai regolamenti; di svolgimento di attività incompatibili ex D.P.R. 3/1957 e D.Lgs. 165/2001; di svolgimento di attività in concorrenza con quella di consulenza e ricerca per conto terzi, di cui al Regolamento per la gestione delle attività di autofinanziamento, nonché delle attività di collaborazione scientifica, che l'Università svolge con enti pubblici o privati.

3. L'avvio del procedimento disciplinare spetta al Rettore. Egli è competente per gli illeciti disciplinari per i quali sia prevista la sanzione della censura. Per i fatti che possono dar luogo all'irrogazione di sanzioni più gravi della censura, tra quelle previste dagli articoli 87 e seguenti del T.U. delle leggi sull'istruzione superiore di cui al R.D. n. 1592/1933, il Collegio di Disciplina svolge la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari a carico dei professori e ricercatori universitari ed esprime parere vincolante in merito all'irrogazione delle sanzioni più gravi della censura, ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto di Ateneo.
4. Il procedimento è disciplinato dall'articolo 10 della legge n.240/2010, in attuazione del quale l'Ateneo ha istituito il Collegio di Disciplina e adottato apposito Regolamento di funzionamento del Collegio medesimo.
5. La segnalazione di un eventuale comportamento contrario agli obblighi del presente Codice, tenuto dal personale docente e ricercatore a tempo indeterminato e determinato, può essere effettuata, in forma scritta, da chiunque vi abbia interesse, al Rettore.
6. L'esercizio di attività libero-professionale dei professori e ricercatori è incompatibile con il regime di tempo pieno.

Articolo 42

Violazione dei doveri del Codice – Studenti

1. La violazione delle norme del presente Codice da parte degli studenti può dare luogo a sanzioni disciplinari, ai sensi del Codice per l'applicazione di sanzioni disciplinari agli studenti e della Carta dei diritti e doveri degli studenti.
2. Quando siano accertate attività tese a modificare indebitamente l'esito delle prove o impedirne una corretta valutazione, il docente o altro preposto al controllo dispone l'annullamento delle prove medesime e segnala quanto accertato al Rettore ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare ai sensi del Regolamento studenti.
3. La segnalazione di un eventuale comportamento contrario agli obblighi del presente Codice, tenuto dagli studenti, può essere effettuata, in forma scritta, da chiunque vi abbia interesse, al Rettore.

Articolo 43

Attuazione del Codice e rapporti di collaborazione istituzionale, di ricerca e di didattica

1. L'Università promuove e diffonde la conoscenza del Codice in tutti i rapporti di collaborazione istituzionale, di ricerca e di didattica.
2. In caso di violazione delle disposizioni del presente Codice, per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere e), g), in base al principio di proporzionalità, potrà essere applicata, in quanto compatibile, la misura dell'esclusione dalla procedura di rinnovo dei contratti di didattica, di ricerca, di collaborazione e consulenza, anche a titolo gratuito.
3. Le disposizioni del presente articolo si applicano agli incarichi, alle nomine e ai contratti

sottoscritti successivamente all'entrata in vigore del Codice.

Articolo 44

Attuazione del Codice e rapporti di collaborazione esterna

1. Nei contratti sottoscritti con enti esecutori di opere o fornitori di beni o servizi, nonché nei contratti o incarichi di collaborazione o consulenza a qualsiasi titolo sottoscritti con l'Ateneo, di cui all'articolo 2, comma 4, è inserito il *link* al Portale d'Ateneo nel quale sarà pubblicato il presente Codice.
2. Le disposizioni del presente articolo si applicano a tutti i contratti, agli incarichi e alle procedure di affidamento sottoscritti ed avviate dopo l'entrata in vigore del presente Codice.
3. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice potrà comportare la risoluzione del contratto, tenuto conto della gravità della violazione.

Articolo 45

Entrata in vigore, abrogazione e disposizioni finali

1. Il presente Codice è aggiornato con decreto rettorale ed entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione sull'Albo Ufficiale di Ateneo.
2. Il presente Codice è inserito nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito *web* di Ateneo. L'Ateneo, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c), e), f), g), e all'articolo 2, comma 3, copia del presente Codice.