



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

CONSIGLIO DEGLI STUDENTI	12.11.2024
SENATO ACCADEMICO	15.12.2020; 21.04.2021; 16.10.2024; 16.05.2025
CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE	17.12.2020; 29.04.2021; 25.10.2024; 30.05.2025
DECRETO RETTORALE	473/2021 dd. 4.05.2021; 635/2025 dd. 2.07.2025
UFFICIO COMPETENTE	Ufficio Affari generali e Trasparenza amministrativa

Data ultimo aggiornamento: *4 luglio 2025*
amministrativa

a cura dell'Ufficio Affari generali e Trasparenza

PREAMBOLO

L'Università degli Studi di Trieste, fondata su principi di eccellenza accademica, integrità e responsabilità, democraticità, libertà della didattica e della ricerca, si impegna a promuovere un ambiente di studio e di ricerca che valorizzi la libertà di pensiero, l'inclusività e il rispetto reciproco. L'Università si impegna per garantire un contesto in cui la dignità di ogni persona sia riconosciuta e tutelata.

Con l'emanazione del Codice Etico e di Comportamento, l'Università mette a disposizione della propria comunità una guida per orientare l'agire quotidiano, promuovendo valori quali la giustizia, la solidarietà, la fiducia e la sostenibilità, contribuendo così allo sviluppo di una società più equa e responsabile.

Ognuno è chiamato a conoscere, rispettare e diffondere i principi enunciati, affinché l'Università possa adempiere pienamente alla propria missione educativa e di ricerca, nel rispetto delle norme etiche e giuridiche.

TITOLO I -DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Art. 1 - Codice Etico e Codice di comportamento

1. Il Codice Etico e di Comportamento (di seguito "Codice") disciplina i principi etici e le norme di comportamento che regolano le attività di tutti i membri della comunità universitaria. Esso esprime l'impegno dell'Università a creare un clima di fiducia e cooperazione, fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi accademici e per il progresso scientifico e culturale.

2. Il Codice favorisce il merito e l'eccellenza, incoraggia il dialogo con la comunità scientifica nazionale e internazionale e sostiene la creazione di un ambiente professionale basato sul rispetto reciproco e la tutela dei valori umani in tutte le loro forme. Inoltre, il Codice promuove un elevato livello di responsabilità, capacità amministrativa e impegno sociale, istituzionale e individuale,



ponendo l'etica, la fiducia, la libertà della didattica e della ricerca, il risultato e la correttezza dei comportamenti al centro delle attività accademiche.

3. Il Codice promuove l'uso etico delle tecnologie, tra cui quelle di intelligenza artificiale, incoraggiando una cultura della responsabilità verso il duplice uso dei risultati della ricerca, per identificare e minimizzare i rischi associati.

4. Il Codice disciplina, in appositi capi e sezioni, i doveri comuni al personale accademico e contrattualizzato, i doveri propri di ciascuno e i doveri di studenti e studentesse.

5. Il Codice è adottato ai sensi di quanto previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici previsto dall'art. 54 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (di seguito Codice di comportamento nazionale)¹.

Il Codice, altresì, attua e specifica quanto previsto dall'art. 6 dello Statuto dell'Università e si integra con le disposizioni dell'Università in materia di integrità ed etica della ricerca, di prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio a tutela della dignità della persona, di funzionamento del Collegio di disciplina e disposizioni per lo svolgimento del procedimento disciplinare nei confronti dei professori e ricercatori universitari, di compiti didattici istituzionali di professori e ricercatori, di disciplina del procedimento di rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali da parte dei professori e dei ricercatori, di carriera dello studente, di utilizzo della posta elettronica e della rete internet, di protezione dei dati personali, di utilizzo dei Social Media, per la segnalazione di presunte condotte illecite ai danni dell'Università degli studi di Trieste (whistleblowing) e con ogni altra disposizione regolamentare dell'Università che intervenga sulle materie oggetto del medesimo.

6. Nell'ambito del lavoro di sensibilizzazione preordinato a contrastare gli stereotipi di genere, avviato dall'Università, il presente Codice, ogni volta in cui è possibile, utilizza una terminologia neutra, fermo restando che, quando per esigenze di sintesi è usata la sola forma maschile, questa è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone che operano nella comunità universitaria.

Art. 2 - Ambito di applicazione dei principi etici

1. Le disposizioni di cui al Titolo II del presente Codice si applicano a tutta la comunità universitaria così individuata:
 - a) professori e professoressse, ricercatori e ricercatrici anche in visita presso altre Università ed Enti o provenienti da altre Università, nonché professori e professoressse emeriti e professori e professoressse onorari, studiosi senior, il personale dirigente e tecnico amministrativo – compresi i collaboratori esperti linguistici, le collaboratrici esperte linguistiche, i tecnologi e le tecnologhe;
 - b) soggetti titolari di contratti di didattica e di ricerca;
 - c) collaboratori, collaboratrici e consulenti con qualsiasi tipologia di incarico, anche a titolo gratuito, nonché collaboratori e collaboratrici degli enti esecutori di opere o fornitori di beni o servizi a favore dell'Ateneo;

¹ DPR 16 aprile 2013 n. 62 recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici così come modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36 e dal DPR 13 giugno 2023, n. 81, dall'art. 2 comma 4 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario", e dall'art. 54 comma 5 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".



- d) dottorandi, dottorande, assegnisti e assegniste di ricerca;
- e) soggetti titolari di borse di studio o di ricerca e tirocinanti;
- f) studenti e studentesse di tutti i corsi di studio, dell'Università e dei corsi interateneo, dei corsi professionalizzanti e dei corsi di specializzazione nell'ambito di programmi di scambio con Università nazionali o estere;
- g) personale di altre amministrazioni che, a qualunque titolo, svolga la propria prestazione presso l'Università;
- h) componenti degli organi accademici e degli organi collegiali dell'Università e degli enti da essa controllati.

Art. 3 - Ambito di applicazione delle norme di comportamento

1. Le disposizioni di cui al Titolo III relative agli obblighi di comportamento:

- a) costituiscono principi generali di comportamento per il personale in regime di diritto pubblico (personale docente e personale ricercatore– di seguito “personale accademico”) e si applicano per quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti;
- b) costituiscono attuazione del Regolamento recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici” ai sensi dell’art. 54 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 per il personale dirigente e tecnico-amministrativo - compresi i collaboratori e collaboratrici esperti ed esperte linguistici e i tecnologi e le tecnologhe (di seguito “personale contrattualizzato”);
- c) si estendono, per quanto compatibili, agli assegnisti ed assegniste, ai soggetti titolari di contratti, incarichi, borse di studio e rapporti di collaborazione istituzionale, di didattica e di ricerca;
- d) si applicano, per quanto compatibili, ai soggetti che, in forza di un rapporto organico e/o contrattuale, anche di fatto, instaurano un rapporto con l'Università.
- e) si applicano, per quanto previsto nel capo loro dedicato, a studenti e studentesse.

Art. 4 - Attività assistenziali svolte presso le strutture del Servizio Sanitario Regionale

1. Le disposizioni del presente Codice si applicano all’attività assistenziale svolta presso le strutture del Servizio Sanitario Regionale da:

- a) professori e professoresse, ricercatori e ricercatrici e personale tecnico-amministrativo in regime di convenzione;
- b) assegnisti, assegniste, dottorandi e dottorande di ricerca autorizzati dalle Aziende sanitarie allo svolgimento di attività assistenziale;
- c) medici in formazione specialistica;
- d) studenti e studentesse dei corsi di studio, dei master e dei corsi di perfezionamento delle professioni mediche e sanitarie.

2. Ai soggetti di cui al comma precedente, fermo restando il proprio stato giuridico, è applicabile per gli aspetti relativi all’attività ivi prestata, anche il Codice di Comportamento della Struttura Sanitaria presso cui svolgono l’attività di lavoro, studio, didattica e ricerca, comprese le conseguenze previste in caso di eventuale violazione.



Resta ferma la potestà disciplinare in capo all'Università e la prerogativa di apprezzare secondo il proprio ordinamento anche le condotte rilevanti secondo il Codice di Comportamento delle Strutture sanitarie.

3. I soggetti di cui al comma 1, nel caso in cui ritengano di riscontrare difformità o conflitto fra i Codici di Comportamento dell'Azienda e dell'Università e che da ciò derivino conseguenze negative, possono segnalarlo al Rettore per gli opportuni provvedimenti.

Art. 5 - Attività svolte presso altri enti pubblici o privati

1. Le disposizioni del presente Codice si applicano, altresì, alle attività svolte da personale accademico e personale contrattualizzato, assegnisti, assegniste, dottorandi e dottorande di ricerca, personale in formazione specialistica o altri soggetti che operino sulla base di una convenzione stipulata con l'Università, anche fuori dai confini nazionali, presso altri soggetti pubblici o privati.

2. Ai soggetti di cui al comma precedente, fermo restando il proprio stato giuridico, è applicabile anche, qualora esistente e ove non in contrasto, il Codice di Comportamento dell'Ente presso il quale prestano l'attività di lavoro, studio, didattica e ricerca, comprese le conseguenze previste in caso di eventuale violazione.

3. I soggetti indicati, in particolare, non assumono nell'ambito delle attività svolte presso tali Enti, anche se esercitate in virtù di un rapporto indipendente da una convenzione stipulata con l'Università, alcun comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

4. Le disposizioni del presente Codice si applicano altresì al personale coinvolto nell'ambito delle attività in conto terzi.

Art. 6 – Relazioni con gli organismi controllati, partecipati e accreditati dall'Ateneo

1. Gli enti e organismi controllati direttamente o indirettamente dall'Ateneo, devono adottare norme di comportamento in linea con i principi enunciati nel presente Codice.

2. L'Ateneo promuove, presso enti pubblici e privati, partecipati o accreditati, l'adozione di una disciplina etica e comportamentale coerente con i principi stabiliti in questo Codice.

3. I membri della comunità universitaria che operano all'interno di società spin-off, start-up universitarie, o in enti partecipati dall'Ateneo, sono tenuti a rispettare le norme del presente Codice nello svolgimento delle loro attività.

TITOLO II- PRINCIPI ETICI DELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA

Art. 7 - Finalità e valori di riferimento

1. Ciascun componente della Comunità universitaria è tenuto a rispettare, attuare e promuovere i valori nei quali l'Università si riconosce e ai quali intende riferirsi in tutti gli aspetti del proprio operare. A tal fine il Codice li richiama e li propone all'attenzione di ciascuno, quali punti di riferimento per la



miglior comprensione dei principali impegni deontologici che ne derivano e che vengono esplicitati negli articoli che seguono.

2. Tra i principali valori di riferimento si richiamano:

- a) la dignità della persona umana e la sua centralità in ogni processo di ricerca, di innovazione e di sviluppo, di comunicazione e di divulgazione; al riconoscimento della dignità si riferiscono anche la valorizzazione del merito e delle diversità individuali e culturali, così come la cura dei talenti individuali, il rispetto della privacy e la tutela dei diritti d'autore (copyright);
- b) la libertà in tutte le sue forme, compresa la libertà di ricerca, di insegnamento e di espressione;
- c) l'uguaglianza, che si esprime anche come non discriminazione, solidarietà, equanimità, come parità di opportunità, come protezione e inclusione delle persone più fragili o svantaggiate, come "accessibilità" nelle sue diverse declinazioni, come ripudio del favoritismo di qualsiasi forma e come imparzialità;
- d) la salute e il benessere psicofisico dei singoli, che implica anche la salubrità e la sicurezza materiale e relazionale dei luoghi di studio e di lavoro;
- e) la sostenibilità ambientale, sociale, economica ed energetica, a cui sono correlate la corretta gestione dei beni e delle risorse pubbliche, la destinazione degli stessi al bene comune;
- f) l'imparzialità, il buon andamento, la legalità e la responsabilità, a cui possono essere riferite la correttezza, l'onestà, l'integrità e la professionalità, la leale collaborazione, la trasparenza, il rispetto dei termini e dell'obbligo di procedere, il corretto utilizzo delle tecnologie, specie di quelle basate sull'intelligenza artificiale, così come il corretto impiego delle risorse nonché dei risultati della ricerca e della didattica;
- g) il dialogo per lo sviluppo della conoscenza, che si esprime particolarmente nell'approfondimento cooperativo degli studi e delle ricerche scientifiche nonché nel dibattito, nel confronto e nella condivisione dei saperi, concorrendo allo sviluppo della "diplomazia scientifica" e alla promozione attiva della pace;
- h) la democrazia, intesa come valore che ispira i processi di funzionamento degli organi, delle deliberazioni e delle cariche elettive, ai quali favorisce e promuove la più ampia partecipazione del personale della comunità universitaria.

Art. 8 - Tutela della dignità e della salute della persona

1. L'Università contrasta ogni forma di prevaricazione e vessazione e, a tal fine, si adopera per garantire un ambiente di lavoro, di ricerca e di studio adeguato dal punto di vista della sicurezza e idoneo a salvaguardare la salute delle persone e la promozione di rapporti interpersonali improntati alla correttezza e al rispetto della libertà e dignità della persona.

2 L'Università non tollera nessun genere di molestia in quanto lesiva della dignità della persona. Costituisce obbligo morale denunciare i comportamenti di molestia di cui si venga a conoscenza; al di fuori delle ipotesi di concorso, è ravvisabile responsabilità nell'assistervi passivamente.

3. Costituisce molestia sessuale o morale ogni comportamento indesiderato da parte di chi lo subisce, come definito dalla vigente normativa, anche regolamentare. Rappresenta circostanza



aggravante l'esistenza di una posizione di asimmetria o subordinazione gerarchica tra la persona che molesta e la vittima, in particolare quando tale condotta sia imposta nell'ambito dell'accesso all'impiego e della progressione di carriera. Assumono particolare gravità le molestie e le vessazioni morali, gli abusi e le attenzioni indesiderate di natura sessuale nei confronti di studenti e studentesse, perpetrati anche attraverso il linguaggio.

È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci i predetti comportamenti.

Art. 9 – Uguaglianza, divieto di discriminazioni, pari opportunità e imparzialità

1. L'Università respinge e contrasta ogni forma di discriminazione per motivi di religione, opinioni personali e politiche, genere, orientamento sessuale, aspetto fisico, colore della pelle, origini etniche, lingua, cittadinanza, nazionalità, disabilità, condizioni personali, sociali, di salute, gravidanza, scelte familiari, età, nonché ruolo ricoperto in ambito universitario.

2. A tale fine, allo scopo di assicurare piena parità, nelle diverse manifestazioni della vita universitaria, l'Università adotta misure dirette a prevenire e rimuovere situazioni di disparità, riconducibili a uno qualsiasi dei motivi di cui al precedente comma.

3. L'Università promuove l'utilizzo delle nuove tecnologie e s'impegna a garantire a tutti i componenti della comunità, nella massima misura possibile, l'esercizio dei "diritti digitali", in particolar modo tramite lo sviluppo progressivo dei servizi erogati attraverso la rete. Nel perseguimento di tale finalità, l'Università opera per prevenire e rimuovere gli ostacoli che impediscano la piena parità di accesso alle informazioni e alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, con particolare attenzione alle situazioni di disabilità, di disagio economico e sociale.

4. È compito dell'Università e dei suoi componenti incoraggiare le iniziative volte a tutelare e salvaguardare le categorie svantaggiate e la diversità individuale e culturale.

5. L'Università promuove l'equità e l'equanimità e respinge e persegue il favoritismo in qualsiasi forma – compreso il nepotismo – in quanto nuoce alla dignità della persona, impedisce la coltivazione dei talenti e la valorizzazione del merito individuale, l'incentivazione dell'onestà, integrità, professionalità e libertà accademica, anche danneggiando il buon nome dell'Università.

6. L'Università previene e contrasta ogni forma di parzialità, derivante da conflitto, anche potenziale, di interessi.

7. L'Università riconosce e valorizza il merito individuale come criterio fondamentale per la crescita personale e professionale, utilizzandolo come parametro oggettivo di valutazione e selezione nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, in base alle competenze, conoscenze ed esperienze dimostrate.

8. Il personale docente trasmette le conoscenze con diligenza, puntualità e rigore, nonché con rispetto di studenti e studentesse, dei loro diritti e della loro cultura, garantendo imparzialità nel valutare la loro preparazione.

9. I componenti della comunità universitaria sono, altresì, tenuti a mantenere una condotta collaborativa e rispettosa delle prescrizioni dirette ad assicurare la trasparenza, l'imparzialità, l'equità



e l'efficienza delle attività istituzionali dell'Università. Sono altresì tenuti al rispetto, anche verbale, dovuto alle persone nelle comunicazioni, nelle interazioni e nel modo di riferirsi a terzi.

Art. 10 - Libertà di studio, ricerca scientifica, insegnamento e divulgazione

1. L'Università garantisce un'organizzazione conforme agli ideali di libertà e di autonomia individuale.
2. Il personale accademico ha il diritto e il dovere di svolgere attività di ricerca e di didattica, con piena libertà di scelta dei temi e dei metodi delle ricerche, nonché dei contenuti e dell'impostazione culturale dei propri corsi di insegnamento. Lo stesso sviluppa liberamente attività istituzionali di impegno pubblico e sociale - terza missione, nonché attività individuali di diffusione culturale mediante conferenze, seminari, attività pubblicitiche e editoriali nel rispetto del mantenimento dei propri obblighi istituzionali.
3. Gli studenti e le studentesse si impegnano nelle attività formative e di impegno pubblico e sociale - terza missione, nel rispetto dell'Università, delle sue strutture, dei colleghi, del personale accademico e del personale tecnico-amministrativo e collaboratore ed esperto linguistico, dei tecnologi e delle tecnoghe e di ogni altro soggetto che istituzionalmente sia da supporto alle attività svolte, fermi restando il diritto di critica e quello a manifestare in ogni momento, tramite gli appositi canali istituzionali, le proprie esigenze.
4. L'Università promuove e incentiva ogni forma di diffusione della conoscenza, non solo attraverso le modalità tradizionali, ma anche favorendo l'accesso aperto via internet (*open archive*) per la consultazione e la diffusione di pubblicazioni e di materiali didattici nelle forme previste e consentite dalla regolamentazione dell'Università. In tal senso promuove presso il personale ricercatore lo sviluppo di tale modalità.
5. L'Università riconosce e tutela l'integrità della ricerca scientifica (*Research Integrity*), fondata sul rispetto dei principi etici, degli standard professionali e dei doveri deontologici da parte di chi svolge, finanzia, valuta o promuove la ricerca, nonché delle istituzioni coinvolte. Consapevole della rilevanza sociale della ricerca, l'Università si impegna a diffondere alla comunità scientifica e alla società la metodologia, i risultati e l'impatto sociale delle ricerche, garantendo che queste contribuiscano allo sviluppo e al benessere collettivo e vengano condotte nel rispetto dei principi deontologici stabiliti nel presente Codice.
6. Nell'esercizio della libertà accademica, i componenti dell'Università sono tenuti a mantenere una condotta responsabile e conforme alle indicazioni deontologiche, anche tramite l'adozione di sistemi di autoregolamentazione.
7. L'Università condanna e persegue ogni forma di comportamento sleale da parte di docenti, personale di supporto e studenti, inclusa la frode scientifica, poiché tali azioni compromettono la reputazione dell'Università, minano la fiducia della società nella comunità scientifica e comportano uno spreco di risorse.

Art. 11 - Benessere, salubrità e gestione responsabile delle risorse

1. Ogni appartenente alla comunità universitaria si prende cura della propria salute e non mette in atto comportamenti che possano mettere a rischio quella altrui.



2. Ogni appartenente alla comunità universitaria è tenuto al rispetto della salubrità e al decoro dei luoghi di lavoro e di studio; se investito di responsabilità istituzionale, ha l'obbligo di rilevare e segnalare l'inosservanza dell'obbligo.

3. La gestione delle risorse dell'Università ai fini dello svolgimento delle attività di ricerca, didattiche e amministrative avviene nel rispetto dell'ambiente e della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Deve seguire una logica di contenimento dei costi orientata anche all'efficienza energetica, che non pregiudichi la qualità dei risultati delle diverse azioni.

Art. 12 - Responsabilità istituzionali, Accessibilità e Trasparenza

1. Nello svolgimento delle attività istituzionali, l'Università richiede fattiva collaborazione, impegno, partecipazione, onestà e lealtà da parte dei soggetti titolari di incarichi di governo, di direzione e di amministrazione, dei componenti degli organi di controllo, qualità e garanzia e di tutta la Comunità.

2. L'Università promuove un uso responsabile delle risorse nel rispetto dei canoni dei Trattati europei e della Costituzione italiana e favorisce in tutte le proprie attività l'adozione di comportamenti individuali e collettivi responsabili.

3. L'Università, nel perseguire l'obiettivo di un'ampia coesione e partecipazione collettiva alla vita istituzionale, si adopera per garantire alla comunità universitaria, agli studenti e alle studentesse e a tutte le categorie dei portatori di interesse, la massima trasparenza e tempestiva conoscibilità dell'azione politica, gestionale e amministrativa, nonché la chiarezza e la comprensibilità degli atti, in conformità ai principi di semplificazione e di rendicontazione sociale.

4. A tal fine, l'Università valorizza il portale istituzionale quale principale punto di accesso integrato alle informazioni e ai servizi riguardanti la vita universitaria, nonché quale strumento di promozione concreta di un'effettiva trasparenza degli atti e delle attività istituzionali. In armonia con i principi previsti in materia di amministrazione digitale, si adopera affinché il portale garantisca accessibilità ed elevata fruibilità, anche da parte delle persone con disabilità, semplicità di consultazione, facile reperibilità e completezza delle informazioni, chiarezza di linguaggio, affidabilità, qualità e omogeneità.

Art. 13 - Aspetti etici di impegno pubblico e sociale - terza missione

1. L'Università, nel convincimento che la conoscenza rappresenti una risorsa essenziale per la crescita della collettività, considera il dialogo con la società e la diffusione del sapere come obiettivi fondamentali.

2. Le attività di impegno pubblico e sociale - terza missione - devono essere svolte in ottica di informazione, coinvolgimento, dialogo, dibattito, scambio di idee e contributo allo sviluppo della collettività. In tali attività, l'Università si attiene ai principi di rigore scientifico, di pluralismo e di indipendenza da ogni orientamento ideologico, religioso, politico ed economico.

Art. 14 - Tutela della proprietà intellettuale

1. L'Università considera l'eccellenza nella ricerca e le applicazioni delle invenzioni fondamentali per il progresso sociale e il miglioramento della qualità della vita. I membri della comunità universitaria mirano a gestire i risultati della ricerca, la proprietà intellettuale e il trasferimento tecnologico



nell'interesse pubblico. Questo obiettivo viene perseguito attraverso attività istituzionali, collaborazioni con enti pubblici e privati e attività extraistituzionali pertinenti ai propri ambiti scientifici.

2. Per quanto riguarda brevetti e altri titoli di proprietà intellettuale, i diritti di sfruttamento economico spettano all'Università e/o ai singoli inventori e inventrici, secondo la legge, i regolamenti d'Ateneo e gli accordi contrattuali tra inventori, inventrici e Ateneo. L'Università promuove la valorizzazione e la gestione della proprietà intellettuale, collaborando con gli inventori e le inventrici e rispettando l'equo riconoscimento previsto dalla legge.

Art. 15 - Relazioni internazionali

1. L'Università riconosce l'importanza delle relazioni internazionali e il loro ruolo fondamentale nello sviluppo della ricerca scientifica e nella promozione della libertà di insegnamento. Si impegna a creare un ambiente istituzionale che favorisca lo scambio reciproco e l'internazionalizzazione della ricerca e della formazione.

2. I membri della comunità universitaria partecipano attivamente alla comunità scientifica internazionale attraverso progetti di ricerca, didattica e "capacity building". Nello svolgimento di tali progetti, rappresentano correttamente il loro ruolo istituzionale presso l'Ateneo e coordinano le loro attività con le competenti aree amministrative.

3. L'Università sostiene la mobilità internazionale dei propri studenti per migliorare la qualità della formazione, garantendo il pieno riconoscimento delle attività formative svolte all'estero, in coerenza con il piano di studi del Corso di Studio. Adotta misure per prevenire la dispersione delle conoscenze e promuove l'accesso equo alla mobilità internazionale.

4. I membri della comunità universitaria promuovono la mobilità internazionale, condividendo relazioni e conoscenze con partner stranieri all'interno delle strutture in cui operano e supportano la valutazione collegiale delle esperienze all'estero degli studenti. Rispettano le diverse organizzazioni degli Atenei partner e contribuiscono a far conoscere e apprezzare l'Università all'estero.

5. L'Università incentiva progetti di mobilità internazionale e facilita l'accesso degli studenti internazionali all'istruzione superiore, rimuovendo eventuali ostacoli nelle relazioni di scambio. Favorisce la circolazione di studenti e studentesse, ricercatori e ricercatrici, personale docente e tecnico amministrativo, attraverso accordi e reti, evitando flussi unidirezionali. I membri della comunità universitaria collaborano con l'Amministrazione per l'eventuale utilizzo di agenti o intermediari nella promozione dei programmi didattici e nel reclutamento di studenti e studentesse internazionali, garantendo elevati standard di qualità. Assicurano che il materiale promozionale e informativo diffuso all'estero sia accurato, completo e adeguato, con particolare attenzione ai requisiti di accesso, ai costi, alle forme di sostegno finanziario e ai requisiti linguistici.

6. L'Università collabora con i partner internazionali secondo il principio di parità di trattamento, valorizzando le diversità e la complementarità delle competenze scientifiche e didattiche. Nell'erogazione dell'offerta formativa e nella realizzazione di progetti in Paesi stranieri, l'Ateneo opera in conformità con i principi delle organizzazioni internazionali. I membri della comunità universitaria rispettano i principi e i codici etici internazionali.

Art. 16 - Accesso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione - diritti digitali e utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA)



1. L'Università promuove l'utilizzo delle risorse dell'Intelligenza Artificiale come strumento di supporto allo studio, alla ricerca, alla docenza e ai processi decisionali amministrativi, nel pieno rispetto dei principi, dei diritti e dei doveri sanciti dal presente Codice, nonché degli ordinamenti nazionali, europei e internazionali. In nessun caso l'uso di queste tecnologie deve appiattire o sostituire il processo decisionale, creativo, di studio, di rielaborazione critica, di ricerca e di produzione scientifica, né può portare alla perdita di competenze specialistiche o mettere a rischio i diritti e la dignità della comunità universitaria.
2. L'impiego dell'IA deve sempre essere complementare e non sostitutivo, garantendo che l'autonomia intellettuale e la capacità critica restino al centro delle attività accademiche.
3. L'Università incoraggia la sperimentazione dei sistemi di intelligenza artificiale in contesti e ambienti protetti, per garantire che queste tecnologie vengano sviluppate e testate in modo responsabile.
4. In ogni caso l'Università promuove e realizza strumenti e processi di controllo sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale e di protezione della comunità universitaria da possibili usi scorretti o distorti della stessa.

TITOLO III - NORME DI COMPORTAMENTO

Capo I - OBBLIGHI COMUNI DI COMPORTAMENTO

Art. 17 - Principi generali

1. L'Università ritiene essenziali, ai fini del conseguimento delle proprie finalità istituzionali, il rispetto dei valori di onestà intellettuale, rispetto reciproco e probità.
2. Le disposizioni di questo Codice costituiscono specificazioni degli obblighi comportamentali previsti dall'art. 3 del Codice di comportamento nazionale.
3. Il presente Codice garantisce in ogni caso a tutti i componenti della comunità universitaria il diritto di libera espressione, nonché di attività e di critica politica e sindacale.
4. Il lavoratore e la lavoratrice, così come definiti dall'art. 3 comma 1 del presente Codice, in quanto parti della comunità universitaria, concorrono al perseguimento delle finalità istituzionali e degli obiettivi strategici dell'Università secondo il grado di responsabilità previsto dal proprio ordinamento e dalle funzioni loro attribuite. Il lavoratore e la lavoratrice rispettano, altresì, i principi di integrità, correttezza, fiducia, risultato, buona fede, proporzionalità, economicità, obiettività, trasparenza, equità, ragionevolezza e agiscono in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

Art. 18 - Utilizzo delle tecnologie informatiche e degli strumenti digitali

1. L'utilizzo delle tecnologie informatiche e degli strumenti digitali istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa e istituzionale o ad essi riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. Sono fatte salve le attività di informazione/consultazione delle rappresentanze sindacali dei lavoratori. In via esemplificativa, si intendono tecnologie informatiche digitali l'insieme di tecnologie utilizzate per l'elaborazione, la gestione e l'archiviazione delle informazioni attraverso l'uso di computer e sistemi digitali e include



hardware (computer, server, reti, dispositivi di archiviazione), software (sistemi operativi, applicazioni, database) e infrastrutture di rete (Internet, reti locali, cloud computing). Per strumenti digitali istituzionali si intendono la posta elettronica ordinaria e certificata, la firma digitale, gli account istituzionali, le piattaforme di gestione documentale, i sistemi di autenticazione a più fattori, i servizi cloud, i portali intranet, le applicazioni per la gestione delle attività amministrative e i database digitali.

2. L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali non istituzionali è, di norma, evitato per attività o comunicazioni afferenti al servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il lavoratore, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

3. Il lavoratore e la lavoratrice sono responsabili del contenuto dei messaggi inviati e adottano ogni misura di sicurezza utile per evitare che altri soggetti possano venire a conoscenza delle credenziali di autenticazione ai sistemi informatici dell'Università.

4. Il lavoratore e la lavoratrice si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'Università. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del lavoratore e della lavoratrice mittenti e deve indicare un recapito istituzionale al quale i medesimi sono reperibili.

5. Al lavoratore e alla lavoratrice è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'Università per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività:

- a) sia contenuta in tempi ristretti;
- b) non comporti alcun pregiudizio per i compiti istituzionali;
- c) non comprometta la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione.

6. Il lavoratore e la lavoratrice si astengono, in ogni caso, da frequenti conversazioni telefoniche private e da accessi reiterati ai social network e altre piattaforme web per motivi estranei alle attività istituzionali, anche con strumenti propri, nel corso dell'attività lavorativa.

7. È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, all'interno o all'esterno dell'Università, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'Università.

8. L'Università assicura, per il lavoratore e lavoratrice, il diritto alla disconnessione, ossia la libertà di non rispondere alle comunicazioni di lavoro durante il periodo di riposo, senza che questo comprometta la loro situazione lavorativa.

Art. 19 - Regali, compensi e altre utilità

1. Il lavoratore e la lavoratrice non chiedono, né sollecitano, per sé o per altri, regali o altre utilità.

2. Il lavoratore e la lavoratrice non accettano, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli di modico valore scambiati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia o istituzionali e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza



che il fatto costituisca reato, il lavoratore e la lavoratrice non chiedono, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere un atto previsto dal proprio ruolo da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti sono chiamati a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie del ruolo ricoperto.

3. Il lavoratore e la lavoratrice 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 e non offrono, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. 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, anche sotto forma di sconto; detto importo costituisce anche il valore complessivo massimo, per anno solare, in caso di cumulo di più regali o più utilità. Il lavoratore o lavoratrice non può ricevere, per sé o per altri, alcun regalo quando trattasi di denaro contante o altro strumento di pagamento sostitutivo del denaro.

5. Il lavoratore e la lavoratrice comunicano alla persona responsabile della struttura di appartenenza e al Responsabile della prevenzione della corruzione il ricevimento di regali e/o altre utilità, fuori dai casi consentiti dal presente Codice. La comunicazione deve essere effettuata tempestivamente in forma scritta.

6. I regali e, ove possibile, le altre utilità, ricevuti al di fuori dei casi consentiti e qualora non ne sia possibile la restituzione, sono consegnati tempestivamente dagli interessati al Responsabile della prevenzione della corruzione, che ne dà comunicazione al Consiglio di Amministrazione per stabilirne la destinazione.

7. Il lavoratore e la lavoratrice non accettano incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano avuto nel biennio precedente un interesse significativo in decisioni o attività dell'ufficio di appartenenza dei lavoratori e delle lavoratrici medesimi. Ai fini del presente articolo per "incarichi di collaborazione" si intendono incarichi di qualsiasi tipologia ed a qualsiasi titolo (a titolo esemplificativo e non esaustivo, incarichi di consulente, perito, arbitro, revisore, procuratore, etc.); per "soggetti privati" si intende ogni ente privato, anche senza scopo di lucro, con esclusione degli enti privati previsti nell'Elenco delle amministrazioni pubbliche (inserite nel conto economico consolidato e individuate annualmente dall'ISTAT con proprio provvedimento pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196), degli enti partecipati in misura maggioritaria da una pubblica amministrazione, nonché i soggetti giuridici generati nell'ambito delle attività di trasferimento tecnologico.

8. I lavoratori e le lavoratrici che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del Decreto Legislativo 165/2001 non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (*pantouflage*).

Art. 20 - Comunicazione relativa alla partecipazione ad associazioni e organizzazioni e comunicazione degli interessi finanziari

1. Il lavoratore e la lavoratrice comunicano, all'atto dell'assegnazione alla struttura, alla persona responsabile della struttura di appartenenza, l'adesione o l'appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato, la cui attività possa interferire con lo



svolgimento dell'attività. L'obbligo non si applica in caso di adesione a partiti politici o a sindacati. La comunicazione deve contenere i dati essenziali relativi all'associazione e alle ragioni della potenziale interferenza.

La potenziale interferenza sussiste laddove le finalità o le attività dell'associazione o organizzazione riguardino del tutto o principalmente il settore di competenza della struttura a cui il lavoratore o lavoratrice sono assegnati.

2. Il lavoratore e la lavoratrice comunicano, all'atto dell'assegnazione all'ufficio e ogni qualvolta si verifichi una modifica della situazione precedentemente dichiarata, alla persona responsabile della struttura di riferimento tutti i rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, purché di importo superiore a 150 euro, che gli stessi abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni, secondo le indicazioni previste dall'art. 6 comma 1 del Codice di comportamento nazionale.

3. La mancata comunicazione comporta una violazione dei doveri del pubblico dipendente e costituisce un illecito disciplinare.

Art. 21- Conflitto di interessi

1. Il conflitto di interessi si manifesta quando l'interesse privato, personale o professionale di chi è responsabile di una decisione entra in contrasto con il principio di imparzialità, specialmente quando l'interesse privato prevale su quello dell'Università. Questa situazione può verificarsi anche in assenza di un vantaggio economico o di altra utilità, ed essere potenziale, senza necessariamente produrre effetti immediati, ma con il rischio di compromettere la correttezza delle decisioni.

2. Il lavoratore e la lavoratrice, anche nella loro qualità di componenti di organi collegiali, si astengono dall'adozione di decisioni o dallo svolgimento di attività, inerenti alle loro mansioni, in situazioni di conflitto, anche potenziale, dell'interesse dell'Università con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti e di affini entro il secondo, o se componenti di organi collegiali dell'Ateneo entro il quarto grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura.

3. Il lavoratore e la lavoratrice si astengono, altresì, dall'adozione di decisioni o dallo svolgimento di attività, inerenti alle loro mansioni, in situazioni di conflitto, anche potenziale, dell'interesse dell'Università con interessi di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui essi o il coniuge abbiano lite pendente, diretta o indiretta in qualità di membri od organi dell'Università coinvolta, o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero - fermo restando, da parte dei lavoratori, il rispetto delle norme in materia di incompatibilità - di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori o agenti, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti; si astengono in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

4. La comunicazione relativa alla presenza di un potenziale conflitto di interessi è resa tempestivamente al responsabile della struttura di appartenenza, prima di compiere atti e contiene ogni informazione utile a valutare la rilevanza del conflitto. Detta comunicazione è assunta al protocollo dell'Università.

5. Il Responsabile della struttura di appartenenza, assunte le informazioni necessarie, si pronuncia sulla rilevanza del conflitto d'interessi e, se necessario, decide sull'astensione adottando gli atti conseguenti, dandone comunicazione scritta al lavoratore o lavoratrice interessati.

6. Il lavoratore e la lavoratrice presentano altresì apposita dichiarazione, ogni qualvolta si verifichi



una modifica della situazione precedentemente dichiarata.

7. Nel caso il conflitto di interessi riguardi un dirigente, la comunicazione è indirizzata al Direttore Generale, che decide in merito; qualora il conflitto riguardi il Direttore Generale dell'Università, la decisione compete al Rettore.

8. Per i dipendenti che svolgano funzioni didattiche e scientifiche, il potere di decisione sull'astensione spetta al Direttore di Dipartimento, o nel caso sia questo coinvolto, spetta al Rettore.

9. Qualora il conflitto riguardi il Rettore, la decisione è assunta dal Consiglio di Amministrazione. La comunicazione relativa al Rettore deve essere effettuata al Decano che istruisce e presenta la pratica al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile. Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione ravvisi il conflitto di interessi, il Decano sostituisce il Rettore limitatamente all'attività per la quale è stato ravvisato il conflitto, adottando gli atti e i provvedimenti necessari.

Art. 22 - Prevenzione della corruzione

1. Ai fini di quanto stabilito dall'art. 8 del Codice di comportamento nazionale, il lavoratore e la lavoratrice sono tenuti ad osservare quanto prescritto dalla normativa anticorruzione e dai piani da essa previsti e segnalano all'Università eventuali situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza. Al fine di tutelare la propria riservatezza, il lavoratore e la lavoratrice possono effettuare la segnalazione, anche in forma anonima, direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione, fornendo ogni informazione necessaria e l'eventuale documentazione pertinente.

2. In ogni caso la tutela del lavoratore o lavoratrice, che segnala illeciti, è garantita ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24. I soggetti che possono segnalare le condotte illecite, i soggetti abilitati a ricevere le segnalazioni, la procedura per presentarle e le tutele previste per i segnalanti, i segnalati e gli altri soggetti indicati nella norma sono disciplinati dal Regolamento di Ateneo in materia.

Art. 23 - Abuso di posizione

1. A nessun appartenente alla comunità universitaria è consentito abusare dell'autorevolezza o della superiorità derivanti dalla propria posizione, allo scopo di trarre vantaggi personali o di imporre ad altri l'esecuzione di prestazioni o di servizi che non siano dovuti o funzionali allo svolgimento delle attività istituzionali.

Art. 24 - Tutela della riservatezza

1. I lavoratori e le lavoratrici sono tenuti a mantenere riservate e non utilizzare le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, salvi gli obblighi di trasparenza, di prevenzione e di repressione di condotte contrarie al presente Codice e alla normativa in generale. In particolare, essi si impegnano a:

- a. rispettare la riservatezza di persone o di enti di cui l'Università detenga informazioni;
- b. non rivelare o divulgare dati e/o informazioni acquisite dalla partecipazione a organi accademici;
- c. consultare i soli atti, fascicoli, banche dati e archivi al cui accesso siano autorizzati, facendone un uso conforme ai doveri d'ufficio e consentendone l'accesso solo a coloro che ne abbiano titolo;
- d. prevenire l'eventuale dispersione di dati, osservando le misure di sicurezza impartite.



Art. 25 - Utilizzo delle risorse

1. Gli appartenenti alla comunità universitaria utilizzano le risorse economiche istituzionali nel rispetto delle norme e dei regolamenti vigenti e in modo da poter rendicontare l'uso efficiente ed efficace delle stesse e produrre idonea documentazione, ove richiesta.
2. L'Università non consente l'utilizzo di attrezzature di ricerca o didattiche, spazi, risorse umane, materiali o finanziarie per fini di natura personale o diversi da quelli istituzionali ovvero non autorizzati. Si applica quanto previsto dall'art. 22 del Regolamento per la disciplina del procedimento di rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali del personale docente e ricercatore dell'Università degli Studi di Trieste.

Art. 26 - Tutela del nome e dell'immagine

1. Tutti i componenti della comunità universitaria sono tenuti a rispettare il buon nome dell'Università e ad astenersi dal porre in essere condotte tali da recare danno alla sua immagine e alla sua reputazione, anche mediante la divulgazione di notizie riservate.
2. L'utilizzo del nome, del logo e di altri segni distintivi dell'Università per la diffusione di risultati, anche parziali, relativi ad attività in corso o già concluse, deve avvenire senza pregiudicare l'immagine dell'Università e richiede espressa autorizzazione. È vietato l'uso del nome, del marchio e dei segni distintivi dell'Università per scopi non istituzionali o secondo modalità non previste dalla disciplina dell'Ateneo.
3. I membri della comunità universitaria non sono autorizzati a rilasciare, attraverso i mezzi di informazione, comunicazioni o dichiarazioni pubbliche a nome dell'Università, al di fuori dei compiti istituzionali.

Art. 27 - Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media

1. Nell'utilizzo dei propri account di social media, il lavoratore e la lavoratrice utilizzano ogni cautela, affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente all'Università.
2. Fatti salvi la libertà di espressione e il diritto di critica, il lavoratore e la lavoratrice, nel rispetto delle istituzioni, si astengono da dichiarazioni pubbliche, interventi o commenti offensivi, oltraggiosi, discriminatori, anche attraverso il web, i social media, blog, forum o altre piattaforme digitali, benché aperti a un numero limitato di utenti, che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Università o della pubblica amministrazione in generale. Resta fermo il diritto di ciascuno di rappresentare nelle sedi competenti, ivi compresa la segnalazione alle organizzazioni sindacali, situazioni, fatti o atti ritenuti lesivi dei propri diritti.
3. Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo delle piattaforme digitali e/o dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.



4. Il lavoratore e la lavoratrice nell'utilizzo del proprio account personale non divulgano:
- a) informazioni riservate su colleghi o terze persone acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni e/o di cui abbiano la disponibilità per ragioni di servizio;
 - b) decisioni da assumere e/o provvedimenti relativi a procedimenti in corso o conclusi, salvo che non siano stati resi pubblici dall'Università;
 - c) progetti, corrispondenza interna, informazioni e/o documenti riservati o comunque non ancora resi pubblici dall'Università.
5. Il lavoratore e la lavoratrice sono pienamente responsabili dei contenuti e degli interventi che pubblicano tramite il proprio account personale sui social media o altre piattaforme digitali/web e, in quanto spazi potenzialmente pubblici, si esprimono con rispetto nei confronti di tutti gli utenti e si impegnano a mantenere un comportamento corretto ed etico, in linea con il ruolo di dipendente pubblico.
6. Fermo restando il rispetto della libertà di espressione e del diritto di critica, qualora dai propri account personali si evinca l'appartenenza all'Università, il lavoratore e la lavoratrice, nel pubblicare opinioni, giudizi o commenti su fatti, cose o persone, precisano che si esprimono a titolo personale.
7. Fermo restando il valore meramente esemplificativo delle condotte di cui al comma 2, l'Università si riserva la possibilità di esplicitare ulteriori condotte che possono danneggiare la reputazione dell'amministrazione ai sensi dell'art. 11 ter, comma 4, del D.P.R. n. 62/2013.

Art. 28 - Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati il lavoratore e la lavoratrice non sfruttano, né menzionano la posizione che ricoprono nell'amministrazione per ottenere vantaggi o utilità e non assumono condotte che possano nuocere all'immagine e alla reputazione dell'Università.

Capo II - OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO SPECIFICI PER IL PERSONALE ACCADEMICO

Art. 29 - Doveri istituzionali e relativi alle attività di didattica, di ricerca e gestionale

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 10, il personale accademico di cui all'art. 3 comma 1, lett. a) e c):
- a. è tenuto al rispetto dei compiti in materia di obblighi didattici, di ricerca e gestionali così come disciplinati dalla normativa e regolamentazione dell'Università;
 - b. evita di incorrere in situazioni di conflitto d'interesse nello svolgimento degli esami di profitto o in altre funzioni didattiche o valutative, anche in veste di componente di commissioni;
 - c. è tenuto, nelle attività di ricerca, al rispetto di quanto previsto nell'ambito del Regolamento dell'Università per l'integrità e l'etica della ricerca, con particolare riferimento a quanto previsto in merito alla gestione delle fonti di finanziamento;



- d. per lo svolgimento di attività extraistituzionali è tenuto al rispetto della normativa in vigore e dei regolamenti dell'Università.

2. Il personale accademico che ricopra il ruolo di Direttore di Dipartimento esercita, inoltre, funzioni dirigenziali nell'ambito del Dipartimento di afferenza, assumendo conseguentemente i relativi doveri e responsabilità in armonia con il proprio stato giuridico.

3. Lo svolgimento di attività extraistituzionali o comunque attività convenzionate, anche se debitamente autorizzato, non può, di per sé, giustificare il mancato assolvimento dei compiti istituzionali.

Capo III - OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO SPECIFICI PER IL PERSONALE CONTRATTUALIZZATO

Art. 30 - Comportamento in servizio e rapporti con il pubblico

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il lavoratore e la lavoratrice, salvo giustificato motivo, non ritardano né adottano comportamenti tali da far ricadere su altri lavoratori il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza e assicurano il rispetto dei tempi e degli standard di qualità fissati dall'Università nei relativi regolamenti, nelle direttive e nelle apposite carte dei servizi.

2. Il lavoratore e la lavoratrice utilizzano i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi e garantiscono l'effettiva presenza in servizio, ai sensi dell'art. 55 – *quinquies* del decreto legislativo 30 settembre 2001, n. 165, anche attraverso l'uso corretto e diligente dei sistemi di rilevamento delle presenze messi a disposizione.

3. Il lavoratore e la lavoratrice nei rapporti con il pubblico e con gli utenti, anche interni:

- a. mantengono contegno e professionalità adeguati, consapevoli di rappresentare l'Università;
- b. si fanno riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge o altro supporto identificativo messo a disposizione, salvo diverse indicazioni di servizio;
- c. operano con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, operano nella maniera più tempestiva, completa e accurata possibile, con chiarezza ed esaustività;
- d. orientano la propria attività in modo funzionale e coerente con la programmazione strategica ed operativa dell'Università, nel miglior perseguimento della qualità del servizio e della soddisfazione dell'utente;
- e. realizzano le prestazioni previste/assegnate con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste nelle operazioni da svolgersi; nella trattazione delle pratiche rispettano, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Università, l'ordine cronologico;
- f. rispettano impegni e scadenze, gestiscono correttamente i carichi di lavoro e non assumono impegni né anticipano l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti;



- g. 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 dell'Università;
- h. osservano il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia chiesto loro di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informano il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non siano competenti in merito alla richiesta, curano, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente.

Art. 31 - Disposizioni particolari per i dirigenti

1. I lavoratori e le lavoratrici con incarico dirigenziale (dirigenti), ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'art. 19, comma 6, del decreto legislativo 30 settembre 2001, n. 165, sono soggetti alla disciplina del presente Codice. I dirigenti, in particolare, osservano e vigilano sul rispetto delle regole disciplinari, di trasparenza e anticorruzione, in materia di assenze e permessi, di incompatibilità, di cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei dipendenti della struttura di cui sono responsabili.

2. I soggetti di cui al comma 1:

- a) svolgono con diligenza le funzioni loro spettanti e perseguono gli obiettivi assegnati adottando un comportamento organizzativo adeguato;
- b) assicurano una equa ripartizione dei carichi di lavoro all'interno della propria struttura, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a propria disposizione;
- c) affidano eventuali incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione;
- d) si adoperano per diffondere nell'organizzazione la cultura dell'orientamento al risultato e alla produttività;
- e) prima di assumere le proprie funzioni, 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 hanno parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente, che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con la struttura che dovranno dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti alla stessa. Forniscono inoltre all'Università le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge;
- f) curano, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui sono preposti, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori e le collaboratrici; assumono iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali;
- g) concorrono alla valutazione del personale assegnato alla struttura cui sono preposti con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti, sulla base di quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- h) intraprendono con tempestività le iniziative necessarie ove vengano a conoscenza di un illecito, attivano e concludono, se competenti, il procedimento disciplinare, ovvero segnalano tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvedono ad inoltrare tempestiva denuncia all'Autorità giudiziaria o



segnalazione alla Corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui ricevano segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adottano ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare;

- i) nei limiti delle proprie possibilità, evitano che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti, 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;
- j) curano la crescita professionale dei collaboratori e delle collaboratrici, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui sono responsabili.

Art. 32 - Contratti e altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipula di contratti per conto dell'Università, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il lavoratore e la lavoratrice non ricorrono a mediazione di terzi, né corrispondono o promettono ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'Università abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il lavoratore e la lavoratrice 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, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il lavoratore o la lavoratrice abbiano concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astengono dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il lavoratore e la lavoratrice 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'amministrazione, ne informano per iscritto il responsabile della struttura di appartenenza.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il Direttore generale.

5. Il lavoratore e la lavoratrice che ricevano, da persone fisiche o giuridiche, partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'Università, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informano immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Capo IV - OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO PER GLI STUDENTI E STUDENTESSE

Art. 33 - Doveri degli studenti e delle studentesse



1. Gli studenti e studentesse:

- a) hanno cura dei beni mobili o immobili di cui l'Università è proprietaria o che sono dalla stessa detenuti o posseduti a qualunque titolo;
- b) tengono un comportamento tale da non recare pregiudizio alle attività universitarie e all'ordinata e civile convivenza all'interno delle strutture universitarie;
- c) tengono un comportamento che non rechi danno all'immagine dell'Università e non sia offensivo, in ogni sede, compreso l'utilizzo dei questionari di valutazione dell'attività didattica, della dignità di altri studenti e studentesse, personale accademico, personale tecnico-amministrativo, collaboratori e collaboratrici tecnico linguistici, tecnologi e tecnologhe, organi di governo dell'Università e dell'Università stessa;
- d) tengono un comportamento che non impedisca o renda più difficoltoso l'accertamento di illeciti disciplinari commessi da altri;
- e) sono responsabili del corretto utilizzo degli strumenti digitali e di comunicazione utilizzati, come definiti all'art. 18.

2. Costituisce diritto e dovere di studenti e studentesse la partecipazione attiva alle attività didattiche e formative, adottando comportamenti collaborativi, corretti e rispettosi nei confronti del personale docente e di coloro che svolgono attività di lavoro o di studio nelle strutture dell'Università, nonché condividendo una cultura improntata all'onestà dei comportamenti, alla responsabilità e al rispetto.

3. Nelle prove di verifica e nelle prove finali dei Corsi di studio, studenti e studentesse si astengono da comportamenti che arrechino disturbo ovvero risultino lesivi e/o disonesti nei confronti di altri studenti o studentesse e dell'Università.

4. Ferma restando la responsabilità penale, costituisce illecito disciplinare l'alterazione, la modificazione, la contraffazione o la falsificazione di atti riguardanti la propria o l'altrui carriera universitaria, così come mentire o dichiarare il falso in merito alla propria o altrui carriera.

5. Sono contrari ai principi del presente Codice il plagio o la copiatura di testi altrui e qualsiasi altro comportamento che possa compromettere l'integrità e l'equità del processo di valutazione, ostacolando una corretta e imparziale valutazione della prova.

TITOLO IV – VIOLAZIONI DEL CODICE, MONITORAGGIO E ATTUAZIONE

Art. 34 -Violazioni del Codice

1. Gli appartenenti alla comunità universitaria sono tenuti a prendere visione e osservare il presente Codice nonché ad adoperarsi, in relazione al proprio ruolo e alla propria responsabilità, per la prevenzione dei comportamenti che costituiscono violazione delle norme in esso contenute.

2. Ogni persona che ritenga di aver subito una lesione o un danno ovvero abbia conoscenza dell'inosservanza del Codice può indirizzare una segnalazione scritta al Responsabile della propria struttura ovvero, in relazione alla particolarità del caso concreto, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, al Consigliere o Consigliera di fiducia, al Garante di Ateneo, al Rettore. Qualora il soggetto



destinatario della segnalazione non sia competente, la segnalazione sarà comunque trasmessa all'organo competente.

3. Le segnalazioni sono esaminate in modo imparziale e tempestivo, nel rispetto della dignità delle persone coinvolte, della riservatezza, del contraddittorio e della trasparenza. È garantita la tutela del segnalante contro ritorsioni, nonché la tracciabilità e la proporzionalità degli interventi adottati.

4. Per le segnalazioni relative agli illeciti contemplati dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione si rinvia quanto previsto dall'articolo 22 del presente Codice.

Art. 35 -Violazioni dei precetti etici

1. Ferma restando le responsabilità disciplinare, penale, amministrativa e contabile, le violazioni dei principi etici della comunità universitaria, di cui al Titolo II, comportano le sanzioni previste nel comma 6 del presente articolo.

2. Sulle violazioni del codice etico, ove non configurino illecito disciplinare, decide, su proposta del Rettore e nel rispetto del principio del contraddittorio, il Senato Accademico.

3. In tali casi il Rettore, entro 30 giorni dalla piena conoscenza dei fatti, contesta per iscritto, con uno strumento in grado di assicurare la ricezione della comunicazione, gli addebiti al componente della comunità universitaria cui è ascritta la violazione e comunica allo stesso la data di audizione. Tra la contestazione della violazione e l'audizione devono intercorrere almeno dieci giorni.

4. L'interessato o interessata ha facoltà di farsi assistere da un proprio rappresentante o da un difensore di fiducia e può presentare memorie.

5. Il Senato Accademico si pronuncia sulla proposta formulata dal Rettore all'esito del contraddittorio con l'interessato o interessata entro 180 giorni dalla contestazione della violazione dei precetti etici.

6. L'accertamento di violazioni del codice etico comporta l'applicazione, secondo principi di gradualità e di proporzionalità all'entità del fatto, delle sanzioni del rimprovero scritto con deposito degli atti nel fascicolo personale dell'interessato o interessata e della sospensione dall'esercizio delle cariche accademiche da uno a tre anni, nel caso di condotta che, tenuto conto delle circostanze del caso concreto, configuri una non lieve o reiterata violazione delle disposizioni.

Art. 36 - Violazioni degli obblighi di comportamento da parte del personale contrattualizzato

1. È fonte di responsabilità disciplinare, per il personale contrattualizzato, accertata all'esito del procedimento disciplinare, la violazione delle disposizioni contenute nel Titolo III del presente Codice e nel Codice di comportamento nazionale, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ferme restando le ipotesi in cui la violazione medesima dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile.

2. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge e dai contratti collettivi, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, si deve tenere conto delle indicazioni contenute al comma 2 dell'art. 16 del Codice di comportamento nazionale.



Art. 37 - Violazioni degli obblighi di comportamento da parte del personale docente e ricercatore

1. Per il personale docente e ricercatore la violazione delle disposizioni, comuni o specifiche, contenute nel Titolo III del presente Codice e nel Codice di comportamento nazionale, ferme restando le ipotesi in cui dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa, contabile, integra una violazione di un principio di comportamento e può essere fonte di responsabilità disciplinare, accertata all'esito del procedimento disciplinare il cui avvio spetta al Rettore.

2. Il procedimento disciplinare si svolge secondo le previsioni dell'art. 10 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, dell'art. 23 dello Statuto dell'Università e del Regolamento per il funzionamento del collegio di disciplina e disposizioni per lo svolgimento del procedimento disciplinare nei confronti professori e ricercatori universitari.

Se la violazione del presente Codice è compiuta dal Rettore le funzioni a lui attribuite competono al Decano dell'Università.

Art. 38 - Violazioni degli obblighi di comportamento da parte dei soggetti titolari di contratto di collaborazione o nell'ambito dei contratti di fornitura di beni, servizi, opere

1. Nei contratti o negli atti di incarico o di nomina oppure in apposito patto aggiuntivo è inserita, nei limiti previsti dalle leggi, un'apposita clausola di risoluzione del rapporto o di cessazione dell'incarico, o altra proporzionata sanzione prevista dal contratto, per il caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice.

Art. 39 - Violazioni degli obblighi di comportamento da parte di studenti e studentesse

1. La violazione delle disposizioni contenute nel Titolo III del presente Codice da parte di studenti e studentesse, ferme restando le ipotesi in cui dia luogo anche a responsabilità penale e/o civile, è fonte di responsabilità disciplinare, accertata all'esito del procedimento disciplinare, così come disciplinato dal Regolamento dell'Università sulla Carriera dello Studente e dai rispettivi ordinamenti.

2. I provvedimenti disciplinari che possono essere applicati, salva ogni diversa previsione legislativa, sono i seguenti:

- a) ammonizione;
- b) interdizione temporanea da una o più attività formative;
- c) esclusione da uno o più esami o altra forma di verifica di profitto per un periodo fino a tre mesi;
- d) sospensione temporanea dall'Università fino ad un massimo di un anno.

3. L'applicazione dei provvedimenti disciplinari deve rispondere a criteri di ragionevolezza ed equità, avuto riguardo alla natura della violazione, allo svolgimento dei fatti e alla valutazione degli elementi di prova.

Art. 40- Vigilanza, monitoraggio e attività formative



1. Fermi restando gli obblighi di denuncia previsti dalla normativa vigente, sull'applicazione del Codice vigilano il Rettore, il Direttore generale, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura e tutti i responsabili delle strutture dell'Università.
2. L'Università predispone iniziative di formazione rivolte a tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità, con particolare riferimento ai contenuti del Codice di comportamento nazionale e del presente Codice.

Art. 41 - Attuazione e diffusione

1. Gli appartenenti alla comunità universitaria sono tenuti a prendere visione e osservare il presente Codice nonché ad adoperarsi, in relazione al proprio ruolo e alla propria responsabilità, per la prevenzione dei comportamenti che costituiscono violazione delle norme in esso contenute.
2. Il Codice dell'Università è pubblicato sul sito internet istituzionale, insieme al Codice di comportamento nazionale.
3. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'Università.
4. L'Università, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti e assunte, con rapporti comunque denominati, copia del presente Codice.