



## **Codice Etico e di Comportamento**

**Università per Stranieri di Perugia**

(Emanato con D.R. n. 298 del 30/07/2026)



## SOMMARIO

|                                                                                                   |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PREAMBOLO .....</b>                                                                            | <b>4</b>  |
| <b>CAPO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE.....</b>                                           | <b>5</b>  |
| Articolo 1 - Finalità e ambito di applicazione.....                                               | 5         |
| Articolo 2 – Definizioni e termini chiave.....                                                    | 5         |
| <b>CAPO II – PRINCIPI ETICI E VALORI FONDAMENTALI DELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA....</b>            | <b>7</b>  |
| Articolo 3 - La comunità universitaria .....                                                      | 7         |
| Articolo 4 - Libertà di ricerca e d'insegnamento e studio.....                                    | 7         |
| Articolo 5 - Tutela della dignità individuale, della salute e della sicurezza .....               | 7         |
| Articolo 6 - Tutela dell'ambiente e della sostenibilità .....                                     | 7         |
| Articolo 7 - Integrità dei processi decisionali .....                                             | 7         |
| Articolo 8 - Tutela e promozione delle opportunità.....                                           | 8         |
| Articolo 9 - Rifiuto di ogni forma di abuso e molestia.....                                       | 8         |
| Articolo 10 - Prevenzione del conflitto di interessi.....                                         | 8         |
| Articolo 11 - Integrità scientifica ed etica della ricerca .....                                  | 9         |
| Articolo 12 - Tutela e valorizzazione del lavoro .....                                            | 9         |
| Articolo 13 - Uso responsabile delle risorse .....                                                | 9         |
| Articolo 14 - Comunicazione istituzionale .....                                                   | 9         |
| Articolo 15 - Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali .....                     | 9         |
| Articolo 16 - Tutela della proprietà intellettuale.....                                           | 10        |
| Articolo 17 - Diffusione della conoscenza ed educazione alla responsabilità sociale.....          | 10        |
| Articolo 18 - Libertà di critica e di espressione .....                                           | 10        |
| Articolo 19 - Doveri dell'Ateneo.....                                                             | 10        |
| Articolo 20 - Collaborazione con enti esterni .....                                               | 10        |
| Articolo 21 - Approvvigionamento etico e responsabilità sociale.....                              | 10        |
| <b>CAPO III – OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO COMUNI .....</b>                                          | <b>11</b> |
| Articolo 22 - Ambito di applicazione .....                                                        | 11        |
| Articolo 23 - Regali, compensi e altre utilità.....                                               | 11        |
| Articolo 24 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni .....                               | 12        |
| Articolo 25 - Comunicazione degli interessi finanziari.....                                       | 12        |
| Articolo 26 - Conflitto di interessi e obbligo di astensione .....                                | 12        |
| Articolo 27 - Prevenzione della corruzione .....                                                  | 13        |
| Articolo 28 - Trasparenza e tracciabilità .....                                                   | 13        |
| Articolo 29 - Comportamenti nei rapporti privati.....                                             | 14        |
| Articolo 30 - Comportamento in servizio.....                                                      | 14        |
| Articolo 31 - Rapporti con il pubblico .....                                                      | 14        |
| Articolo 32 – Utilizzo delle tecnologie informatiche.....                                         | 15        |
| Articolo 33 – Social Media Policy e Tutela del nome e dell'immagine dell'Università .....         | 15        |
| Articolo 34 - Rifiuto di ogni discriminazione e cultura delle pari opportunità.....               | 16        |
| Articolo 35 - Disposizioni particolari per i dirigenti.....                                       | 16        |
| Articolo 36 - Contratti ed altri atti negoziali .....                                             | 17        |
| <b>CAPO IV - INTEGRITÀ ACCADEMICA E CONDOTTA ETICA NELLA RICERCA<br/>E NELL'INSEGNAMENTO.....</b> | <b>18</b> |
| Articolo 37 - Libertà, autonomia ed eccellenza nella ricerca e nella didattica .....              | 18        |
| Articolo 38 - Attività didattica e rapporti con gli studenti.....                                 | 18        |
| Articolo 39 – Responsabilità degli studenti nell'ambito del percorso di studi .....               | 19        |
| Articolo 40 - Qualità e trasparenza nell'attività scientifica e di ricerca.....                   | 19        |
| Articolo 41 - Tutela della proprietà intellettuale.....                                           | 19        |



|                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CAPO V VIOLAZIONI E SANZIONI.....</b>                                                     | <b>20</b> |
| Articolo 42 – Violazione dei precetti etici.....                                             | 20        |
| Articolo 43 – Procedura di accertamento delle violazioni dei precetti etici.....             | 20        |
| Articolo 44 – Sanzioni per violazioni dei precetti etici .....                               | 21        |
| Articolo 45 - Procedura di accertamento delle violazioni degli obblighi comportamentali..... | 21        |
| <b>CAPO VI - DISPOSIZIONI ATTUATIVE, VIGILANZA E MONITORAGGIO .....</b>                      | <b>23</b> |
| Articolo 46- Attuazione e diffusione del Codice .....                                        | 23        |
| Articolo 47 - Protezione delle persone che segnalano violazioni (whistleblowing) .....       | 23        |
| Articolo 48 – Vigilanza e monitoraggio.....                                                  | 24        |
| Articolo 49 – Disposizioni transitorie ed entrata in vigore .....                            | 24        |



## PREAMBOLO

L'Università per Stranieri di Perugia, in virtù del proprio ruolo istituzionale nella promozione della lingua e della cultura italiana nel mondo e dell'importante funzione sociale, culturale e formativa che caratterizza l'istituzione universitaria, riconosce e assume quali fondamento del proprio operato i principi e i valori etici condivisi dalla comunità scientifica internazionale, posti alla base della ricerca, dell'insegnamento e di ogni altra attività universitaria.

L'Università promuove la responsabilità e l'impegno sociale, istituzionale e individuale, considerando l'etica e la responsabilità dei comportamenti quali elementi essenziali per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali. Tali valori orientano l'azione dell'Ateneo al fine di valorizzare i talenti di ciascuno, lo scambio con la comunità scientifica nazionale e internazionale, la creazione di un ambiente fondato sul dialogo e sul confronto tra culture, sul rispetto reciproco e sulla qualità delle relazioni interpersonali, nonché la tutela della persona in tutti i suoi aspetti.

Con l'adozione del Codice Etico e di Comportamento, di seguito denominato "Codice", l'Università richiede a tutti i componenti della comunità universitaria, nel rispetto dei ruoli, delle responsabilità e delle specifiche competenze, di conformare i propri comportamenti e di promuovere attivamente:

- a) i valori della Costituzione della Repubblica italiana, i principi fondamentali sanciti dalle Convenzioni e dalle Carte dei diritti umani adottate in ambito internazionale, europeo e nazionale, nonché i principi etici della Magna Charta Universitatum, delle Guidelines for an Institutional Code of Ethics in Higher Education, dell'European Charter for Researchers, del Code of Conduct for the Recruitment of Researchers e della Carta dei diritti degli studenti universitari;
- b) le norme costituzionali e le disposizioni dell'ordinamento nazionale in materia di trasparenza, diffusione delle informazioni, prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità, nonché il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e la disciplina antiriciclaggio in materia di segnalazione di operazioni sospette;
- c) i principi costitutivi e di indirizzo enunciati nel Titolo I dello Statuto di Ateneo, che si intendono qui integralmente richiamati;
- d) l'utilizzo etico, responsabile e consapevole delle tecnologie basate sull'intelligenza artificiale, orientato al benessere sociale e ambientale, nel rispetto dei diritti fondamentali della persona, dei principi di non discriminazione e della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali e di proprietà intellettuale;
- e) una cultura della consapevolezza e della responsabilità in relazione al possibile duplice uso dei risultati della ricerca, finalizzata all'individuazione e alla mitigazione dei rischi, nel rispetto della normativa nazionale, europea e internazionale.

L'Università riconosce altresì l'importanza di strumenti efficaci di attuazione, monitoraggio e diffusione del presente Codice, nonché della tutela delle persone che, in buona fede, segnalano comportamenti non conformi ai suoi principi, nel rispetto della riservatezza e del divieto di ritorsione.

## CAPO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

### Articolo 1 - Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente Codice Etico e di Comportamento (di seguito “Codice”) unifica e coordina il Codice Etico di Ateneo, adottato ai sensi dell’Articolo 2, comma 4, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e il Codice di Comportamento di Ateneo che, in attuazione dell’Articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, integra e specifica i doveri di comportamento previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e successive modificazioni.
2. Il Codice definisce i valori etici, i principi generali e le regole di condotta cui devono uniformarsi i comportamenti di tutti i soggetti appartenenti alla comunità universitaria, nonché di coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l’Ateneo, distinguendo:
  - a. le violazioni dei doveri di comportamento rilevanti ai fini disciplinari;
  - b. le violazioni dei precetti etici e deontologici rilevanti ai fini non disciplinari.
3. Il presente Codice si applica all’intera comunità universitaria, intesa come insieme dei soggetti che partecipano, stabilmente o temporaneamente, alle attività istituzionali dell’Ateneo, e in particolare a:
  - a. professori ordinari, associati e straordinari;
  - b. ricercatori a tempo indeterminato e determinato;
  - c. personale dirigente;
  - d. personale tecnico-amministrativo;
  - e. tecnologi e collaboratori ed esperti linguistici (C.E.L.);
  - f. personale di altre amministrazioni pubbliche in posizione di comando o distacco;
  - g. la comunità studentesca;
  - h. componenti esterni degli organi e delle strutture statutarie;
  - i. soggetti che svolgono attività di didattica, ricerca o supporto alle attività istituzionali dell’Ateneo, a qualunque titolo;
  - j. collaboratori, consulenti, tirocinanti, nonché collaboratori di imprese fornitrici di beni, servizi o lavori in favore dell’Ateneo;
  - k. ogni altro soggetto per il quale la normativa vigente o specifici atti convenzionali prevedano l’applicazione del presente Codice.
4. Le disposizioni del Codice si applicano anche alle attività svolte dai soggetti di cui al comma 3 presso enti pubblici o privati, nazionali o internazionali, sulla base di convenzioni o accordi con l’Ateneo, ferma restando l’applicazione, ove compatibile, dei codici di comportamento degli enti ospitanti.
5. Le disposizioni del Codice si applicano nel rispetto dei diversi ordinamenti giuridici, contrattuali e regolamentari cui i soggetti destinatari sono assoggettati, tenendo conto delle specificità dei rispettivi ruoli e funzioni.
6. Il Codice costituisce strumento di indirizzo, prevenzione e responsabilizzazione, e orienta:
  - a. l’interpretazione delle norme interne di Ateneo;
  - b. l’adozione dei documenti programmatici e regolamentari;
  - c. le attività di formazione, monitoraggio e vigilanza sul rispetto dei valori e dei comportamenti etici.
7. Il Codice non sostituisce né deroga alla normativa vigente in materia di responsabilità civile, penale, amministrativa, contabile e disciplinare, ma ne costituisce integrazione e specificazione con riferimento al contesto universitario.
8. I principi enunciati nel Preambolo e nel successivo Capo II costituiscono criteri interpretativi generali del Codice e orientano l’applicazione delle singole disposizioni.

### Articolo 2 – Definizioni e termini chiave

1. Ai fini dell’applicazione del presente Codice si intende per:
  - a. Ateneo: l’Università per Stranieri di Perugia;
  - b. Comunità universitaria: l’insieme dei soggetti di cui all’articolo 1, comma 3;
  - c. Codice: il Codice Etico e di Comportamento dell’Università per Stranieri di Perugia;



- d. RPCT: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ateneo;
  - e. Violazione del Codice: ogni comportamento o omissione in contrasto con i principi etici o con le regole di condotta previste dal presente Codice;
  - f. Segnalazione: la comunicazione, effettuata in buona fede, di presunte violazioni del Codice, secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dalle disposizioni di Ateneo;
  - g. Intelligenza artificiale: sistemi e tecnologie basati su algoritmi e modelli computazionali idonei a supportare o automatizzare processi decisionali o operativi;
  - h. Duplice uso della ricerca: il potenziale utilizzo dei risultati della ricerca per finalità diverse da quelle civili e pacifiche.
2. Tutti i termini declinati al genere maschile si intendono riferiti anche al genere femminile.

## **CAPO II – PRINCIPI ETICI E VALORI FONDAMENTALI DELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA**

### **Articolo 3 - La comunità universitaria**

1. L'Università per Stranieri di Perugia promuove e garantisce condizioni organizzative, professionali e relazionali idonee a consentire a ogni componente della comunità universitaria di svolgere i propri compiti istituzionali in modo efficace, responsabile e conforme ai valori dell'Ateneo, valorizzando le competenze, le professionalità e i percorsi di crescita individuale.
2. La comunità universitaria si fonda sui principi di lealtà, collaborazione, responsabilità e condivisione delle conoscenze, delle competenze e dei risultati, al fine di perseguire le finalità istituzionali dell'Ateneo e di creare valore per i portatori di interesse interni ed esterni.

### **Articolo 4 - Libertà di ricerca e d'insegnamento e studio**

1. L'Università riconosce e promuove la libertà, l'indipendenza e l'autonomia della ricerca, dell'insegnamento e dello studio quali valori fondamentali e irrinunciabili della propria missione istituzionale, nel rispetto della dignità della persona e dei principi etici condivisi dalla comunità scientifica.
2. L'esercizio della libertà accademica si svolge nel rispetto dei diritti altrui, delle norme vigenti e dei principi del presente Codice.

### **Articolo 5 - Tutela della dignità individuale, della salute e della sicurezza**

1. L'Università tutela la dignità di ogni persona che, a qualsiasi titolo, opera o studia al proprio interno, garantendo il rispetto, la sicurezza e l'integrità psicofisica degli individui.
2. L'Ateneo promuove condizioni di lavoro, di ricerca e di studio sicure, inclusive e adeguate, prevenendo i rischi per la salute e la sicurezza, contrastando ogni forma di comportamento lesivo della dignità personale e impegnandosi a rimuovere, per quanto possibile, ostacoli e barriere di natura fisica, organizzativa o culturale.

### **Articolo 6 - Tutela dell'ambiente e della sostenibilità**

1. L'Università orienta le proprie attività, decisioni e scelte organizzative nel rispetto dei principi di tutela dell'ambiente e di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.
2. La comunità universitaria è chiamata a contribuire, nell'ambito delle proprie funzioni, a comportamenti responsabili e coerenti con tali principi.

### **Articolo 7 - Integrità dei processi decisionali**

1. L'Università garantisce che i processi decisionali e i comportamenti dei propri componenti siano improntati ai principi di integrità, trasparenza, responsabilità, imparzialità e coerenza con la missione istituzionale dell'Ateneo, e siano esenti da conflitti di interesse.
2. L'allocazione delle risorse e la valorizzazione delle capacità personali e professionali avvengono secondo criteri etici di equità, giustizia e merito, tenendo conto delle esigenze delle strutture e delle persone, con particolare attenzione alle situazioni di svantaggio.

## Articolo 8 - Tutela e promozione delle opportunità

1. L'Università riconosce il diritto di tutti i componenti della comunità universitaria a essere trattati con eguale rispetto e considerazione, senza discriminazioni di alcun tipo.
2. L'Ateneo:
  - a. respinge ogni forma di discriminazione nonché ogni genere di pregiudizio di natura sociale, culturale, ideologico e confessionale;
  - b. promuove condizioni effettive di pari opportunità e per favorire un ambiente inclusivo nonché il rispetto del principio di laicità dell'Istituzione;
  - c. riconosce, valorizza e tutela le diversità individuali;
  - d. adotta misure volte a prevenire, rimuovere o compensare situazioni di svantaggio derivanti da discriminazioni;
  - e. contrasta il favoritismo e ogni forma di trattamento preferenziale non giustificato, imponendo l'obbligo di astensione, prevenzione e segnalazione di tali comportamenti.

## Articolo 9 - Rifiuto di ogni forma di abuso e molestia

1. L'Università considera ogni forma di abuso, molestia, comportamento vessatorio o discriminatorio come lesiva della dignità umana e incompatibile con i valori dell'Ateneo.
2. L'Ateneo si impegna a prevenire tali comportamenti, ad assicurare una tutela tempestiva ed efficace alle persone che ne siano vittime e a adottare adeguati provvedimenti nei confronti di coloro che pongano in essere condotte abusive o moleste.
3. È fatto divieto a ogni componente della comunità universitaria di utilizzare, direttamente o indirettamente, il proprio ruolo, la propria posizione o la propria autorevolezza per costringere altri a eseguire prestazioni, servizi o comportamenti indebiti.
4. Sono vietati commenti, osservazioni o valutazioni su caratteristiche personali non pertinenti alle attività istituzionali, compreso l'aspetto fisico, quando, per contenuto, contesto o reiterazione, risultino lesivi della dignità della persona.
5. L'Università:
  - a. promuove un ambiente di lavoro e di studio improntato al rispetto, alla correttezza e alla tutela del benessere della persona;
  - b. adotta misure organizzative, informative e formative volte alla prevenzione di abusi e molestie e al miglioramento del clima lavorativo e relazionale.
6. L'Università tutela le persone che segnalano in buona fede comportamenti abusivi o molesti e adotta misure idonee a prevenire qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione nei loro confronti.

## Articolo 10 - Prevenzione del conflitto di interessi

1. Ai fini del presente Codice si intende per:
  - a. *conflitto di interessi*: la situazione in cui un interesse secondario di natura privata possa influenzare, anche solo potenzialmente, l'imparzialità di un'azione o di una decisione riferita a un interesse primario dell'Ateneo;
  - b. *interesse primario dell'Università*: la tutela dell'integrità della ricerca scientifica, della qualità della didattica, del buon funzionamento dei servizi e, più in generale, dei valori e delle finalità istituzionali dell'Ateneo;
  - c. *interessi secondari*: interessi di natura economica o personale, inclusi, a titolo esemplificativo, vantaggi professionali o di carriera, nonché benefici a favore di familiari, affini, studenti, colleghi o soggetti terzi.
2. Chiunque si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, è tenuto a darne tempestiva comunicazione ai soggetti competenti e ad adottare ogni iniziativa idonea a prevenirne o risolverne gli effetti, anche mediante l'astensione.





---

## **Articolo 11 - Integrità scientifica ed etica della ricerca**

1. L'Università riconosce e promuove la libertà, l'indipendenza e l'autonomia della ricerca quali valori fondamentali, nel rispetto della dignità umana, dei diritti fondamentali e dei principi etici condivisi dalla comunità scientifica.
2. L'attività di ricerca si ispira ai principi di onestà, correttezza, diligenza, trasparenza, responsabilità e indipendenza, tutelando l'autonomia professionale e il benessere lavorativo di chi vi partecipa.
3. Tutti coloro che sono coinvolti nelle attività di ricerca e nelle funzioni ad esse collegate sono tenuti a conformarsi a criteri di massima integrità e a collaborare attivamente nella prevenzione, individuazione e repressione dei comportamenti contrari all'etica della ricerca.

## **Articolo 12 - Tutela e valorizzazione del lavoro**

1. L'Università tutela e valorizza il lavoro quale valore costituzionalmente rilevante e fattore essenziale per il progresso culturale, sociale ed economico della collettività.
2. Il merito, la professionalità e l'impegno lavorativo costituiscono criteri fondamentali di valutazione e di riconoscimento, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni contrattuali.
3. I rapporti di lavoro sono improntati a rispetto reciproco, fiducia, collaborazione e cooperazione. Chi esercita funzioni di direzione o coordinamento è tenuto a sostenere la crescita professionale e umana dei collaboratori e a valorizzarne il contributo ai risultati dell'Ateneo.
4. Ai lavoratori con rapporti non stabili è riconosciuta pari dignità e tutela delle condizioni di lavoro rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato.

## **Articolo 13 - Uso responsabile delle risorse**

1. In coerenza con il principio di responsabilità e accountability, le risorse materiali e immateriali dell'Ateneo sono utilizzate esclusivamente per finalità istituzionali; usi diversi o eccezionali sono ammessi solo previa autorizzazione, secondo le modalità previste dalla normativa interna.
2. Ogni componente della comunità universitaria è tenuto a utilizzare correttamente il nome, il logo e l'immagine dell'Università, nel rispetto delle disposizioni e delle linee di indirizzo adottate dall'Ateneo.

## **Articolo 14 - Comunicazione istituzionale**

1. Attraverso la comunicazione istituzionale l'Università promuove la propria identità, i propri valori e la conoscenza delle attività svolte, anche in un'ottica di trasparenza e rendicontazione verso la collettività.
2. Le informazioni e le comunicazioni ufficiali dell'Ateneo devono essere improntate a veridicità, chiarezza, completezza e coerenza, nel rispetto delle linee di indirizzo e delle disposizioni interne.

## **Articolo 15 - Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali**

1. L'Università garantisce il rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità delle persone nell'ambito del trattamento dei dati personali, in conformità alla normativa nazionale ed europea vigente.
2. L'Ateneo persegue un equilibrio tra la tutela delle libertà individuali e le esigenze di rilevazione, controllo e monitoraggio delle attività istituzionali, nel rispetto dei principi di proporzionalità e minimizzazione dei dati.



---

## **Articolo 16 - Tutela della proprietà intellettuale**

1. I componenti della comunità universitaria hanno diritto al riconoscimento della paternità dei risultati delle proprie attività di ricerca e delle opere dell'ingegno realizzate, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dai regolamenti di Ateneo.
2. I risultati dell'attività scientifica svolta in Ateneo non possono essere divulgati senza l'indicazione degli apporti individuali dei soggetti che hanno contribuito al loro conseguimento.
3. L'Università condanna ogni forma di plagio e promuove la corretta valorizzazione e gestione della proprietà intellettuale, nel rispetto dell'equo riconoscimento degli inventori e delle disposizioni interne.

## **Articolo 17 - Diffusione della conoscenza ed educazione alla responsabilità sociale**

1. L'Università considera la diffusione della conoscenza e dei risultati della ricerca parte integrante della propria missione istituzionale e strumento essenziale per il progresso culturale e il miglioramento delle condizioni di vita della persona.
2. L'Ateneo promuove iniziative di formazione, divulgazione e sensibilizzazione sui temi dell'etica, della responsabilità sociale e dell'impatto della ricerca, rivolte alla comunità universitaria e ai portatori di interesse esterni.

## **Articolo 18 - Libertà di critica e di espressione**

1. Ogni componente della comunità universitaria è libero di esprimere, anche pubblicamente e in forma motivatamente critica, opinioni sulle attività e sul funzionamento dell'Ateneo, nel rispetto delle persone, dei ruoli e delle istituzioni.
2. Le dichiarazioni pubbliche devono essere improntate a correttezza, moderazione del linguaggio e responsabilità.
3. Resta fermo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela di diritti individuali e collettivi, ivi inclusi i diritti sindacali. Il dipendente esercita tale diritto con senso di responsabilità, nel rispetto, della correttezza del linguaggio e della tutela dell'immagine e del buon funzionamento dell'Ateneo.

## **Articolo 19 - Doveri dell'Ateneo**

1. L'Università adotta misure organizzative, regolamentari e formative idonee ad assicurare l'effettiva attuazione dei principi sanciti dal presente Codice.
2. L'Ateneo assicura la diffusione del Codice, promuove attività formative e informative, e attua forme di monitoraggio periodico sull'applicazione dei suoi principi, anche attraverso i soggetti e gli organismi competenti previsti dalla normativa vigente.

## **Articolo 20 - Collaborazione con enti esterni**

1. L'Università impronta i rapporti con enti pubblici e privati a principi di collaborazione, trasparenza e coerenza con le proprie finalità istituzionali.
2. Tali rapporti sono sviluppati nel rispetto dell'autonomia, dell'indipendenza e della libertà da condizionamenti politici o da interessi privati dei componenti della comunità universitaria.

## **Articolo 21 - Approvvigionamento etico e responsabilità sociale**

1. L'Ateneo promuove, nei limiti consentiti dalla normativa vigente e degli strumenti disponibili, criteri di selezione e valutazione coerenti con i principi di responsabilità sociale e tutela dei diritti umani.

## CAPO III – OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO COMUNI

### Articolo 22 - Ambito di applicazione

1. Le disposizioni del presente Capo:
  - a. costituiscono principi generali di comportamento per il personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e si applicano in quanto compatibili con i rispettivi ordinamenti di settore;
  - b. per il personale in regime di lavoro dipendente costituiscono attuazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, integrando e specificando le relative disposizioni. Per quanto non espressamente previsto dal presente Capo, si applica il D.P.R. n. 62/2013.
2. Le disposizioni del presente Capo si applicano, in quanto compatibili, anche ai seguenti soggetti:
  - a. titolari di borse di studio e di borse di ricerca;
  - b. studenti titolari di contratti di collaborazione a tempo parziale (200 ore), ai sensi dell'articolo 11 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 68;
  - c. collaboratori e consulenti dell'Ateneo, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, ivi inclusi gli incarichi di didattica ai sensi dell'articolo 23 della legge 30 dicembre 2010, n. 240;
  - d. collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni, servizi o lavori in favore dell'Ateneo;
  - e. titolari di assegni di ricerca di cui all'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240;
  - f. ogni altro soggetto per il quale la normativa vigente o specifici atti prevedano l'applicazione del presente Codice o che intrattenga un rapporto formalizzato con l'Università.
3. Negli atti di incarico, di nomina o nei contratti è inserita apposita clausola che prevede la possibilità di risoluzione del rapporto o di cessazione dall'incarico o dalla carica in caso di accertata violazione degli obblighi previsti dal presente Codice, nel rispetto della normativa vigente.

### Articolo 23 - Regali, compensi e altre utilità

1. Ai sensi dell'articolo 4 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, il dipendente non chiede né sollecita, per sé o per altri, regali, compensi o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e delle consuetudini internazionali.
3. 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, quale 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, né da soggetti nei cui confronti sia o stia per essere chiamato a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
4. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, salvo quelli d'uso di modico valore. Parimenti, il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore. Le medesime disposizioni si applicano anche ai rapporti tra studenti, o loro familiari, e professori o ricercatori.
5. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo sono, a cura del dipendente cui siano pervenuti, immediatamente messi a disposizione dell'Università per la restituzione al mittente o per la devoluzione a fini istituzionali, secondo le modalità stabilite dall'Ateneo.
6. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli di valore non superiore, in via orientativa, a euro 150,00, anche sotto forma di sconti o agevolazioni.
7. Il personale non accetta incarichi di collaborazione, a qualsiasi titolo, da soggetti privati che abbiano avuto, nel biennio precedente, un interesse significativo in decisioni o attività dell'ufficio di appartenenza.
8. Al fine di tutelare il prestigio e l'imparzialità dell'Ateneo, il responsabile della struttura di appartenenza vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

## Articolo 24 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente in materia di libertà di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile della struttura di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, qualora gli ambiti di interesse delle stesse possano interferire con il corretto svolgimento delle attività dell'ufficio.
2. La comunicazione di cui al comma 1 non è dovuta in caso di adesione a partiti politici o a organizzazioni sindacali, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del D.P.R. n. 62/2013.
3. La comunicazione è resa secondo le modalità previste dal successivo art. 25, comma 3, in materia di conflitto di interessi.
4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni o organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013.

## Articolo 25 - Comunicazione degli interessi finanziari

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente della struttura di appartenenza di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che egli abbia in corso o abbia avuto nei tre anni precedenti.
2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il dipendente specifica:
  - a. se egli stesso, ovvero i suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente, intrattengano o abbiano intrattenuto rapporti finanziari con i soggetti con cui sono intercorsi 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 di appartenenza, con riferimento alle pratiche a lui affidate.
3. Le informazioni fornite ai sensi del presente articolo sono finalizzate alla prevenzione dei conflitti di interesse e sono trattate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

## Articolo 26 - Conflitto di interessi e obbligo di astensione

1. In attuazione dell'art. 10 del presente Codice e ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, il dipendente si astiene dal prendere decisioni o dallo svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, di qualsiasi natura, ivi inclusi quelli non patrimoniali, quali quelli derivanti da pressioni politiche, sindacali o gerarchiche.
2. Il dipendente si astiene altresì dal partecipare all'adozione di decisioni o allo svolgimento di attività che possano coinvolgere interessi:
  - a. propri;
  - b. di parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente;
  - c. di persone con le quali intrattenga rapporti di frequentazione abituale;
  - d. di soggetti o organizzazioni con cui abbia causa pendente, grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi;
  - e. di soggetti o organizzazioni di cui sia tutore, curatore, amministratore di sostegno, procuratore o agente;
  - f. di enti, associazioni, comitati, società o altre organizzazioni di cui sia amministratore, dirigente o titolare di incarichi di gestione.

Il dipendente si astiene, in ogni caso, anche quando sussistano gravi ragioni di convenienza, ai sensi dell'articolo 7 del D.P.R. n. 62/2013.

3. Il dipendente che ritenga sussistente, o abbia il dubbio che possa sussistere, un conflitto di interessi, anche potenziale, tra le attività dell'ufficio e un interesse personale proprio o dei soggetti indicati al comma 2, ne dà comunicazione scritta e tempestiva, prima di compiere qualsiasi atto, fornendo tutte le informazioni utili in suo possesso.

4. La comunicazione di cui al comma 3 è resa:
  - a. dai dirigenti, al Direttore Generale;
  - b. dal personale tecnico-amministrativo, al dirigente di riferimento o, per il personale afferente ai Dipartimenti, al Direttore Generale;
  - c. dai professori e ricercatori, al Direttore del Dipartimento di afferenza;
  - d. dai Direttori di Dipartimento, al Rettore o al Direttore Generale, secondo competenza;
  - e. dal Direttore Generale, al Consiglio di Amministrazione;
  - f. dal Rettore, al Senato Accademico.
5. I soggetti competenti di cui al comma 4, avvalendosi degli uffici preposti:
  - a. acquisiscono ogni informazione necessaria, anche integrando d'ufficio quanto comunicato;
  - b. valutano la rilevanza del conflitto di interessi e si pronunciano sull'obbligo di astensione;
  - c. adottano i conseguenti provvedimenti organizzativi, dandone comunicazione scritta al personale interessato, agli uffici competenti e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
6. In nessun caso l'attività rispetto alla quale sussiste il conflitto di interessi può essere affidata a un soggetto gerarchicamente subordinato al dipendente astenutosi. Qualora il conflitto riguardi attività o funzioni in capo al Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione può individuare un commissario ad acta incaricato di provvedere secondo gli indirizzi formulati dal Consiglio stesso.

## Articolo 27 - Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure e le prescrizioni previste dall'Ateneo in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, con particolare riferimento a quanto previsto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e collabora attivamente alla loro attuazione.
2. Il dipendente collabora con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), anche attraverso l'utilizzo dei canali di segnalazione messi a disposizione dall'Ateneo ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, per la segnalazione, in buona fede, di condotte illecite o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.
3. Le segnalazioni di cui al comma 2 sono effettuate nel rispetto delle garanzie di riservatezza, tutela dell'identità del segnalante e divieto di ritorsione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle procedure adottate dall'Ateneo.
4. Il RPCT esercita le funzioni previste dalla normativa vigente e dai regolamenti di Ateneo, informando gli organi competenti esclusivamente nei casi e con le modalità previste dalla legge, nel rispetto delle garanzie procedurali e dei diritti delle persone coinvolte.

## Articolo 28 - Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura il supporto documentale necessario alla tracciabilità dei processi decisionali e amministrativi, sia ai fini dell'adempimento degli obblighi normativi, sia per garantire l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi resi agli utenti.
2. Il dipendente collabora attivamente alla raccolta, elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati e delle informazioni soggetti a obblighi di pubblicazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e delle procedure interne dell'Ateneo.
3. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il dipendente cura la correttezza, la completezza e la chiarezza delle informazioni trattate, evitando comportamenti che possano arrecare pregiudizio all'immagine e alla reputazione dell'Università.
4. Al fine di garantire la continuità dell'attività d'ufficio e la reperibilità di atti e documenti, il dipendente utilizza gli strumenti informatici e i sistemi di gestione documentale dell'Ateneo, nel rispetto delle modalità di archiviazione e conservazione previste dalle procedure interne.
5. Il dipendente presta particolare attenzione alla produzione e, ove previsto, alla pubblicazione di dati in formato aperto, favorendo il riutilizzo delle informazioni nel rispetto della normativa vigente.

## Articolo 29 - Comportamenti nei rapporti privati

1. Ai sensi dell'articolo 10 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, nei rapporti privati, comprese le relazioni extra-lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle proprie funzioni, il dipendente non sfrutta né menziona la posizione ricoperta all'interno dell'Università per ottenere vantaggi o utilità non dovuti.
2. Il dipendente si astiene da comportamenti che possano compromettere l'imparzialità, l'indipendenza o l'immagine dell'Ateneo, anche al di fuori dell'orario e dei luoghi di lavoro.

## Articolo 30 - Comportamento in servizio

1. Il dipendente osserva, nello svolgimento delle proprie funzioni, i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza, agendo con indipendenza e imparzialità.
2. Fermo restando il rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda l'adozione di atti o lo svolgimento di attività di propria competenza, né pone in essere comportamenti tali da trasferire indebitamente su altri lavoratori oneri o responsabilità. Egli mantiene, in ogni caso, un atteggiamento improntato al rispetto e alla leale collaborazione con i colleghi, ai sensi dell'articolo 11, comma 1, del D.P.R. n. 62/2013.
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, ai sensi dell'articolo 11, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013.
4. Il dipendente utilizza con cura e diligenza gli spazi, gli arredi, i materiali, le attrezzature, gli strumenti informatici e i telefoni messi a disposizione dall'Università, attenendosi alle modalità previste dalle disposizioni interne. Il mezzo di trasporto eventualmente messo a disposizione dall'Ateneo è utilizzato esclusivamente per finalità di servizio; il trasporto di terzi è consentito solo per motivi d'ufficio, ai sensi dell'articolo 11, comma 4, del D.P.R. n. 62/2013.
5. Il dipendente che realizzi un'attività suscettibile di tutela quale opera dell'ingegno informa tempestivamente il responsabile della struttura o il responsabile scientifico, mettendo a disposizione quanto necessario ai fini dell'eventuale tutela dei relativi diritti.
6. Ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, il dipendente si prende cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, conformemente alla formazione ricevuta, alle istruzioni impartite e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. Il dipendente che utilizza strumenti, macchinari o attrezzature è tenuto a rispettare la normativa specifica, le indicazioni d'uso e ogni cautela necessaria a prevenire rischi per la salute propria o di terzi.
7. Il dipendente che riceva beni dell'Università o di altri enti, con i quali l'Ateneo abbia rapporti contrattuali o convenzionali, in uso per ragioni di servizio, assume gli obblighi di custodia e protezione previsti dalla normativa applicabile. Tali beni non possono essere ceduti, nemmeno temporaneamente, a terzi, salvo i casi espressamente previsti dalla legge.
8. Il dipendente custodisce con particolare cura e diligenza gli strumenti informatici e le credenziali di accesso ai sistemi informativi messi a disposizione dall'Università, adottando comportamenti idonei a non pregiudicare la sicurezza e l'integrità.

## Articolo 31 - Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente mantiene, nei rapporti con il pubblico e con gli utenti, un comportamento improntato a correttezza, professionalità e rispetto, consapevole di rappresentare l'Università.
2. Il dipendente che opera a contatto con il pubblico si rende riconoscibile mediante l'esposizione visibile dell'identificativo messo a disposizione dall'Ateneo e svolge la propria attività con spirito di servizio, cortesia, correttezza e disponibilità. Nella gestione della corrispondenza, delle comunicazioni telefoniche e dei messaggi di posta elettronica, fornisce riscontri tempestivi, completi e accurati, orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente. Qualora non sia competente per posizione o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o all'ufficio competente. Nello svolgimento delle operazioni e nella trattazione delle pratiche, il



dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o priorità stabilite dall'amministrazione, l'ordine cronologico, ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del D.P.R. n. 62/2013.

3. Il dipendente fornisce risposte chiare ed esaurienti alle istanze ricevute. Qualora l'istanza sia presentata in via telematica, utilizza preferibilmente lo stesso canale per la risposta, assicurando tempi di riscontro coerenti con la natura del quesito e comunque conformi agli standard di efficienza dell'Ateneo. Nelle comunicazioni devono essere sempre indicati gli elementi idonei all'identificazione del responsabile della risposta.
4. Nello svolgimento delle proprie attività, il dipendente assicura il rispetto dei tempi indicati nella Carta dei servizi e degli standard di qualità, ove previsti.
5. 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 o procedimenti amministrativi, in corso o conclusi, e rilascia copie o estratti di atti o documenti secondo le competenze attribuitegli e nelle ipotesi e con le modalità previste dalla normativa in materia di accesso e dai regolamenti di Ateneo, ai sensi dell'articolo 12, comma 4, del D.P.R. n. 62/2013.
6. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali. Qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti o documenti non accessibili in quanto tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta e, ove non competente, cura che la stessa sia inoltrata all'ufficio competente, ai sensi dell'articolo 12, comma 5, del D.P.R. n. 62/2013.

## **Articolo 32 – Utilizzo delle tecnologie informatiche**

1. Ai sensi dell'articolo 11-bis del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, l'Università, attraverso i responsabili delle strutture competenti, può svolgere gli accertamenti necessari e adottare le misure idonee a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informativi, delle informazioni e dei dati.
2. L'utilizzo degli account istituzionali è consentito esclusivamente per fini connessi all'attività lavorativa o comunque riconducibili al servizio e non può, in alcun modo, compromettere la sicurezza o la reputazione dell'Ateneo. L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali per comunicazioni di servizio è, di norma, evitato, fatti salvi i casi di forza maggiore in cui il dipendente non possa accedere all'account istituzionale.
3. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati e si conforma alle modalità di firma delle comunicazioni di posta elettronica di servizio stabilite dall'Università. Ogni messaggio deve consentire l'identificazione del mittente e indicare un recapito istituzionale al quale il dipendente è reperibile.
4. È consentito un utilizzo occasionale degli strumenti informatici messi a disposizione dall'Ateneo per esigenze personali non procrastinabili, purché tale utilizzo sia limitato nel tempo e non arrechi pregiudizio allo svolgimento dei compiti istituzionali.
5. È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, sia all'interno sia all'esterno dell'Università, aventi contenuti offensivi, oltraggiosi, discriminatori o comunque idonei a generare responsabilità per l'Ateneo.

## **Articolo 33 – Social Media Policy e Tutela del nome e dell'immagine dell'Università**

1. L'Università richiede a tutti i dipendenti 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, del marchio o dei segni distintivi dell'università per scopi non istituzionali o secondo modalità non previste dalla disciplina di Ateneo.
2. I dipendenti 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. Non esprimono opinioni strettamente personali spendendo il nome dell'Università.
3. I dipendenti utilizzano tutti i mezzi di comunicazione, compresi i social media, in modo corretto e nel rispetto dell'Istituzione e della riservatezza delle persone, evitando di diffondere informazioni, testi o immagini che possano nuocere al nome e al prestigio dell'Università. I dipendenti, anche al fine di non diffondere notizie parziali o scorrette, verificano preventivamente la correttezza e la completezza di quanto viene comunicato.
4. L'Università richiede a tutti i dipendenti di mantenere un comportamento rispettoso delle libertà costituzionali, del prestigio e dell'immagine dell'Istituzione, anche nell'utilizzo dei "social media".

## **Articolo 34 - Rifiuto di ogni discriminazione e cultura delle pari opportunità.**

1. È vietata ogni forma di intolleranza, razzismo e discriminazione, diretta o indiretta, esplicita o implicita, fondata, a titolo esemplificativo e non esaustivo, su genere, identità di genere, nazionalità, religione, etnia, colore della pelle, appartenenza culturale, opinioni politiche, lingua, condizione sociale, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, stato di salute, condizione familiare o scelte di vita.
2. L'Università promuove una cultura del rispetto, dell'inclusione e delle pari opportunità, contrastando comportamenti e pratiche discriminatorie e favorendo un ambiente di lavoro e di studio improntato alla dignità, alla valorizzazione delle differenze e alla parità di trattamento.
3. Al fine di promuovere concretamente la parità di genere e la pluralità delle prospettive, in coerenza con i principi di inclusione e valorizzazione delle differenze stabiliti dalla normativa nazionale, l'Ateneo favorisce un'equilibrata rappresentanza di genere nelle attività di divulgazione scientifica, nei convegni, nei seminari e nelle iniziative istituzionali.
  - a) Nell'organizzazione e nel patrocinio di eventi pubblici, le strutture dell'Ateneo sono tenute a considerare, quale criterio di buona amministrazione e qualità scientifica, la pluralità di genere nella composizione dei panel.
  - b) L'Ateneo promuove, anche attraverso il Comitato Unico di Garanzia (CUG), linee guida attuative e strumenti di monitoraggio volti a garantire l'effettiva applicazione del presente principio

## **Articolo 35 - Disposizioni particolari per i dirigenti**

1. I dirigenti osservano e vigilano sul rispetto delle regole in materia disciplinare, di trasparenza e di prevenzione della corruzione, nonché delle disposizioni relative ad assenze e permessi, incompatibilità e cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte del personale della struttura di cui sono responsabili.
2. I dirigenti svolgono con diligenza le funzioni loro attribuite e perseguono gli obiettivi assegnati, adottando comportamenti organizzativi adeguati e coerenti con la missione istituzionale dell'Ateneo.
3. Prima di assumere le proprie funzioni, i dirigenti comunicano all'Università le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porli in conflitto di interessi con la funzione pubblica svolta. Dichiarano altresì se abbiano parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente che esercitino attività politiche, professionali o economiche tali da comportare contatti frequenti con la struttura da dirigere o che siano coinvolti in decisioni o attività ad essa inerenti. Forniscono inoltre le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sul reddito delle persone fisiche, nei casi e con le modalità previste dalla legge.
4. I dirigenti adottano comportamenti leali e trasparenti e assumono un ruolo esemplare in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza, sia nei rapporti con colleghi e collaboratori, sia nei confronti dei destinatari dell'azione amministrativa. Curano, altresì, che le risorse assegnate alla struttura siano utilizzate esclusivamente per finalità istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali, ai sensi della normativa vigente.
5. I dirigenti curano, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo delle strutture cui sono preposti, favorendo rapporti improntati a rispetto, collaborazione e fiducia reciproca. Promuovono la circolazione delle informazioni, la formazione e l'aggiornamento del personale, nonché iniziative di inclusione e valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali, ai sensi dell'articolo 13, comma 5, del D.P.R. n. 62/2013.
6. I dirigenti assegnano l'istruttoria delle pratiche secondo criteri di equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale. Eventuali incarichi aggiuntivi sono affidati sulla base della professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione, ai sensi della normativa vigente.
7. I dirigenti valutano il personale assegnato con imparzialità, nel rispetto delle modalità e dei tempi previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance, verificando il raggiungimento dei risultati e i comportamenti organizzativi, ai sensi della normativa vigente.
8. I dirigenti intraprendono tempestivamente le iniziative necessarie qualora vengano a conoscenza di un illecito; attivano e concludono, se competenti, il procedimento disciplinare ovvero segnalano l'illecito agli organi competenti, prestando la collaborazione richiesta. Provvedono, ove necessario, a presentare denuncia all'Autorità giudiziaria o segnalazione alla Corte dei conti, secondo le rispettive competenze. In caso di ricezione di segnalazioni di illecito, adottano ogni cautela prevista dalla legge per tutelare il segnalante e garantirne la riservatezza, ai sensi della normativa vigente.



9. Nei limiti delle proprie competenze e nel rispetto delle policy di Ateneo in materia di rapporti con i media, i dirigenti si adoperano affinché non si diffondano notizie non rispondenti al vero riguardante l'organizzazione, l'attività o il personale dell'Università. Favoriscono, altresì, la diffusione di buone prassi e di esempi virtuosi, al fine di rafforzare la fiducia nei confronti dell'Ateneo, ai sensi della normativa vigente.
10. I dirigenti vigilano sull'applicazione delle disposizioni del presente Codice. Nell'ambito delle attività di vigilanza e di accertamento, secondo le competenze previste dall'ordinamento di Ateneo, gli organi disciplinari hanno accesso agli atti e possono acquisire le informazioni pertinenti, nel rispetto delle garanzie procedurali.

## Articolo 36 - Contratti ed altri atti negoziali

1. Ai sensi dell'articolo 14 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, nella conclusione di accordi e nella stipula di contratti per conto dell'Università, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre alla mediazione di terzi, né corrisponde o promette alcuna utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o per aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica nei casi in cui l'Università abbia deliberatamente deciso di avvalersi di attività di intermediazione professionale.
2. Nella predisposizione degli atti di gara e delle procedure negoziali non possono essere previste condizioni o requisiti idonei a determinare posizioni di vantaggio ingiustificate nell'individuazione dei requisiti tecnico-economici o delle specifiche tecniche. Nei rapporti con gli operatori economici che partecipano a procedure di affidamento, i contatti personali sono limitati a quelli strettamente necessari allo svolgimento delle attività d'ufficio. Eventuali richieste di chiarimento sono formalizzate per iscritto e le risposte di interesse generale sono rese pubbliche secondo le modalità previste dalle disposizioni di Ateneo.
3. Il dipendente non conclude, per conto dell'Università, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel triennio precedente, ad eccezione dei contratti conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Qualora l'Università concluda contratti con tali soggetti, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni e alle attività relative all'esecuzione del contratto, dandone comunicazione scritta e motivata al responsabile della struttura e curando che l'astensione sia adeguatamente documentata agli atti.
4. Il dipendente che, a titolo privato, concluda accordi o negozi ovvero stipuli contratti, 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 triennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione per conto dell'Università, ne informa tempestivamente e per iscritto il dirigente o il responsabile della struttura di appartenenza.
5. Qualora nelle situazioni di cui ai commi 3 e 4 si trovi:
  - a. un dirigente, questi informa per iscritto il Direttore Generale;
  - b. il Direttore Generale, questi informa il Rettore;
  - c. il Direttore di Dipartimento, questi informa il Rettore;
  - d. il Rettore, questi informa il Consiglio di Amministrazione.
6. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali cui l'Università è parte, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.
7. Tutti i componenti della comunità universitaria coinvolti, a qualsiasi titolo, in procedure di affidamento o nella gestione di contratti pubblici sono tenuti al rispetto delle disposizioni in materia di conflitto di interessi previste dal decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici), nonché delle ulteriori norme vigenti e delle procedure interne di Ateneo.

## CAPO IV - INTEGRITÀ ACCADEMICA E CONDOTTA ETICA NELLA RICERCA E NELL'INSEGNAMENTO

### Articolo 37 - Libertà, autonomia e qualità nella ricerca e nella didattica

1. L'Università riconosce l'autonomia della ricerca scientifica e la libertà dell'insegnamento quali valori fondamentali per la creazione e la diffusione della conoscenza. A tal fine, promuove un contesto scientifico e istituzionale idoneo a incentivare la formazione permanente e le relazioni di scambio all'interno della comunità scientifica e accademica, nazionale e internazionale, quali presupposti per il perseguimento di risultati scientifici di elevata qualità.
2. L'Università promuove lo svolgimento di attività didattiche e di ricerca responsabili e di elevata qualità, attraverso il perseguimento dei migliori standard riconosciuti a livello internazionale, la valorizzazione delle capacità e delle esperienze individuali e l'arricchimento continuo delle conoscenze. A tal fine, favorisce lo sviluppo di programmi di formazione volti a rafforzare i valori etici e l'integrità accademica e incentiva la discussione e il confronto sulle questioni etiche di interesse per la comunità universitaria.
3. L'esercizio di attività professionali o extraistituzionali è consentito nei limiti previsti dalla normativa vigente e dai regolamenti di Ateneo, purché non determini situazioni di incompatibilità o conflitto di interessi.

### Articolo 38 - Attività didattica e rapporti con gli studenti

1. L'Università riconosce negli studenti la componente centrale del proprio sistema formativo e orienta la propria attività alla realizzazione di percorsi di studio di elevato livello culturale e professionale, tenendo conto delle esigenze espresse dalla società nel suo complesso. L'Ateneo sostiene l'accesso agli studi universitari, adoperandosi per la rimozione degli eventuali ostacoli, anche in collaborazione con università e istituzioni di formazione nazionali e internazionali.
2. Il rapporto tra docenti e studenti è improntato ai principi di integrità, fiducia, collaborazione e correttezza reciproca, nel rispetto della persona, delle pari opportunità e dell'assenza di ogni forma di discriminazione.
3. Nei rapporti con gli studenti, l'Università promuove:
  - a. un'efficace attività di orientamento, finalizzata:
    - i. alla scelta consapevole del percorso universitario, favorendo la preparazione alle prove di ammissione e l'assolvimento degli eventuali obblighi formativi aggiuntivi (orientamento in entrata);
    - ii. alla definizione del percorso formativo personale, anche attraverso esperienze curriculari in ambito internazionale e lavorativo (orientamento in itinere);
    - iii. alla creazione di opportunità di inserimento nel mercato del lavoro, mediante servizi di orientamento in uscita e di job placement;
  - b. l'organizzazione delle attività didattiche, delle prove di ammissione e delle verifiche del profitto secondo criteri di trasparenza e di riconoscimento del merito;
  - c. il diritto degli studenti a fruire di spazi comuni di socialità e di confronto;
  - d. un'elevata qualità dei servizi di supporto alla didattica e al diritto allo studio;
  - e. la rimozione delle barriere architettoniche e di ogni altro ostacolo che impedisca la piena fruizione dei servizi da parte degli studenti con disabilità;
  - f. procedure trasparenti e condivise per la rilevazione delle opinioni degli studenti sui contenuti e sull'organizzazione della didattica.
4. Nell'ambito delle attività di supervisione scientifica e formativa nei confronti di dottorandi, laureandi e degli altri soggetti coinvolti in attività di ricerca, il personale docente e di ricerca impronta il proprio operato ai principi di correttezza, integrità scientifica, rispetto dell'autonomia del percorso formativo e di ricerca e adeguato riconoscimento dei contributi individuali.



---

## **Articolo 39 – Responsabilità degli studenti nell’ambito del percorso di studi**

1. La partecipazione attiva alle attività didattiche e formative costituisce diritto e dovere degli studenti, i quali adottano comportamenti collaborativi, corretti e rispettosi nei confronti dei docenti, del personale e di tutti coloro che svolgono attività di lavoro o di studio nelle strutture dell’Università, condividendo una cultura improntata all’onestà dei comportamenti, alla responsabilità e al rispetto dell’Istituzione.
2. Nelle prove di verifica e nelle prove finali dei corsi di studio, gli studenti si astengono da comportamenti che arrechino disturbo o ostacolo allo svolgimento delle attività o che risultino lesivi o disonesti nei confronti di altri studenti o dell’Istituzione. Sono contrari ai principi del presente Codice il plagio, la copiatura di testi o elaborati altrui e ogni altro comportamento idoneo a compromettere una corretta e imparziale valutazione delle prove.

## **Articolo 40 - Qualità e trasparenza nell’attività scientifica e di ricerca**

1. Gli appartenenti alla comunità universitaria sono responsabili della qualità, dell’integrità e della trasparenza della propria attività scientifica e di ricerca, nel rispetto dei più elevati standard etici e metodologici relativi alla progettazione, allo svolgimento, alla diffusione e all’utilizzo dei risultati.
2. L’attività di ricerca non può perseguire finalità o obiettivi in contrasto con i principi e i valori sanciti dal presente Codice, né con le indicazioni e le valutazioni espresse dagli organismi di Ateneo competenti in materia etica.
3. Nella distribuzione delle risorse destinate al finanziamento della ricerca, l’Università tiene conto dei bisogni e delle specificità delle diverse aree disciplinari, nonché del contributo scientifico individuale e collettivo, nel rispetto di criteri di equità, merito e trasparenza.
4. L’Università promuove la condivisione e la diffusione dei risultati della ricerca scientifica e favorisce l’accesso alla conoscenza attraverso strumenti e modalità coerenti con la normativa vigente, nel rispetto dei diritti di proprietà intellettuale e delle disposizioni del presente Codice.

## **Articolo 41 - Tutela della proprietà intellettuale**

1. L’Università riconosce l’alta qualità della ricerca e lo sviluppo delle applicazioni delle invenzioni quali fattori essenziali per il progresso della collettività e il miglioramento della qualità della vita. I componenti della comunità universitaria condividono l’obiettivo di gestire i risultati della ricerca, la proprietà intellettuale e il trasferimento tecnologico nell’interesse pubblico.
2. Tale obiettivo è perseguito nell’ambito delle attività istituzionali di ricerca, nelle collaborazioni con enti pubblici e privati e nello svolgimento di attività extraistituzionali coerenti con i settori scientifico-disciplinari di afferenza, nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari vigenti.
3. Con riferimento ai brevetti e agli altri titoli di proprietà intellettuale, i diritti patrimoniali di sfruttamento spettano all’Università e/o ai singoli inventori secondo quanto previsto dalla legge, dai regolamenti di Ateneo e dai rapporti contrattuali in essere.
4. L’Università promuove la valorizzazione e la gestione della proprietà intellettuale in collaborazione con gli inventori, assicurando un equo riconoscimento degli apporti individuali e favorendo il trasferimento dei risultati della ricerca nel rispetto dell’interesse pubblico.

## CAPO V VIOLAZIONI E SANZIONI

### Articolo 42 – Violazione dei precetti etici

1. L'attività istruttoria finalizzata all'accertamento di eventuali violazioni dei precetti etici contenuti nel presente Codice è affidata a una Commissione Etica, nominata dal Senato Accademico su proposta del Rettore.
2. La Commissione Etica è composta da cinque membri, con mandato triennale rinnovabile consecutivamente una sola volta, così individuati:
  - a. un componente esterno all'Università, selezionato mediante avviso pubblico;
  - b. tre componenti interni all'Università, di cui uno appartenente al personale tecnico-amministrativo, uno al personale CEL e uno ai professori o ricercatori di ruolo, selezionati mediante avviso pubblico;
  - c. uno studente regolarmente iscritto a un corso di laurea dell'Università, selezionato mediante avviso pubblico.
3. La composizione della Commissione assicura competenze multidisciplinari, imparzialità di giudizio e assenza di conflitti di interesse.

### Articolo 43 – Procedura di accertamento delle violazioni dei precetti etici

1. Chiunque abbia fondati motivi per ritenere che sia stata commessa una violazione dei precetti etici previsti dal presente Codice può presentare segnalazione scritta, circostanziata e, ove possibile, corredata da idonea documentazione, al Rettore.
2. Il Rettore trasmette gli atti alla Commissione Etica entro trenta giorni dalla ricezione della segnalazione.
3. La Commissione Etica, ricevuti gli atti, qualora ritenga la segnalazione manifestamente infondata, propone motivatamente al Rettore l'archiviazione. Il Rettore, ove condivida la proposta, dispone l'archiviazione con provvedimento motivato. Qualora non condivida la proposta di archiviazione, il Rettore trasmette gli atti, unitamente alla proposta della Commissione Etica e alle proprie valutazioni motivate, al Senato Accademico, che decide ai sensi dell'articolo 2, comma 4, della legge 30 dicembre 2010, n. 240. Negli altri casi, la Commissione Etica contesta per iscritto all'interessato, entro trenta giorni, i comportamenti oggetto di segnalazione. All'interessato è assegnato un termine non inferiore a quindici giorni dalla ricezione della contestazione per la presentazione di controdeduzioni, con facoltà di chiedere di essere ascoltato dalla Commissione, anche con l'assistenza di un difensore di fiducia o di un rappresentante sindacale.
4. La Commissione, esaminate le controdeduzioni, svolta l'eventuale audizione e completata l'istruttoria ritenuta necessaria, conclude il procedimento formulando parere motivato, entro sessanta giorni dalla data di invio della contestazione, in ordine:
  - a) all'irrogazione della sanzione etica ritenuta appropriata; oppure
  - b) all'archiviazione del procedimento.
5. Il parere della Commissione Etica è trasmesso al Rettore, che lo sottopone al Senato Accademico per la decisione, ai sensi dell'articolo 2, comma 4, della legge 30 dicembre 2010, n. 240. Il Senato Accademico delibera a maggioranza dei due terzi dei suoi componenti entro trenta giorni dal ricevimento del parere.
6. Qualora nel corso del procedimento emerga che i fatti oggetto di segnalazione possano assumere rilevanza disciplinare, il Rettore, su impulso eventualmente della Commissione Etica, trasmette senza indugio gli atti all'organo competente in materia disciplinare, secondo la disciplina applicabile alla categoria di appartenenza dell'interessato, affinché sia effettuata una valutazione di rilevanza disciplinare ed eventualmente avviato il relativo procedimento. Il Rettore informa la Commissione Etica dell'avvenuta trasmissione degli atti all'organo disciplinare.
7. Dal momento della trasmissione degli atti all'organo disciplinare, il procedimento etico è sospeso, anche qualora l'istruttoria sia già stata avviata. La sospensione è comunicata dalla Commissione Etica all'interessato e al segnalante. Durante la sospensione restano sospesi i termini del procedimento etico.
8. Il procedimento etico resta sospeso fino alla comunicazione alla Commissione Etica della determinazione finale assunta dall'organo disciplinare.
9. Ricevuta la comunicazione di cui al comma 8, la Commissione Etica valuta, con atto motivato, se archiviare immediatamente il procedimento etico o continuarlo, rimettendo eventualmente in termini l'interessato per consentirgli di svolgere controdeduzioni. L'archiviazione immediata è disposta quando l'organo disciplinare abbia

escluso la sussistenza del fatto ovvero la riferibilità dello stesso all'interessato, nonché quando abbia irrogato una sanzione disciplinare per il medesimo fatto oggetto del procedimento etico. Il procedimento etico può proseguire esclusivamente: (i) quando l'organo competente in materia disciplinare abbia escluso la rilevanza disciplinare del fatto senza escluderne la sussistenza e la riferibilità all'interessato e il medesimo fatto sia contestato nel procedimento etico; ovvero (ii) quando la Commissione Etica ritenga che sia necessario valutare fatti autonomi, ulteriori e non coincidenti con quelli già valutati in sede disciplinare, nel rispetto dei principi di proporzionalità, adeguatezza e divieto di bis in idem sostanziale.

10. In nessun caso il procedimento etico può essere proseguito o definito con l'irrogazione di una sanzione etica quando, per i medesimi fatti, sia già stata irrogata una sanzione disciplinare.
11. Le segnalazioni riguardanti presunte violazioni dei precetti etici imputabili al Rettore sono presentate al Decano dell'Ateneo, al quale compete l'avvio del procedimento secondo le disposizioni del presente articolo.
12. Qualora la segnalazione riguardi un componente della Commissione Etica, quest'ultimo è tenuto ad astenersi da ogni attività relativa al procedimento che lo concerne.

## **Articolo 44 – Sanzioni per violazioni dei precetti etici**

1. Le violazioni dei precetti etici previsti dal presente Codice danno luogo all'applicazione di sanzioni etiche, irrogate secondo i principi di gradualità, proporzionalità e adeguatezza, in relazione alla gravità dei fatti accertati e nei soli casi in cui la violazione non ricada nella competenza degli organi disciplinari, secondo quanto previsto dall'articolo 42.
2. Le sanzioni etiche si distinguono in:
  - a) sanzioni lievi, consistenti nel richiamo verbale;
  - b) sanzioni intermedie, consistenti nel richiamo scritto;
  - c) sanzioni gravi, consistenti, nei limiti previsti dalla disciplina normativa vigente e senza incidenza sullo status giuridico, sul trattamento economico, sulla progressione di carriera, sull'adempimento dei compiti istituzionali e sull'esercizio dell'attività didattica o di ricerca:
    - i) nell'esclusione, per un periodo non superiore a sei mesi, da incarichi, organismi, commissioni, gruppi di lavoro o attività istituzionali non obbligatorie conferiti dall'Ateneo, quando tale esclusione sia coerente con la natura della violazione accertata;
    - ii) nell'esclusione, per un periodo non superiore a un anno, dall'assegnazione di fondi e contributi interni dell'Università, fatti salvi i finanziamenti già assegnati, i progetti in corso, i rapporti contrattuali già perfezionati e i finanziamenti esterni.
3. I comportamenti dolosi o gravemente colposi che arrechino un pregiudizio concreto e accertato al prestigio o alla reputazione dell'Università comportano l'applicazione di sanzioni intermedie o gravi, nel rispetto dei principi di gradualità, proporzionalità e adeguatezza.
4. La commissione dei fatti mediante abuso di una posizione di superiorità gerarchica, accademica o istituzionale costituisce circostanza di particolare gravità ai fini della determinazione della sanzione etica, ferma restando la necessaria valutazione del caso concreto e il rispetto dei principi di gradualità, proporzionalità e adeguatezza.
5. Quando i fatti oggetto di accertamento etico ricadano nella competenza degli organi disciplinari, si applica l'articolo 42. Restano ferme le eventuali responsabilità penali, civili, amministrative o contabili previste dall'ordinamento vigente.
6. Le sanzioni etiche non hanno natura disciplinare e non possono sostituire, integrare o aggravare le sanzioni disciplinari previste dalla legge, dai regolamenti o dai contratti collettivi applicabili. Esse sono irrogate esclusivamente secondo la procedura di cui all'articolo 42 e nei limiti di competenza degli organi previsti dal presente Codice.

## **Articolo 45 - Procedura di accertamento delle violazioni degli obblighi comportamentali**

1. L'attuazione delle disposizioni del presente Codice avviene in coerenza con la normativa vigente, con lo Statuto e con i regolamenti di Ateneo.
2. La violazione degli obblighi di comportamento previsti dal presente Codice costituisce comportamento contrario ai doveri d'ufficio e può dar luogo a responsabilità disciplinare, ferma restando l'eventuale rilevanza penale, civile, amministrativa o contabile dei fatti.



3. L'accertamento della responsabilità disciplinare avviene mediante il procedimento disciplinare previsto dalla legge, dai regolamenti di Ateneo e dalla contrattazione collettiva vigente, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.
4. Ai fini della determinazione della sanzione disciplinare applicabile, la violazione è valutata caso per caso, tenendo conto:
  - a. della gravità del comportamento;
  - b. dell'intenzionalità o colpa;
  - c. dell'entità del pregiudizio arrecato al decoro, al prestigio o al buon andamento dell'Università;
  - d. dell'eventuale reiterazione della condotta.
5. Le sanzioni disciplinari applicabili sono quelle previste dalla normativa vigente, dai regolamenti di Ateneo e dai contratti collettivi, incluse, nei casi più gravi, le sanzioni espulsive, applicabili esclusivamente nei casi e con le modalità previste dalla legge.
6. In particolare, ai fini disciplinari:
  - a. in materia di regali, compensi o altre utilità, rilevano la non modicità del valore e la correlazione con l'esercizio delle funzioni;
  - b. in materia di partecipazione ad associazioni, organizzazioni o interessi finanziari, rileva l'omessa comunicazione di situazioni idonee a determinare conflitti di interesse effettivi.
7. Resta ferma la specifica disciplina della responsabilità dirigenziale, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

## CAPO VI - DISPOSIZIONI ATTUATIVE, VIGILANZA E MONITORAGGIO

### Articolo 46 - Attuazione e diffusione del Codice

1. L'Ateneo assicura la più ampia diffusione del presente Codice all'interno della comunità universitaria, anche mediante adeguate attività di comunicazione, formazione e sensibilizzazione sui temi dell'etica pubblica e della corretta condotta.
2. Il Codice è pubblicato sul sito istituzionale dell'Università.
3. L'Ateneo, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, al conferimento dell'incarico o all'instaurazione di rapporti comunque denominati, assicura la presa visione del Codice e della sua vincolatività.
4. Tutti i componenti della comunità universitaria sono tenuti a prendere visione del Codice, a osservarne le disposizioni e ad adoperarsi, in relazione al proprio ruolo e alla propria responsabilità, per la prevenzione dei comportamenti che ne costituiscono violazione.
5. L'Amministrazione, anche avvalendosi del Comitato Unico di Garanzia, promuove specifici interventi formativi in materia di etica pubblica, tutela della dignità della persona e comportamento etico, da svolgersi periodicamente:
  - a. in caso di nuove assunzioni;
  - b. in caso di passaggio a ruoli o funzioni superiori;
  - c. in caso di trasferimento del personale.La durata e l'intensità delle attività formative sono graduate in relazione al ruolo e alle responsabilità.
6. Il RPCT:
  - a. cura la diffusione della conoscenza del Codice all'interno dell'Ateneo;
  - b. cura il monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice e la comunicazione dei relativi esiti all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
  - c. può proporre informative, circolari, iniziative formative e ogni altra azione utile alla corretta applicazione del Codice.

### Articolo 47 - Protezione delle persone che segnalano violazioni (whistleblowing)

1. Ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, chiunque, nel contesto lavorativo pubblico o privato, può segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Università, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto con l'Ateneo.
2. Ai fini del presente articolo, per violazioni si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione, consistenti in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, nonché condotte irregolari rilevanti ai sensi della normativa vigente, fatti salvi i casi espressamente esclusi dalla legge.
3. Le segnalazioni sono trasmesse attraverso gli appositi canali interni ed esterni, secondo le modalità previste dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.
  - a. la gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
  - b. la gestione del canale di segnalazione esterna è affidata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
4. Le misure di protezione delle persone segnalanti, dei facilitatori e dei soggetti coinvolti sono disciplinate dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, cui integralmente si rinvia.



## **Articolo 48 – Vigilanza e monitoraggio**

1. Fermi restando gli obblighi di denuncia previsti dalla normativa vigente, sull'applicazione del presente Codice vigilano, secondo le rispettive competenze: il Rettore, il Direttore Generale, i Direttori di Dipartimento, il personale dirigente, i responsabili di struttura e i responsabili degli uffici.
2. L'Amministrazione, anche avvalendosi del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità, al fine di promuovere il benessere psicofisico, lavorativo e organizzativo delle persone che lavorano o studiano in Ateneo, può istituire tavoli tecnici di intervento e attivare uno Sportello di Ascolto, cui possono rivolgersi coloro che ritengano di essere destinatari di comportamenti lesivi della dignità personale.

## **Articolo 49 – Disposizioni transitorie ed entrata in vigore**

1. Il presente Codice è emanato con Decreto Rettorale, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ateneo il primo giorno lavorativo successivo all'emanazione ed entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo Online.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice, si rinvia al Codice di comportamento nazionale di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, nonché alla normativa nazionale e interna vigente.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente Codice sono abrogati i precedenti Codici Etico e di Comportamento di Ateneo. Ogni rinvio contenuto nella normativa interna dell'Università ai precedenti codici si intende riferito al presente Codice Etico e di Comportamento.
4. I procedimenti disciplinari o di accertamento di violazioni etico-comportamentali già avviati alla data di entrata in vigore del presente Codice proseguono e si concludono secondo la disciplina previgente.