



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Sommario

TITOLO I - Disposizioni di carattere generale

- Art. 1 Finalità ed oggetto
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Estensione dell'ambito di applicazione

TITOLO II - Disposizioni comuni

CAPO I

Principi etici per il personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario, docente, collaboratore ed esperto linguistico, per gli studenti e i frequentanti e per i soggetti che intrattengono rapporti con l'Università

- Art. 4 Valori dell'Università
- Art. 5 Rifiuto di ogni discriminazione
- Art. 6 Abusi, fastidi e molestie sessuali
- Art. 7 Rispetto dell'integrità personale e utilizzo equo dell'autorità
- Art. 8 Promozione della libertà accademica
- Art. 9 Proprietà intellettuale, industriale e plagio
- Art. 10 Trasparenza e tracciabilità
- Art. 11 Uso del nome e della reputazione dell'Università

CAPO II

Doveri di comportamento per il personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario, docente, collaboratore ed esperto linguistico

- Art. 12 Principi generali per tutti i dipendenti
- Art. 13 Regali, compensi e altre utilità
- Art. 14 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni
- Art. 15 Comunicazione degli interessi finanziari
- Art. 16 Conflitti di interesse e obbligo di astensione
- Art. 17 Prevenzione della corruzione e segnalazione di situazioni di illecito
- Art. 18 Segnalazione di condotte illecite
- Art. 19 Comportamento nei rapporti privati
- Art. 20 Comportamento in servizio
- Art. 21 Rapporti con il pubblico
- Art. 22 Contratti e altri atti negoziali
- Art. 23 Attività e incarichi extraistituzionali
- Art. 24 Lavoro agile e didattica a distanza

TITOLO III - Disposizioni specifiche

CAPO I

Ulteriori principi etici e doveri di comportamento applicabili specificamente ai dirigenti

- Art. 25 Disposizioni particolari per i dirigenti

CAPO II

Ulteriori principi etici e doveri di comportamento applicabili specificamente ai docenti

Art. 26 Disposizioni per l'attività didattica

Art. 27 Disposizioni per l'attività di ricerca

Art. 28 Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, obbligo di astensione

Art. 29 Coordinatori e gruppi di ricerca, spin off e start up universitari

CAPO III

Ulteriori principi etici e doveri di comportamento applicabili specificamente agli studenti e al frequentante

Art. 30 Disposizioni per gli studenti e i frequentanti

CAPO IV

Principi etici e doveri di comportamento applicabili specificamente ai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Università

Art. 31 Disposizioni per i soggetti come individuati all'art. 3 del Codice

TITOLO IV - Violazioni, vigilanza e monitoraggio

CAPO I

Violazione del Codice

Art. 32 Responsabilità per violazione dei principi etici e dei doveri di comportamento

Art. 33 Responsabilità per violazione del Codice da parte di collaboratori o consulenti

CAPO II

Attività di controllo e formative

Art. 34 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

TITOLO V - Disposizioni attuative

Art. 35 Entrata in vigore del Codice e abrogazioni

Art. 36 Diffusione del Codice

TITOLO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Art. 1

Finalità ed oggetto

1. Il presente Codice Etico e di Comportamento (di seguito "Codice") unifica, integra e modifica i previgenti Codici, Etico e di Comportamento dell'Università degli Studi di Sassari (di seguito "Università"), in aderenza a quanto richiesto dal MIUR nel proprio atto di indirizzo del 14 maggio 2018 prot. n. 39, nel rispetto dell'art. 54 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nonché ai sensi del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e dell'art. 2, co. 4 della L. 30 dicembre 2010 n. 240.
2. Il Codice determina i valori fondamentali della comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'Università e detta le regole di condotta nell'ambito della comunità stessa.
3. Lo strumento del Codice è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa.
4. La violazione dei principi etici del Codice, sempreché non costituisca un illecito, comporta le sanzioni previste nello Statuto di questa Università aventi natura non disciplinare. La violazione dei doveri di comportamento del Codice è fonte di responsabilità disciplinare.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel Codice sono applicabili alle seguenti categorie di destinatari:
 - personale dipendente contrattualizzato: dirigenti, tecnici, amministrativi e bibliotecari, collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato;
 - personale dipendente di altre Amministrazioni pubbliche in posizione di comando o distacco presso l'Università;
 - personale dipendente docente (professori ordinari, straordinari, associati, aggregati, ricercatori, a tempo indeterminato e determinato, assistenti);
 - studenti dei Corsi di ogni ordine e grado dalla data d'iscrizione e fino alla conclusione degli studi, ovvero sino a quando si avvalgono dei servizi dell'Università nonché ai frequentanti i Corsi di ogni ordine e grado anche in qualità di assegnisti di ricerca o di titolari di borsa di studio e di ricerca;
 - componenti degli organi di governo e organismi collegiali dell'Università.
2. Salvo che non sia diversamente specificato, per dipendente si intende tutto il personale di cui al comma 1.
3. Nel Codice tutte le categorie di destinatari presenti sono riferite ad entrambi i generi femminile e maschile e i termini indicanti le funzioni e i ruoli ricoperti sono formulati attraverso l'uso del plurale inclusivo.

Art. 3

Estensione dell'ambito di applicazione

Le disposizioni del Codice si estendono, per quanto compatibili, alle seguenti categorie di destinatari:

- collaboratore o consulente dell'Università, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
- collaboratore a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Università.

TITOLO II - DISPOSIZIONI COMUNI

CAPO I

Principi etici per il personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario, docente, collaboratore ed esperto linguistico, per gli studenti, i frequentanti e per i soggetti che intrattengono rapporti con l'Università

Art. 4

Valori dell'Università

L'Università, consapevole della sua importante funzione sociale e formativa, esige da parte di tutti i suoi componenti il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali e l'accettazione dei doveri e delle responsabilità nei confronti dell'istituzione che rappresenta.

L'Università fa propri i valori che sono alla base della ricerca, della didattica e delle altre molteplici attività universitarie ed informa ad essi il suo operato al fine di favorire l'eccellenza e il buon nome della stessa Università promuovendo la creazione di un ambiente improntato al dialogo e alle corrette relazioni interpersonali, all'apertura e agli scambi con la comunità scientifica internazionale, all'educazione rivolta ai valori e alla formazione della persona in tutti i suoi aspetti.

Nell'adempimento dei rispettivi doveri e in relazione ai ruoli e alle responsabilità assunte, sia individualmente sia collegialmente, l'Università richiede ai suoi componenti di rispettare, proteggere e promuovere i valori cardine delle istituzioni universitarie fra i quali il principio di responsabilità nei doveri da adempiere nei confronti della comunità; l'onestà intellettuale; l'integrità morale e la professionalità nella ricerca e nella didattica; l'equità, l'imparzialità e la leale collaborazione e la trasparenza come parametri di comportamento nelle relazioni interne ed esterne nonché la valorizzazione del merito e delle diversità individuali e culturali.

L'Università disapprova il nepotismo e il favoritismo e richiede ai suoi componenti di astenersi da tale costume.

L'Università promuove, inoltre, i valori custoditi nella Costituzione della Repubblica Italiana, in particolare per quanto attiene allo sviluppo della cultura e della ricerca scientifica e tecnica (art. 9), alla libertà d'insegnamento (art. 33), al diritto per i capaci e meritevoli di raggiungere i gradi più alti degli studi (art. 34).

Art. 5

Rifiuto di ogni discriminazione

1. L'Università promuove l'adozione di buone prassi affinché tutti siano trattati con spirito di comprensione ed eguale rispetto e considerazione garantendo il diritto di tutti a non essere

discriminati, direttamente o indirettamente, in ragione di uno o più fattori, quali la religione, il genere, l'orientamento sessuale, la coscienza e le convinzioni personali, l'aspetto fisico, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, la gravidanza, le scelte familiari, l'età.

2. Sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei fattori di cui al precedente comma, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in situazione analoga.

3. Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri, possono mettere in una posizione di svantaggio le categorie di persone individuabili in ragione dei fattori elencati al primo comma, 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. Allo scopo di assicurare completa parità nei diversi aspetti della vita universitaria, il principio di non discriminazione non osta al mantenimento o all'adozione di misure specifiche dirette ad evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui al primo comma.

5. L'Università adotta opportune strategie atte a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori, occasionali, abituali o protratti nel tempo, posti in essere nei confronti dei suoi componenti in occasione di lavoro o di studio da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata, o da altri colleghi. Detti comportamenti si sostanziano in forme di persecuzione psicologica o violenza morale tali da determinare un degrado delle condizioni di lavoro o di studio, ovvero idonei a compromettere salute, professionalità, esistenza o dignità di tali soggetti.

6. L'Università rigetta ogni forma di pregiudizio sociale, ogni prassi degradante o umiliante e l'idea stessa di supremazia o superiorità morale di un gruppo rispetto ad un altro.

Art. 6

Abusi, fastidi e molestie sessuali

1. L'Università non tollera abusi, fastidi e molestie di natura o a scopo sessuale nella loro accezione più ampia, in un'ottica di tutela della persona e della sua dignità ed assicura alle vittime una sollecita protezione, libera dal pregiudizio ed una pronta ed efficace tutela.

2. L'abuso, il fastidio e la molestia sessuale sono definiti, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, come richieste di favori sessuali e/o proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale e/o atteggiamenti o espressioni verbali degradanti, che hanno ad oggetto la sfera personale della sessualità.

3. Assumono particolare gravità gli abusi, i fastidi e le molestie sessuali da parte dei docenti nei confronti degli studenti.

Art. 7

Rispetto dell'integrità personale e utilizzo equo dell'autorità

1. L'Università impronta tutte le sue relazioni e attività sul rispetto della persona, della sua dignità e della sua integrità fisica e psichica, in tutte le relazioni che coinvolgono il suo personale. L'Università si impegna affinché nessuna persona sia posta in stato di soggezione mediante

violenza, fisica o morale, minaccia, scherno, abuso di autorità e di potere, abuso di una situazione di inferiorità di ruolo, economica, fisica o psichica, o di una situazione di necessità. L'Università perseguirà con rigore e determinazione, in ogni situazione e contesto, comportamenti di questo tipo.

2. L'Università garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia delle persone sottoposte a tale autorità.

3. Assumono particolare gravità le situazioni in cui tali fattispecie sono agite da parte di un componente del corpo docente nei confronti di un componente del corpo studentesco.

Art. 8

Promozione della libertà accademica

1. L'Università si impegna alla creazione di un ambiente che favorisca l'ideale di libertà e di autonomia individuale quale necessario presupposto per la più ampia ricerca ed esplorazione intellettuale e per il perseguimento della conoscenza.

2. Nell'esercizio della libertà accademica i componenti dell'Università sono tenuti a mantenere una condotta onesta e responsabile anche tramite l'adozione di metodi di autoregolamentazione volti ad illustrare alla comunità scientifica e alla società la metodologia, i risultati, l'integrità e l'impatto etico delle ricerche e dei propri obiettivi didattici.

3. Fatto salvo il principio di libertà di espressione e l'esercizio delle prerogative sindacali, i componenti dell'Università sono tenuti a mantenere una condotta collaborativa e rispettosa nei confronti delle decisioni accademiche di carattere organizzativo, poste in essere ai fini dell'efficienza, equità, imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa.

Art. 9

Proprietà intellettuale, industriale e plagio

1. L'Università, in considerazione della rilevanza sociale, ritiene che i risultati della ricerca debbano contribuire allo sviluppo e al benessere della comunità, fermo restando gli strumenti normativi e regolamentari previsti per la proprietà intellettuale ed industriale, nonché i diritti dell'Università sulla valorizzazione dei medesimi risultati.

2. Le attività di rilievo scientifico svolte collettivamente devono indicare specificamente a quali collaboratori sono riferibili le singole parti; nell'ambito di ciascun gruppo è compito dei coordinatori valorizzare i meriti individuali ed individuare le responsabilità di ciascun partecipante e sollecitare il dialogo, la cooperazione, la critica, l'argomentazione, lo sviluppo delle idee e delle abilità personali.

3. L'attribuzione, anche parziale, di parole, idee, ricerche o scoperte altrui a sé stessi o ad altri autori, a prescindere dalla lingua in cui queste sono ufficialmente presentate o divulgate, o l'omissione della citazione delle fonti, costituisce plagio e condotta riprovevole anche ove non concretizzi un illecito, sia che tale comportamento venga realizzato intenzionalmente sia che consegua da una condotta non diligente.

Art. 10

Trasparenza e tracciabilità

1. L'Università riconosce l'importanza della trasparenza, correttezza e imparzialità e garantisce un trattamento ispirato a tali principi; adotta modalità e strumenti di comunicazione che assicurino la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle performance; garantisce la trasparenza, anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali e l'utilizzo delle risorse e i risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta.
2. L'Università assicura la massima conoscibilità di tutti gli atti di programmazione e rende trasparenti i processi decisionali e le motivazioni delle scelte effettuate.
3. L'Università garantisce la tracciabilità dei propri processi decisionali dalla elaborazione alla adozione e registrazione degli atti amministrativi attraverso supporti informatici documentali e di processo appositamente individuati (programmi software dedicati) anche in grado di gestire e monitorare l'iter dei procedimenti.
4. L'Università, coerentemente con quanto previsto nel proprio piano triennale per la programmazione del reclutamento del personale docente, è orientata da criteri oggettivi e principi generali e tiene conto, per il proprio effettivo fabbisogno, del numero di professori per materia già presenti nei dipartimenti.

Art. 11

Uso del nome e della reputazione dell'Università

I destinatari del Codice sono tenuti a rispettare il buon nome dell'Università e a non recarne danno alla reputazione. Non è altresì consentito:

- utilizzare in modo improprio il logo e il nome dell'Università;
- utilizzare la reputazione dell'Università in associazione ad attività professionali, impieghi, incarichi o altre attività esterne, anche non remunerate, se non a seguito di espressa autorizzazione;
- esprimere, in qualunque modo e forma, punti di vista strettamente personali spendendo il nome dell'Università, fatto salvo il principio di libertà di espressione.

CAPO II

Doveri di comportamento per il personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario, docente, collaboratore ed esperto linguistico

Art. 12

Principi generali per tutti i dipendenti

1. I dipendenti osservano la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.
2. I dipendenti svolgono i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui sono titolari.
3. I dipendenti rispettano altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agiscono in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
4. I dipendenti non usano a fini privati le informazioni di cui dispongono per ragioni di ufficio, evitano situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine dell'Università. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
5. I dipendenti esercitano i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
6. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, i dipendenti assicurano la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.
7. I dipendenti dimostrano 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.
8. I dipendenti assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo all'Università secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
9. I dipendenti si informano diligentemente sulle disposizioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e forniscono ai referenti per la trasparenza della propria Struttura la collaborazione e le informazioni necessarie alla realizzazione del programma e delle azioni in esso contenute.

Art. 13

Regali, compensi e altre utilità

1. I dipendenti non chiedono, né sollecitano, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. I dipendenti non accettano, 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 nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, i dipendenti non chiedono, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. I dipendenti non accettano per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I dipendenti non offrono, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
5. I regali e le altre utilità, comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura degli stessi dipendenti cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Università per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
6. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore complessivo non superiore a 100 euro nell'arco dell'anno, anche sotto forma di sconto.
7. I dipendenti non accettano incarichi di collaborazione da soggetti terzi che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente:
 - la gestione di un servizio/fornitura per conto dell'Università conferito dalla Struttura/Ufficio di appartenenza dei dipendenti, anche se questi ultimi non siano stati responsabili delle procedure di affidamento del servizio/fornitura o non abbiano avuto direttamente funzioni di vigilanza o controllo sull'attività in questione;
 - la titolarità di un appalto di lavori sia come capofila che come azienda subappaltatrice, di lavori assegnati da parte della Struttura/Ufficio di appartenenza.In ogni altro caso i dipendenti interessati ad accettare incarichi di collaborazione, anche a titolo gratuito, si attengono alle norme previste per l'affidamento degli incarichi extraistituzionali dell'Università.
8. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Università, i responsabili delle Strutture vigilano sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 14

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, i dipendenti comunicano tempestivamente ai Responsabili delle Strutture di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività degli uffici ai quali i

dipendenti sono assegnati. Il presente comma non si applica in caso di adesione a partiti politici o a sindacati o ad associazioni religiose o legate ad altri ambiti riferiti a informazioni "sensibili".

2. I dipendenti si astengono dal trattare pratiche relative ad associazioni di cui sono membri quando è prevista l'erogazione di contributi economici.

3. I dipendenti non fanno pressioni con i colleghi o gli utenti dei servizi con i quali vengano in contatto durante l'attività professionale per aderire ad associazioni e organizzazioni di alcun tipo, indipendentemente dal carattere delle stesse o dalla possibilità o meno di derivarne vantaggi economici, personali o di carriera.

4. La dichiarazione di appartenenza ad associazioni e organizzazioni (da trasmettere unicamente nel caso si verifichi l'interferenza tra l'ambito di azione dell'associazione e quello di svolgimento delle attività dell'ufficio), è in capo a tutti i dipendenti senza ulteriore sollecitazione da parte dell'Università, fatto salvo per i casi di nuova assunzione o mobilità in ingresso per i quali i Responsabili della Struttura di appartenenza devono richiedere tale dichiarazione.

Art. 15

Comunicazione degli interessi finanziari

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, i dipendenti, all'atto di assunzione, informano per iscritto l'Università di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che gli stessi abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- se in prima persona, o loro parenti o affini entro il secondo grado, i coniugi o i conviventi abbiano ancora rapporti finanziari con i soggetti con cui hanno avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti agli uffici, limitatamente alle pratiche a loro affidate.

2. Tali informazioni devono in ogni caso essere inviate dai dipendenti all'Università al verificarsi della sussistenza di interessi finanziari.

3. L'Università provvede all'aggiornamento delle informazioni di cui al presente articolo.

4. Le dichiarazioni devono essere rese obbligatoriamente e conservate in apposito archivio dal Direttore Generale, con modalità riservate previste dal manuale archivistico.

Art. 16

Conflitti d'interesse e obbligo di astensione

1. Si ha conflitto di interessi quando l'interesse privato dei dipendenti contrasta realmente o potenzialmente con l'interesse, non solo economico, dell'Università. Tale conflitto può riguardare anche i rapporti esterni di lavoro con Enti di formazione e di ricerca potenzialmente concorrenti.

2. I dipendenti si astengono dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, di coniugi, di conviventi, di parenti, di 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, sindacali o dei superiori gerarchici.

3. I dipendenti si astengono dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di loro parenti o affini entro il secondo grado, di coniugi o di conviventi, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui essi o i coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o responsabili del servizio. I dipendenti si astengono in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il diretto responsabile del dipendente.

4. I dipendenti che si trovano in una posizione di conflitto di interessi, anche potenziale, devono astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività e devono darne immediata notizia ai propri responsabili o a quelli gerarchicamente sovraordinati o agli organi di cui sono componenti, che decidono se far effettivamente astenere o meno i dipendenti dai procedimenti in questione riportandone le motivazioni nella documentazione agli atti dei procedimenti stessi, dandone comunicazione tempestiva al Direttore Generale o al Rettore se trattasi di organo.

Art. 17

Prevenzione della corruzione e segnalazione di situazioni di illecito

I dipendenti rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Università. In particolare, i dipendenti rispettano le prescrizioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano ai propri superiori gerarchici eventuali situazioni di illecito nell'Università di cui siano venuti a conoscenza.

Art. 18

Segnalazione di condotte illecite

1. I dipendenti che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnalano al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o denunciano all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza in ragione dei propri rapporti di lavoro non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

2. L'identità dei segnalanti non può essere rivelata, fatti salvi i casi e i modi previsti dall'art. 54 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni.

3. Chi diffonde impropriamente i dati collegati alla denuncia di illecito è passibile di sanzione disciplinare.

Art. 19

Comportamento nei rapporti privati

1. I dipendenti nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non sfruttano o menzionano l'autorevolezza della propria posizione accademica o di quella che ricoprono nell'Università al fine di ottenere utilità che non spettano loro e non assumono alcun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'Università medesima.

2. In particolare nei rapporti privati con altri enti pubblici, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, i dipendenti:

- non promettono facilitazioni per pratiche d'ufficio in cambio di una agevolazione per le proprie;
- non chiedono di parlare con i superiori gerarchici di impiegati o funzionari che seguono la questione privata dei dipendenti, facendo leva sulle proprie posizioni gerarchiche all'interno dell'Ateneo;
- non diffondono informazioni e non fanno commenti, nel rispetto e nei limiti della libertà di espressione, volutamente atti a ledere l'immagine o l'onorabilità di colleghi, di superiori gerarchici, di amministratori o dell'Università in generale.

3. Nei rapporti privati con altri enti o soggetti privati, i dipendenti:

- non anticipano, al fine di avvantaggiare alcuno, i contenuti specifici di procedimenti di gara, di concorso, o di altri procedimenti che prevedano una selezione pubblica comparativa ai fini dell'ottenimento di contratti di lavoro, di prestazione di servizi o di fornitura, di facilitazioni e benefici in generale;
- non diffondono i risultati di procedimenti, prima che siano conclusi, che possano interessare soggetti con cui siano in contatto in quel momento o soggetti terzi.

4. I dipendenti non assumono alcun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'Università.

Art. 20

Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, i dipendenti, salvo giustificato motivo, non ritardano né adottano comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. I dipendenti svolgono l'attività che viene loro assegnata nei termini e nei modi previsti, salvo giustificato motivo. I diretti responsabili sono tenuti a vigilare e a rilevare casi di squilibrio determinatisi per negligenza dei dipendenti nella ripartizione dei carichi di lavoro.

3. I dipendenti utilizzano i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. I dipendenti non abbandonano il proprio posto di lavoro anche per periodi brevi, fatte salve ragioni imprescindibili, qualora il loro allontanamento provochi l'assenza completa di custodia di uffici o aree in quel momento accessibili da parte degli utenti. I dipendenti sono comunque tenuti ad informare i propri responsabili della necessità di abbandono temporaneo del posto di lavoro.

5. I dipendenti utilizzano il materiale, le attrezzature, gli strumenti informatici e telefonici di cui dispongono, per ragioni di ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'Università e per un uso esclusivamente pubblico delle risorse, con modalità improntate al buon mantenimento, alla

riduzione delle spese anche energetiche evitandone sprechi mediante spegnimento delle luci, degli impianti di climatizzazione e del personal computer al termine del proprio orario di servizio.

6. I dipendenti custodiscono e utilizzano con particolare cura e diligenza le credenziali di accesso ai sistemi in uso presso l'Università, conformandosi a quanto disposto al riguardo da quest'ultima anche al fine di non pregiudicare la conservazione e la riservatezza dei dati nonché la sicurezza informatica.

7. Ai dipendenti non è consentito utilizzare o concedere a persone od enti esterni attrezzature di ricerca, spazi o risorse umane, materiali o finanziarie dell'Università, per fini di natura personale e/o per scopi diversi da quelli dell'istituzione universitaria, o in ogni caso non espressamente autorizzati.

8. I dipendenti utilizzano i mezzi di trasporto dell'Università a loro disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

9. I dipendenti assicurano, in caso di assenza dal servizio per malattia o altre cause autorizzate dal contratto, leggi e regolamenti, la tempestiva e dove possibile preventiva comunicazione ai propri responsabili, in tempi congrui a garantire il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi, secondo le disposizioni contenute nei regolamenti interni e nelle indicazioni del servizio incaricato della gestione del personale.

10. È a carico dei responsabili diretti la verifica dell'osservanza delle regole in materia di utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro nonché la rilevazione delle corrette attestazioni di presenza da parte dei dipendenti.

11. I dipendenti sono tenuti a non emanare atti e disposizioni a valenza esterna, escluse le comunicazioni informali che pure sono possibili all'interno dei normali rapporti con enti e cittadini, che non siano stati protocollati elettronicamente mediante il sistema Titulus.

12. È dovere dei dipendenti utilizzare e mantenere aggiornati i dati e i documenti inseriti nei programmi informatici di gestione delle informazioni e dei procedimenti.

13. Nella pubblicazione degli atti conclusivi dei procedimenti, i dipendenti si accertano che l'atto pubblicato contenga tutte le informazioni necessarie a ricostruire tutte le fasi del procedimento stesso.

Art. 21

Rapporti con il pubblico

1. I dipendenti nei rapporti con il pubblico consentono il proprio riconoscimento attraverso l'esposizione in modo visibile del cartellino identificativo fornito dall'Università o con altro supporto identificativo messo a disposizione (targa sulla scrivania o sulla porta, se nello specifico ufficio è collocato un unico dipendente), salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti.

2. I dipendenti si rivolgono agli utenti con cortesia ed operano con spirito di servizio, correttezza e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, operano nella maniera più completa e accurata possibile.

3. Compatibilmente con le disposizioni interne in materia di tracciabilità, i dipendenti utilizzano i mezzi più veloci ed immediati per le risposte alle istanze degli utenti, dei servizi e dei cittadini in generale, avendo cura di salvaguardare l'immagine dell'Università, di mantenere proprietà, cortesia e chiarezza nello stile di comunicazione, garantendo, quando possibile, l'eshaustività della risposta riportando altresì tutti gli elementi necessari all'identificazione del responsabile del procedimento o del dipendente a cui rimandare per ulteriori approfondimenti.
4. I dipendenti, qualora non siano competenti per posizione rivestita o per materia, indirizzano gli interessati ai funzionari o uffici competenti della medesima Università, al fine di consentire loro di raggiungere fisicamente o telematicamente gli uffici competenti.
5. I dipendenti, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, forniscono le spiegazioni che siano loro richieste dagli utenti in ordine ai comportamenti propri e in ordine ai comportamenti di altri dipendenti degli uffici dei quali hanno la responsabilità o il coordinamento, evitando di esprimere di fronte agli utenti giudizi negativi di qualsiasi natura sui propri collaboratori, o assegnando agli stessi l'intera responsabilità di un ipotetico o accertato disservizio, riservandosi in esito di considerare un'eventuale azione disciplinare.
6. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche i dipendenti rispettano, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Università, l'ordine cronologico di arrivo delle istanze (anche se non protocollate) e non rifiutano prestazioni a cui siano tenuti con motivazioni generiche.
7. I dipendenti rispettano gli appuntamenti con gli utenti e rispondono senza ritardo ai loro reclami. Devono comunque essere rispettati i termini del procedimento secondo le specifiche disposizioni di legge e secondo quanto indicato nella tabella di riepilogo dei procedimenti amministrativi, pubblicata sul sito internet dell'Università.
8. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, i dipendenti si astengono da dichiarazioni pubbliche, in qualunque modo e forma espresse, offensive nei confronti dell'Università, dei propri colleghi e dei responsabili.
9. I dipendenti che svolgono la loro attività lavorativa in settori che forniscono servizi al pubblico, curano il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'Università e dai responsabili anche nelle apposite carte dei servizi.
10. I dipendenti operano al fine di assicurare la continuità del servizio, informando tempestivamente i responsabili di situazioni che potrebbero non consentirne il normale svolgimento.
11. I dipendenti non assumono impegni né anticipano l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Forniscono 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 o del sito internet istituzionale.
12. I dipendenti rilasciano copie ed estratti di atti o documenti secondo la loro competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti interni.

13. I dipendenti osservano il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora siano richiesti oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informano i richiedenti dei motivi che ostano all'accoglimento delle richieste. Qualora non siano competenti a provvedere in merito alle richieste curano, sulla base delle disposizioni interne, che le stesse vengano inoltrate agli uffici competenti.

14. I dipendenti rilasciano dichiarazioni pubbliche o altre forme di esternazione in qualità di rappresentanti dell'Università solo se espressamente autorizzati.

15. I dipendenti mantengono verso gli utenti un comportamento corretto e rispettoso della dignità della persona anche al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 22

Contratti e altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Università, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, i dipendenti non ricorrono a mediazione di terzi, né corrispondono o promettono ad alcuna utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione dei contratti. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'Università abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. I dipendenti non concludono, per conto dell'Università, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'Università concluda contratti di appalto, fornitura, servizi, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali i dipendenti abbiano concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astengono dal partecipare all'adozione delle decisioni e dalle attività relative all'esecuzione dei contratti, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti degli uffici di appartenenza, portandone a conoscenza i propri superiori gerarchici o funzionali.

3. I dipendenti che concludono accordi o negozi ovvero stipulano 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 abbiano concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'Università, ne informano per iscritto i propri superiori gerarchici o funzionali.

4. I dipendenti che ricevano, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'Università, rimostranze orali o scritte sull'operato degli uffici o su quello dei propri collaboratori, ne informano immediatamente, di regola per iscritto, i propri superiori gerarchici o funzionali.

5. I dipendenti inseriscono negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, apposite disposizioni di risoluzione o decadenza del rapporto conseguenti all'inosservanza del Codice da parte dei soggetti come individuati all'art. 3.

Art. 23

Attività e incarichi extraistituzionali

1. Ferma restando per i dipendenti la disciplina delle incompatibilità dettata dall'art. 60 e seguenti del D.P.R. 10 gennaio 1957 n. 3, è consentito lo svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali espletabili dal solo personale in regime di tempo definito nonché quelli che possono essere svolti anche dal personale a tempo pieno per espressa previsione di legge o di altra fonte normativa o per espressa autorizzazione da parte dell'Università le cui procedure sono disciplinate, per le diverse categorie dei dipendenti, nei rispettivi Regolamenti di Ateneo. Il mancato rispetto di questi ultimi è fonte di responsabilità disciplinare.
2. I dipendenti che contravvengono ai divieti di cui agli articoli richiamati al comma 1 vengono diffidati a cessare dalla situazione di incompatibilità. Decorsi quindici giorni dalla diffida, senza che l'incompatibilità sia cessata, i dipendenti decadono dal rapporto di lavoro. La circostanza che i dipendenti abbiano obbedito alla diffida non preclude, tuttavia, l'eventuale azione disciplinare.

Art. 24

Lavoro agile e didattica a distanza

1. I dipendenti contrattualizzati, nella prestazione del lavoro agile, devono attenersi alle modalità attuative individuate nei Piani Organizzativi dell'Università, comunque denominati, ovvero, in loro mancanza o nelle more della loro adozione, alle direttive ed ai criteri impartiti dall'Università stessa.
2. Avendo riguardo alle mansioni da svolgere, i dipendenti devono cooperare con l'Università all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte da quest'ultima per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali dell'Università.
I dipendenti, quindi, devono:
 - scegliere una sede di lavoro salubre che non comporti rischi per la sua incolumità fisica e/o psichica;
 - utilizzare strumentazioni e/o dispositivi tecnologici, qualora gli stessi non vengano forniti dall'Università, idonei a consentire la prestazione dell'attività lavorativa con la salvaguardia dei tempi di riposo e della disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche del lavoro;
 - garantire la riservatezza dei dati trattati e delle informazioni in misura rispondente ai parametri di sicurezza adottati dall'Università nel proprio Regolamento Generale per la Protezione dei Dati Personali (GDPR).
3. I docenti e i dipendenti a cui venga conferito un incarico di insegnamento, nell'erogazione dell'attività didattica a distanza, devono rispettare le regole di comportamento previste nel relativo Protocollo di Ateneo, garantendo la propria presenza, il rispetto dell'orario, lo svolgimento dell'attività in un ambiente silenzioso e consono all'insegnamento.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SPECIFICHE

CAPO I

Ulteriori principi etici e doveri di comportamento applicabili specificamente ai dirigenti

Art. 25

Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, co. 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 110 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.
2. I dirigenti svolgono con diligenza le funzioni ad essi spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, perseguono gli obiettivi assegnati e adottano un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.
3. I dirigenti, prima di assumere le loro funzioni, e comunque non oltre trenta giorni dal conferimento dell'incarico stesso, comunicano all'Università le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porli in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolgono e dichiarano se hanno parenti e affini entro il secondo grado, coniugi o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con gli uffici che dovranno dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti agli uffici. I dirigenti forniscono le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge. I dirigenti sono comunque tenuti a dare tempestiva comunicazione al Direttore Generale in merito all'eventuale successivo verificarsi di una o più delle situazioni rilevanti in materia di conflitto di interessi di cui al presente comma.
4. I dirigenti sono tenuti a vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità da parte dei dipendenti ad essi assegnati o sul cumulo di impieghi o incarichi extraistituzionali che possano configurare fattispecie di "doppio lavoro". Qualora si verificassero tali fattispecie, i dirigenti sono tenuti a segnalare immediatamente la circostanza per l'eventuale revoca dell'autorizzazione stessa.
5. I dirigenti assumono atteggiamenti leali e trasparenti e adottano un comportamento esemplare ed imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. I dirigenti curano, altresì, che le risorse assegnate ai loro uffici siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.
6. I dirigenti curano, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nelle Strutture a cui sono preposti, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assumono 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. I dirigenti assegnano 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 loro disposizione. I dirigenti affidano gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

8. I dirigenti svolgono la valutazione del personale assegnato alle Strutture cui sono preposti con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

9. I dirigenti intraprendono con tempestività le iniziative necessarie ove vengano a conoscenza di illeciti, attivano e concludono, se competenti, il procedimento disciplinare, ovvero segnalano tempestivamente l'illecito all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, prestando ove richiesta la propria collaborazione e, se del caso, provvedono ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria, penale o segnalazione alla Corte dei Conti per le rispettive competenze.

10. I dirigenti, nei limiti delle loro possibilità, evitano che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favoriscono la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Università.

CAPO II

Ulteriori principi etici e doveri di comportamento applicabili specificamente ai docenti

Art. 26

Disposizioni per l'attività didattica

1. Gli interessi personali dei docenti non devono interferire con lo svolgimento dei compiti istituzionali di didattica, di ricerca e gestionali.
2. I docenti sono tenuti ad evitare situazioni di conflitto di interesse nello svolgimento di esami di profitto o in altre funzioni didattiche anche in veste di componenti di commissioni.
3. I docenti sono tenuti a procedere correttamente, nei tempi e nelle forme previsti dalle procedure informatizzate dell'Università, alle attività di verbalizzazione degli esami di profitto.
4. I docenti sono tenuto alla corretta compilazione del registro delle attività didattiche.
5. I docenti sono tenuti al rispetto dei doveri e degli obblighi previsti nelle norme e nei Regolamenti dell'Università.
6. I docenti segnalano gli errori e gli ambiti di miglioramento agli utenti con attenzione ad utilizzare linguaggio e toni non svalutativi della persona, ma a sostegno dell'apprendimento e del miglioramento.

Art. 27

Disposizioni per l'attività di ricerca

1. I docenti sono tenuti all'aggiornamento continuo delle proprie conoscenze, garantendo il legame tra ricerca e insegnamento. Partecipano alle attività di monitoraggio e di valutazione

dell'attività di ricerca con spirito di collaborazione certificando in modo corretto e veritiero i propri prodotti scientifici.

2. Nell'ambito del gruppo di ricerca è compito dei coordinatori:

- promuovere le condizioni che consentano a tutti i partecipanti di operare secondo integrità e professionalità;
- valorizzare i meriti individuali e definire le responsabilità di tutti i partecipanti;
- sollecitare il dialogo, la cooperazione, lo sviluppo delle idee e abilità personali specie nello svolgimento di attività scientifiche che richiedono un approccio metodologico multidisciplinare;
- assicurare una corretta gestione della proprietà intellettuale dei risultati della ricerca.

3. Nell'attività di ricerca i docenti sono tenuti ad osservare una condotta corretta e responsabile, illustrando alla comunità scientifica la metodologia, i risultati della ricerca ed il loro impatto etico.

Art. 28

Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, obbligo di astensione

1. I docenti, fermo restando quando indicato dall'art. 23 del presente Codice, sono tenuti al rispetto di quanto previsto all'art. 53 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e all'art. 6 della L. 30 dicembre 2010, n. 240 nonché delle disposizioni contenute nel Regolamento in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi e incarichi emanato dall'Università.

2. Sussiste un obbligo di astensione da parte dei docenti che siano membri di una commissione quando risultino indizi concreti di un rapporto personale tale da far ritenere che il giudizio dei commissari possano non essere improntati al rispetto del principio di imparzialità come nel caso in cui qualche commissario sia coautore della maggior parte delle pubblicazioni di qualcuno dei candidati.

3. Ai procedimenti della chiamata a posti di docente non possono partecipare coloro che abbiano un grado di parentela o affinità, fino al quarto grado compreso, con docenti appartenenti al Dipartimento o alla Struttura che effettua la chiamata, ovvero con il Rettore, il Direttore Generale o componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Università.

Stesso criterio si applica in relazione al conferimento di assegni di ricerca, alla stipulazione di contratti per attività di insegnamento nonché a contratti a qualsiasi titolo erogati dall'Università.

Art. 29

Coordinatori e gruppi di ricerca, spin off e start up universitari

1. I docenti che entrano a far parte quali componenti di gruppi di ricerca, spin off e start up universitari devono rilasciare, sotto la propria personale responsabilità, una dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale di cui agli artt. 4 e 5 del D.M. 10 agosto 2011, n. 168.

2. I docenti sono altresì tenuti a comunicare tempestivamente all'Università eventuali situazioni di conflitti di interesse effettivi o potenziali che dovessero verificarsi successivamente nello svolgimento dell'attività.

3. I docenti sono tenuti al rispetto dei doveri contenuti nel Regolamento per la creazione di spin off universitari e nel D.M. 10 agosto 2011, n. 168.

CAPO III

Ulteriori principi etici e doveri di comportamento applicabili specificamente agli studenti e ai frequentanti

Art. 30

Disposizioni per gli studenti e i frequentanti

1. Gli studenti e i frequentanti le strutture dell'Università devono:

- rispettare gli spazi messi a disposizione avendo cura di mantenerne il decoro e la funzionalità;
- avere massima cura dei beni mobili, attrezzature e strumentazione affidatigli dall'Università e di cui quest'ultima sia proprietaria o li detenga a qualsiasi titolo;
- accedere, nell'attività didattica a distanza, da un dispositivo posto in un luogo il più possibile silenzioso e consono all'apprendimento;
- astenersi dalla pubblicazione on line di contenuti lesivi della reputazione d'immagine e credibilità dell'Università;
- mantenere la riservatezza in ordine a informazioni, stati o situazioni di cui vengono a conoscenza nell'ambito di attività di collaborazione svolta presso l'Università;
- rispettare i doveri previsti dai Regolamenti didattici, dalle norme dell'Università e dai principi etici.

2. Agli studenti e ai frequentanti è vietato:

- l'utilizzo di spazi o bacheche dell'Università per attività che non siano autorizzate;
- nei locali e nelle pertinenze dell'Università fare schiamazzi e rumori molesti;
- l'accesso nei locali e nelle pertinenze dell'Università se si trovano in uno stato di alterazione psicofisica dovuta a utilizzo di sostanze stupefacenti o a stati di ebbrezza;
- introdurre e consumare sostanze stupefacenti o alcoliche nelle strutture dell'Università;
- divulgare immagini e video contenenti spazi e persone relativi all'Università in assenza di esplicita autorizzazione di quest'ultima, fatte salve le cerimonie e/o gli eventi pubblici;
- l'utilizzo del logo Uniss su account, profili o siti web personali in assenza di espressa autorizzazione dell'Università;
- alterare, modificare o contraffare atti riguardanti la propria o l'altrui carriera universitaria.

CAPO IV

Principi etici e doveri di comportamento applicabili specificamente ai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Università

Art. 31

Disposizioni per i soggetti come individuati all'art. 3 del Codice

1. Gli obblighi di condotta del Codice si estendono, per quanto compatibili, ai soggetti come individuati all'art. 3.
2. Gli stessi soggetti sono altresì tenuti al rispetto dei precetti del Codice richiamati nei contratti, accordi e convenzioni stipulati con l'Università.

TITOLO IV - VIOLAZIONI, VIGILANZA E MONITORAGGIO

CAPO I

Violazione del Codice

Art. 32

Responsabilità per violazione dei principi etici e dei doveri di comportamento

1. Sulla violazione dei principi etici del Codice, salvo i profili di rilevanza civile, contabile e penale delle condotte e qualora non costituisca illecito disciplinare, decide il Senato Accademico su proposta del Rettore o del Decano dei professori ordinari, qualora la violazione sia attribuibile al Rettore.
2. La violazione di cui sopra è sanzionata così come disposto nello Statuto dell'Università.
3. Sulla violazione dei doveri di comportamento nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, ferme restando le ipotesi in cui dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile, decidono i soggetti competenti all'esercizio dell'azione disciplinare normativamente individuati.
4. Le sanzioni applicabili per le violazioni di cui al comma 3 sono quelle previste dalla Legge e dai Contratti Collettivi.
5. Le violazioni da parte dei soggetti di cui all'art. 3 che intrattengono rapporti con l'Università sono sanzionate ai sensi del successivo art. 33.

Art. 33

Responsabilità per violazione del Codice da parte di collaboratori o consulenti

La violazione del Codice da parte dei soggetti come individuati all'art. 3 comporta, tenuto conto della gravità della violazione, la risoluzione del contratto o la decadenza dall'incarico in essere.

CAPO II

Attività di controllo e formative

Art. 34

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Sull'applicazione del presente Codice vigilano i dirigenti, la struttura di controllo interno (OIV) e l'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Presso il Dipartimento, la Struttura di Raccordo della Facoltà di Medicina e Chirurgia, e altre strutture dotate di autonomia gestionale e amministrativa, l'attività

di vigilanza è esercitata rispettivamente dal Direttore di Dipartimento, dal Presidente della Struttura di Raccordo e dai responsabili delle suddette strutture.

2. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cura la diffusione della conoscenza del Codice, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione e all'Organismo Interno di Valutazione (OIV) dei risultati del monitoraggio.

3. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza indica agli Uffici competenti all'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

4. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari opera in raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per lo svolgimento delle attività riguardanti la vigilanza, il monitoraggio e le attività formative. Queste ultime, in materia di trasparenza e integrità, previste nel piano di prevenzione della corruzione, sono rivolte ai dipendenti al fine di far loro conseguire una piena conoscenza dei contenuti del Codice nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

5. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, cura l'aggiornamento del Codice, l'esame delle segnalazioni di violazione dello stesso nonché attraverso un apposito servizio dedicato, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate.

TITOLO V – DISPOSIZIONI ATTUATIVE

Art. 35

Entrata in vigore del Codice e abrogazioni

1. Il presente Codice entra in vigore dalla data di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web dell'Università.

2. Contemporaneamente sono abrogati il Codice Etico emanato con Decreto Rettorale n. 2341 del 6 ottobre 2011 e s.m.i. e il Codice di Comportamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2013.

Art. 36

Diffusione del Codice

1. Il Codice viene trasmesso tramite e-mail a tutti i propri dipendenti, studenti e frequentanti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'Università, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'Università.

2. L'Università, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice e ne fa sottoscrivere la ricezione. Tale consegna può avvenire anche sotto forma di trasmissione telematica.