

Decreto n. 77.24
Prot. 4391

IL RETTORE

- Viste le Leggi sull'Istruzione Universitaria;
- Visto lo Statuto dell'Università per Stranieri di Siena emanato con D.R. n. 146 del 15 aprile 2021 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 117 del 18 maggio 2021 ed in particolare l'articolo 11 (Senato Accademico), comma 10;
- Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i. ed in particolare l'art. 54 "Codice di comportamento";
- Vista la 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 s.m.i. ed in particolare l'articolo 2 comma 4 di adozione del Codice Etico;
- Visto il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- Visto il Codice di Comportamento dell'Università per Stranieri di Siena emanato con D.R. n. 297 del 19 giugno 2014;
- Visto il Codice Etico dell'Università per Stranieri di Siena, emanato con D.R. n. 139 del 2 maggio 2019;
- Vista la delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1208 del 22 novembre 2017 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione dove nella Parte III – Le Istituzioni Universitarie, al punto 6.1 Codice di comportamento/codice etico le università vengono invitate ad adottare un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento;
- Tenuto conto di quanto contenuto nell'Atto di indirizzo della Ministra dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca n. 39 del 15 maggio 2018 in merito all'individuazione di forme di coordinamento tra i Codici Etici e di Comportamento vigenti procedendo, in tal modo, alla redazione di un documento unico che fonda, appunto, le finalità del Codice Etico con quelle del Codice di Comportamento;
- Ritenuto pertanto opportuno unificare i due Codici in un unico documento;
- Visto il Codice Etico e Codice di comportamento dell'Università per Stranieri di Siena emanato con D.R. 546 (prot. n. 30752) del 27 ottobre 2022 deliberato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 24 ottobre 2022;
- Ritenuto opportuno integrare l'art. 14 – Didattica e ricerca del suddetto Codice con il comma 4, come di seguito riportato:
"4. Nel più attento rispetto dell'articolo 36 della Costituzione della Repubblica, l'Ateneo ripudia ogni forma di lavoro non retribuito. Solo il personale di ruolo può liberamente rinunciare ai compensi previsti per attività didattica aggiuntiva rispetto a quella dovuta o comunque inclusa nel ruolo";
- Vista il parere favorevole espresso dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 dicembre 2023;
- Vista la delibera assunta dal Senato Accademico nella seduta del 31 gennaio 2024;

DECRETA

l'emanazione del Codice Etico e Codice di Comportamento dell'Università per Stranieri di Siena, contenente l'integrazione all'articolo 14 – Didattica e ricerca, nel testo allegato al presente provvedimento (All. A).

Il presente Codice Etico e Codice di Comportamento dell'Università per Stranieri di Siena sostituisce integralmente quello emanato con D.R. n. 546 (prot. n. 30752) del 27 ottobre 2022.
Il presente Codice entra in vigore il giorno successivo alla data del presente provvedimento.

Siena, 8 febbraio 2024

IL RETTORE
(f.to prof. Tomaso Montanari*)

La compilatrice: Sig.ra Laura Bambagioni

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del c.d. Codice dell'Amministrazione Digitale e norme ad esso connesse.

Il presente documento è conforme al documento originale ed è prodotto per la pubblicazione sul portale istituzionale nella modalità necessaria affinché risulti fruibile dai software di ausilio, in analogia a quanto previsto dalle norme sull'accessibilità. Il documento originale è a disposizione presso gli uffici della struttura competente.

Università per Stranieri di Siena

Codice Etico e Codice di Comportamento

Preambolo

L'Università per Stranieri di Siena si riconosce come parte della scuola pubblica italiana, come servizio pubblico che ha come scopo il pieno sviluppo della persona umana.

L'Università tutela e valorizza le differenze, rimuove o riduce le diseguaglianze.

In quanto comunità, è sede primaria di pensiero critico, di libera ricerca e di libera formazione, di studio, di apprendimento e di libera elaborazione delle conoscenze.

Si riconosce istituzione pubblica a carattere indipendente e pluralistico; si ispira al carattere antifascista, ai principi della Costituzione della Repubblica italiana e alle disposizioni della *Magna Charta* sottoscritta dalle Università europee e di altri Paesi.

In quanto comunità, e attraverso le strutture che la compongono, opera ispirandosi a principi di democrazia, eguaglianza, autonomia, responsabilità e trasparenza nella ricerca, nella didattica, nell'organizzazione e nella gestione finanziaria e contabile.

Persegue obiettivi generali di promozione della conoscenza per il progresso culturale, civile ed economico della Repubblica, dell'Unione Europea, dell'umanità.

Respinge ogni forma di nazionalismo, riconosce come patria il mondo intero e l'umanità tutta.

Sostiene il diritto alla libertà di movimento e di residenza entro i confini di ogni Stato, il diritto di entrare in qualsiasi Paese, il diritto di lasciare qualsiasi Paese, incluso il proprio, e di ritornarci.

Ripudia la guerra, in ogni sua forma. Favorisce le forme di obiezione di coscienza previste dalla legge e accoglie studentesse e studenti, ricercatrici e ricercatori perseguitati nei loro Paesi per essersi rifiutati di combattere. Si propone di formare generazioni capaci di prevenire la guerra, attraverso la diffusione del plurilinguismo e del multiculturalismo, in sintonia con le linee dettate dalle istituzioni europee e dall'ONU.

Pratica e diffonde i principi della sostenibilità e della giustizia ambientale.

Contribuisce a rimuovere gli ostacoli all'istruzione universitaria e a garantire il diritto allo studio a tutte e a tutti.

Garantisce pari opportunità nell'accesso agli studi e nei meccanismi di reclutamento, di carriera e di rappresentanza, indipendentemente dal genere, dalla nazionalità, dalla religione, dall'etnia, dalle opinioni politiche, dalla lingua, dalla condizione sociale, dall'orientamento sessuale, dallo stato civile, dalla disabilità, dallo stato di salute o da qualsiasi altra condizione che possa portare ad immotivata sperequazione.

Promuove e favorisce la dimensione internazionale della ricerca e della formazione, i processi di incontro, dialogo, mediazione fra persone con lingue e culture diverse, nell'intento di favorire la civile e pacifica convivenza che nasce dal reciproco riconoscimento e dal vicendevole rispetto.

Indice

Disposizioni generali ed ambito di applicazione

Parte prima. Principi e valori della comunità accademica

Capo I – Rispetto della persona

Capo II – Etica della ricerca, della didattica, della terza missione, delle relazioni internazionali

Capo III– Libertà accademica e democrazia interna

Capo IV – Doveri di imparzialità, divieto di favoritismi e conflitto di interessi, tutela della riservatezza

Parte seconda. Regole di condotta

Parte terza. Obblighi di comportamento (Codice di Comportamento)

Capo I – Obblighi di Comportamento connessi all'attività di servizio

Capo II – Disposizioni particolari per le e i dirigenti

Capo III – Vigilanza e monitoraggio

Parte quarta. Violazioni e sanzioni

Parte quinta. Disposizioni di attuazione

Capo I – Prevenzione e contrasto delle discriminazioni, delle molestie sessuali e morali e dei fenomeni di mobbing

Capo II – Entrata in vigore e diffusione

Disposizioni generali ed ambito di applicazione

Articolo 1 - Finalità

1. In attuazione dell'articolo 36 dello Statuto dell'Università per Stranieri di Siena (di seguito sempre: Università), il presente Codice riunisce il Codice Etico e il Codice di Comportamento, in applicazione dell'art. 2, comma 4, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, dei dettami del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, emanato ai sensi del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, e della legislazione che previene la corruzione.
2. L'adozione e l'osservanza delle disposizioni del presente Codice non esonera dal rispetto e dall'applicazione delle norme dell'ordinamento in materia civile, penale, amministrativa, contabile e disciplinare che rilevano nelle materie di interesse.

Articolo 2 – Criteri ed ambito di applicazione

1. I principi enunciati nel *Preambolo* indirizzano l'interpretazione e l'applicazione delle singole disposizioni del Codice, e le scelte etiche presenti in tutti i momenti decisionali della vita dell'Università e in tutte le attività universitarie.
2. Il presente Codice obbliga ogni persona che faccia parte della comunità accademica, a tempo indeterminato o determinato, a qualsiasi titolo e in qualsiasi ruolo, compresi gli ospiti delle strutture universitarie, e così meglio individuata:
 - a) personale docente, ricercatrici e ricercatore a tempo indeterminato, collaboratrici ed esperte linguistiche, collaboratori ed esperti linguistici, docenti dei ruoli ad esaurimento, personale dirigente e tecnico-amministrativo, a tempo indeterminato e determinato;
 - b) personale ricercatore a tempo determinato, nei limiti della disciplina contrattuale;
 - c) personale di altre Amministrazioni pubbliche in posizione di comando o distacco presso l'Ateneo;
 - d) studentesse e studenti dei Corsi di Studio e dei Corsi professionalizzanti;
 - e) assegniste e assegnisti di ricerca, titolari di borse di studio e di ricerca che svolgono la propria attività presso l'Ateneo;
 - f) componenti degli Organi accademici e degli Organismi collegiali dell'Ateneo, secondo quanto definito nei relativi atti di incarico e di nomina;
 - g) titolari di contratti di didattica e di ricerca, collaboratrici, collaboratori e consulenti con qualsiasi tipologia di incarico, anche a titolo gratuito, per lo svolgimento di attività didattiche e di ricerca, nei limiti e con le modalità definite da specifiche clausole o disposizioni inserite nei relativi contratti o atti di incarico;
 - h) collaboratrici e collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Ateneo.
2. Ai fini dell'applicazione del presente Codice sono considerati quali:
 - a) “docenti”: anche le professoresse e i professori in visita e provenienti da altre Università e i docenti dell'Ateneo in visita presso altre Università, le professoresse e i professori Emeriti dell'Ateneo;
 - b) “studentesse e studenti”: le e i partecipanti a Corsi di Studio di ogni ordine e grado, dalla data d'iscrizione e fino alla conclusione degli studi ovvero sino a quando si avvalgono dei servizi dell'Ateneo. Le norme del Codice trovano applicazione anche nei confronti delle e dei partecipanti a programmi internazionali e di scambio tra Università.

3. Le disposizioni della Parte III, Capo I - Obblighi di comportamento connessi all'attività di servizio – del presente Codice:

- a) costituiscono principi generali di comportamento per il personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3, comma 2, Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 e si applicano per quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti;
- b) per il personale dirigente, tecnico-amministrativo, collaboratrici ed esperte linguistiche, collaboratori ed esperti linguistici, , docenti di lingua italiana nel ruolo ad esaurimento costituiscono attuazione del Regolamento recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici” ai sensi dell'art. 54, Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001;
- c) si estendono, per quanto compatibili, agli assegnisti e assegniste, ai titolari di contratti, incarichi e rapporti di collaborazione istituzionale.

Articolo 3 – Condizione specifica da inserire nei contratti e atti negoziali successivi all'entrata in vigore del Codice Etico e di Comportamento

Negli atti di incarico, nei contratti di collaborazione, delle consulenze o dei servizi, nelle convenzioni stipulati dopo l'approvazione del presente Codice sono inserite clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di grave violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice.

PARTE PRIMA. PRINCIPI E VALORI DELLA COMUNITÀ ACCADEMICA

Capo I – Rispetto della persona

Articolo 4 – Tutela della persona

1. Per l'Università la persona umana è sempre un fine, mai un mezzo. La sua dignità è salvaguardata come valore non negoziabile.
2. L'Università lavora per ridurre, e tendenzialmente far scomparire, la precarietà lavorativa di tutto il personale, in quanto condizione incompatibile con la dignità della vita personale e con la libertà della ricerca e della didattica.
3. In ogni situazione controversa, la difesa dei più fragili è la priorità sulla quale fondare le scelte.

Articolo 5 – Divieto di abuso di potere e di posizione

È vietata, e sanzionata, ogni forma di abuso di potere (che è tanto più grave quanto più alto è l'incarico di chi lo compie), asservimento accademico, sfruttamento del lavoro dei colleghi più giovani, oscuramento dei meriti altrui, ghettizzazione in base all'età o al ruolo, limitazione della libertà di scelta altrui.

Articolo 6 – Rifiuto di ogni discriminazione e cultura delle pari opportunità

È vietata, e sanzionata, ogni forma di intolleranza e razzismo e ogni forma di discriminazione – diretta o indiretta, esplicita o implicita – per genere, identità di genere, nazionalità, religione, etnia, colore della pelle, appartenenza culturale, opinioni politiche, lingua, condizione sociale, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, stato di salute, condizione familiare, abbigliamento, decorazioni del corpo, scelte di vita.

Articolo 7 – Molestie sessuali

1. L'Università non tollera alcuna forma di molestia, violenza, sopruso, abuso e fastidio di natura sessuale, e, comunque, alcun comportamento assimilabile. L'abuso e il fastidio sessuali sono definiti come richieste di favori sessuali ovvero proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale ovvero atteggiamenti o espressioni verbali degradanti aventi ad oggetto la sfera personale della sessualità.
2. L'Università assicura alle vittime una sollecita protezione libera dal pregiudizio, il pronto ricorso all'autorità giudiziaria e l'erogazione di sanzioni nei confronti del molestatore.
3. Rappresenta circostanza aggravante l'esistenza d'una posizione di asimmetria o subordinazione gerarchica tra la persona che molesta e la vittima, in particolare quando tale condotta sia imposta come condizione per l'accesso all'impiego e alla progressione di carriera. Assumono particolare gravità le molestie e le vessazioni morali, gli abusi e le attenzioni indesiderate di natura sessuale nei confronti degli studenti e delle studentesse.
4. Sono sanzionati commenti verbali sgraditi o degradanti di natura sessuale o sull'orientamento sessuale; contatti fisici non voluti o non consapevolmente e liberamente condivisi; domande esplicite o sottintese per ricevere o offrire favori sessuali; l'invio di messaggi sessualmente espliciti o di materiali audiovisivi e informatici offensivi.

Articolo 8 – Molestie morali

1. È vietata e sanzionata ogni molestia morale, intesa come comportamento ostile o denigratorio, diretto contro una persona, fisicamente o psicologicamente suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica.
2. Può configurarsi come molestia morale un comportamento che protragga nel tempo una discriminazione come quelle descritte all'articolo 6.

Articolo 9 – Mobbing

È vietata e sanzionata ogni forma di mobbing, inteso come insieme di pratiche persecutorie, vessazioni e abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, iterativo e intenzionale, con specifico intento afflittivo e con ratio discriminatoria, nei confronti di coloro che lavorano o studiano nell'Università.

Articolo 10 – Principio di inclusività

1. L'Università si esprime, in ogni circostanza e in ogni testo, con un linguaggio il più inclusivo possibile.
2. In ogni altra decisione che riguardi parole, luoghi, percorsi, eventi, prassi della vita accademica, il criterio di decisione dovrà sempre essere improntato alla massima possibile inclusività.

Capo II – Etica della ricerca, della didattica, della terza missione, delle relazioni internazionali

Articolo 11 – Libertà della ricerca scientifica

1. L'Università riconosce e garantisce alle docenti, ai docenti e alle ricercatrici e ai ricercatori il diritto-dovere di condurre la propria ricerca scientifica, in condizioni di libertà e autodeterminazione e dedicando ad essa il tempo necessario, nei limiti consentiti dal

dovere della didattica, dalla partecipazione all'autogoverno della comunità e dalla pratica della terza missione.

2. L'Università garantisce ad ogni persona il diritto di non piegare la propria ricerca alle forme, ai tempi e ai modi adottati dalle agenzie di valutazione della ricerca (pur ritenendo un adeguato e documentato impegno nella ricerca un requisito necessario alla qualificazione di ogni ricercatore o ricercatrice).

Articolo 12 – Etica della ricerca

1. L'Università si aspetta che ogni attività di ricerca, a prescindere se svolta da docenti, ricercatori o ricercatrici, studentesse o studenti sia condotta con la massima onestà, col più chiaro e completo riconoscimento dei meriti altrui, astenendosi da ogni forma di plagio e di autoplagio.

2. È vietata e sanzionata ogni forma di appropriazione della ricerca altrui, incluso il caso dell'imposizione della firma di chi non ha di fatto contribuito al lavoro scientifico.

3. L'appropriazione è più grave quando avviene in condizioni di asimmetria di ruolo o di potere di fatto.

Articolo 13 – Finanziamento della ricerca e della docenza

Nessuna ricerca di chi lavora e studia all'Università e nessun posto di insegnamento possono essere finanziati da imprese o fondazioni legate alla produzione e vendita di armi; al gioco d'azzardo; alla distruzione dell'ambiente; a condizioni di lavoro contrarie alla dignità umana o comunque a fini incompatibili con i valori della Costituzione della Repubblica.

Articolo 14 – Didattica e ricerca

1. Nel massimo rispetto per la libertà di insegnamento, la didattica dovrà essere sempre legata nel modo più stretto possibile alla ricerca.

2. Chi tiene i corsi ha il dovere di essere presente e puntuale ad ogni lezione.

3. Ogni titolare di corso ha il dovere di ricevere le studentesse e gli studenti, di norma in presenza, secondo le disposizioni della struttura didattica di riferimento.

4. Nel più attento rispetto dell'articolo 36 della Costituzione della Repubblica, l'Ateneo ripudia ogni forma di lavoro non retribuito. Solo il personale di ruolo può liberamente rinunciare ai compensi previsti per attività didattica aggiuntiva rispetto a quella dovuta o comunque inclusa nel ruolo.

Articolo 15 – Svolgimento delle prove di esame

1. Gli esami devono essere condotti secondo modalità chiaramente prestabilite, e in modo trasparente, serio, rispettoso, imparziale, non arbitrario.

2. Le candidate e i candidati a superare gli esami sono tenuti a un comportamento serio, integro, onesto e rispettoso.

Articolo 16 – Terza missione

1. La terza missione, intesa come condivisione dei risultati della ricerca con la società nel modo più ampio possibile, è dovere dell'intera comunità accademica, e di ogni sua

componente. Il suo scopo è contribuire al progresso spirituale e materiale della società, diffondere il plurilinguismo e il multiculturalismo e favorire la pacifica convivenza.

2. I risultati della ricerca, e in modo particolare di quella finanziata con fondi pubblici, devono essere per quanto possibile resi disponibili attraverso la modalità dell'accesso aperto.

3. Nessuna iniziativa di disseminazione della terza missione di chi lavora e studia all'Università può avvenire in collaborazione con imprese o fondazioni legate alla produzione e vendita di armi; al gioco d'azzardo; alla distruzione dell'ambiente; a condizioni di lavoro contrarie alla dignità umana o comunque a fini incompatibili con i valori della Costituzione della Repubblica.

Articolo 17 – Relazioni esterne ed internazionali

1. Fidando nella libertà accademica e nella forza del dissenso, per sua natura inscindibile dall'attività di ricerca, l'Università intrattiene relazioni con università, istituti culturali, enti di ricerca di paesi di tutto il mondo, indipendentemente dal regime politico di quei Paesi.

2. Nel caso che un'istituzione in rapporto ufficiale con l'Università esprima posizioni ufficiali incompatibili con i valori della Costituzione italiana, gli organi dell'Università individuano il modo di manifestare il dissenso della comunità accademica, se necessario fino ad interrompere i rapporti.

Articolo 18 - Autonomia e libertà di critica

1. L'Università promuove un contesto favorevole alle occasioni di confronto e riconosce le libertà di pensiero, di opinione ed espressione, anche in forma critica, al fine di garantire la piena esplicazione della persona.

2. Il diritto di critica è riconosciuto nel modo più ampio possibile ad ogni persona che faccia parte della comunità.

Capo III– Libertà accademica e democrazia interna

Articolo 19 – Tutela dell'indipendenza e dell'autonomia accademica

Tutte le componenti dell'Università, a partire dalla rettrice o rettore e da chi ha incarichi direttivi, sono tenute a salvaguardare l'indipendenza e l'autonomia della comunità accademica dal potere politico e da quello giudiziario, da quello religioso e da quello militare, dagli enti locali, dagli interessi economici, dai governi e dai corpi diplomatici stranieri.

Articolo 20 – Democrazia interna

1. È vietato ogni svuotamento della democrazia accademica, codificata nelle forme previste dallo Statuto.

2. La partecipazione, nelle più diverse forme, all'autogoverno dell'Ateneo è un dovere di ogni professoressa e professore, ricercatrice e ricercatore.

3. Le uniche riunioni in cui si formano decisioni e maggioranze sono quelle degli organi ufficiali dell'Ateneo.

4. La partecipazione alle riunioni e al lavoro degli organi è doverosa per ogni persona che ne faccia parte.
5. La rettrice o rettore, e tutte e tutti coloro che hanno incarichi di direzione e presidenza degli organi hanno il dovere di condurre le riunioni nel modo più trasparente, corretto e aperto al dissenso.
6. Salvo i casi espressamente proibiti dalla legge, ogni riunione degli organi, anche in forma ristretta, accoglie come uditori tutte e tutti coloro che ne compongono la versione più allargata.
7. Tutte le persone che fanno parte dell'Università sono sempre tenute a fornire adeguata ed obiettiva motivazione delle decisioni, incluse quelle incidenti sulla posizione o carriera di altri componenti dell'Università, e quelle aventi ad oggetto la descrizione o promozione delle attività formative.

Capo IV – Doveri di imparzialità, divieto di favoritismi e conflitto di interessi, tutela della riservatezza

Articolo 21 – Dovere di imparzialità nei concorsi

È dovere etico, oltre che obbligo di legge, di ogni commissario di concorso bandito dall'Ateneo agire nell'unico interesse della conoscenza e nel più scrupoloso rispetto dei meriti delle candidate e dei candidati.

Articolo 22 – Accesso ai concorsi

1. Alle procedure pubbliche di selezione dei ricercatori e delle ricercatrici e alle procedure di chiamata dei professori e delle professoresse ai sensi dell'articolo 18, Legge 30 dicembre 2010, n. 240 non possono partecipare colui o colei che abbia un grado di parentela o di affinità sino al quarto grado nei confronti di un professore o una professoressa appartenente al Dipartimento o alla Struttura che bandisce la procedura, ovvero della rettrice o rettore, della direttrice o direttore generale o di un o una componente del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.

Art. 23 - Responsabilità e conflitto di interessi

1. In conformità ai propri principi costitutivi, l'Università è autonoma e pluralista, libera da condizionamenti e indipendente da qualsiasi centro d'interesse esterno. Richiede ai propri e alle proprie componenti di osservare, nello svolgimento dei propri compiti istituzionali, i principi di correttezza ed imparzialità, nell'esclusivo interesse dell'Istituzione ed evitando situazioni di conflitto di interessi.

2. Il conflitto di interessi si verifica quando l'interesse privato, personale o professionale del o della responsabile di una decisione contrasti con il principio d'imparzialità, ed in particolare quando l'interesse privato sia anteposto a quello dell'Università. Tale situazione può prescindere dall'esistenza d'un vantaggio economico o di altra utilità.

3. In sede di nomina dei propri rappresentanti in enti, società ed altri organismi, anche non partecipati, l'Università si impegna ad evitare ogni possibile conflitto e ad agire nell'esclusivo interesse dell'istituzione.

Art. 24 – Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali

1. Nel trattamento dei dati personali, l'Università garantisce il rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato o interessata. Richiede ai componenti della comunità di utilizzare le informazioni relative alle attività universitarie nell'ambito del ruolo ricoperto e nel rispetto del segreto d'ufficio, mantenendo riservate le notizie apprese nell'esercizio delle proprie funzioni che non siano oggetto di obbligo di trasparenza in conformità alle disposizioni normative vigenti.

2. L'Università s'impegna ad assicurare l'equilibrio tra le libertà fondamentali della persona e le esigenze di rilevazione e monitoraggio delle attività istituzionali.

PARTE SECONDA. REGOLE DI CONDOTTA

Articolo 25 – Disposizioni generali

I comportamenti disciplinati in questa Sezione discendono da una forte assunzione di responsabilità dell'Ateneo che riconosce la necessità di adottare specifiche regole di condotta per svolgere al meglio la propria funzione istituzionale. L'eventuale comportamento in violazione, sempre che non ricada sotto la competenza del Collegio di disciplina, ovvero di altro organo disciplinare previsto dalla normativa vigente, può comportare l'irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 36 dello Statuto di Ateneo.

Articolo 26 – Conflitto di interessi ed obbligo di astensione

1. Tutte e tutti coloro che si trovano, o pensano di trovarsi, in conflitto d'interessi, sono tenuti a dichiararlo per iscritto alla rettrice o rettore.

2. Se il conflitto riguarda la rettrice o rettore, va dichiarato al Senato Accademico.

3. Il conflitto di interessi si verifica quando l'interesse privato, personale o professionale della responsabile, del responsabile di una decisione contrasti con il principio d'imparzialità, ed in particolare quando l'interesse privato di un componente dell'Università (o di persone fisiche o giuridiche con le quali intrattenga rapporti accademici, familiari, amicali, sentimentali, politici, economici, professionali o di consulenza, o comunque in grado di assicurargli quale utilità o vantaggio) contrasti realmente o potenzialmente con l'interesse, non solo economico, dell'Università. Tale situazione può prescindere dall'esistenza d'un vantaggio economico o di altra utilità, e riguarda anche i rapporti esterni di lavoro con enti di formazione, o università potenzialmente concorrenti.

4. Il componente dell'Università che, partecipando ad una decisione collegiale, si trova in conflitto di interessi deve astenersi dal deliberare.

Articolo 27 – Associazioni ed organizzazione in potenziale conflitto di interessi

1. È dovere di ogni componente dell'Università comunicare alla persona responsabile della struttura di appartenenza l'adesione o l'appartenenza ad associazioni od organizzazioni (escluse quelle di natura scientifica), la cui attività possa configurare un conflitto di interessi, interferire con lo svolgimento del lavoro o condizionare la libertà accademica.

2. Non è consentita l'appartenenza a società segrete.

Articolo 28 – Divieto di abuso della propria posizione nelle relazioni interne - Regalie

1. A nessun componente dell'Università è consentito abusare, direttamente o indirettamente, della propria posizione accademica ovvero del fatto di ricoprire uffici o incarichi, allo scopo di trarne vantaggi personali.
2. L'abuso può ricorrere anche tramite comportamenti che, seppur non illegittimi, siano palesemente in contrasto con lo spirito del presente Codice Etico.
3. I regali ricevuti in occasioni istituzionali di valore superiore a centocinquanta euro (o equivalenti futuri) sono acquisiti al patrimonio o all'uso dell'Ateneo.

Articolo 29 – Comunicazione interna

1. La comunicazione interna all'Università deve essere funzionale, non ridondante e rispettosa delle persone e dei loro spazi privati.
2. Salvo che in casi di comprovata urgenza, i messaggi di posta elettronica non devono essere spediti in orari serali e in giorni festivi.
3. Salvo che in casi di comprovata urgenza, le e i responsabili delle strutture, le e i dirigenti non comunicano attraverso conversazioni e messaggi attraverso l'utenza mobile privata delle e dei dipendenti, escludendone comunque gli orari serali e notturni e i giorni festivi.
4. Anche fra colleghe e colleghi viene privilegiata la comunicazione per posta elettronica, riservando l'uso di canali più immediati a casi di comprovata urgenza, escludendone comunque gli orari serali e notturni e i giorni festivi.

Articolo 30 – Comunicazione esterna

1. La comunicazione esterna dell'Università, compresa quella ufficiale sui canali *social*, ha lo scopo di diffondere informazione e conoscenza; ha carattere istituzionale; è orientata dai valori della Costituzione; utilizza uno stile sobrio e rispettoso.
2. Tutta la comunità universitaria è tenuta al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media.

Articolo 31 - Tutela del nome dell'Università

Non è consentito l'utilizzo del nome e del logo dell'Università per scopi non istituzionali, o secondo modalità non previste dalla disciplina di Ateneo.

Articolo 32 – Utilizzo delle risorse e raccolta differenziata

1. Tutto il personale dell'Università deve usare l'energia (la corrente elettrica, la climatizzazione etc.) e l'acqua, le strutture, i mezzi e le cose dell'Ateneo con parsimonia e cura.
2. È sanzionato ogni mancato ricorso alla raccolta differenziata dei rifiuti.

Articolo 33 – Divieto di utilizzo dei mezzi e delle risorse per finalità personali

A nessun componente dell'Università è consentito, in mancanza di espressa autorizzazione da parte dei competenti organi dell'istituzione universitaria, utilizzare o concedere a persone od enti esterni attrezzature di ricerca, spazi o risorse umane, materiali o finanziarie dell'Ateneo per fini di natura personale.

Articolo 34 – Accessibilità ed utilizzo dei locali e delle strutture

1. L'accessibilità di tutte e tutti ai locali, alle iniziative e al sito dell'Università è un valore prevalente, e deve essere attivamente perseguita da ogni componente della comunità.
2. Le aule e gli spazi dell'Università non possono essere in alcun caso concessi in uso a persone, enti, associazioni i cui fini sono incompatibili con i valori della Costituzione della Repubblica.

PARTE TERZA. OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO (CODICE DI COMPORTAMENTO)

Capo I – Obblighi di Comportamento connessi all'attività di servizio

Art. 35 – Principi di carattere generale

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2 comma 3 del Codice, le norme del presente Capo integrano ed attuano le previsioni del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici emanato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 (Codice di Comportamento Nazionale), al quale quindi deve farsi rinvio per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente atto.
2. Ogni dipendente rispetta i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
3. La persona lavoratrice, in quanto parte della comunità universitaria, concorre al perseguimento delle finalità istituzionali e degli obiettivi strategici dell'Ateneo secondo il grado di responsabilità previsto dal proprio ordinamento e dalle funzioni attribuitegli.
4. La o il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della Pubblica Amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
5. La o il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
6. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il o la dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.
7. La o il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle

informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

8. Il materiale e le attrezzature di cui la o il dipendente dispone per ragioni di ufficio nonché i servizi telematici e telefonici dell'ufficio sono utilizzati nel rispetto dei vincoli posti dall'Ateneo. Ogni dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'Ateneo a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

9. L'utilizzo delle dotazioni informatiche è consentita per attività di servizio, nel rispetto delle disposizioni impartite dall'Ateneo.

Articolo 36 – Trasparenza dell'attività istituzionale e tracciabilità

1. Il o la dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alla Pubblica Amministrazione secondo le disposizioni vigenti, prestando la propria collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti ad obbligo di pubblicità sul sito istituzionale.

2. Al fine di garantire la tracciabilità e la condivisione delle informazioni, il o la dipendente utilizza, ove previsto, gli strumenti informatici di Ateneo, seguendo le modalità di archiviazione definite dalle procedure interne.

3. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai e dalle dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 37 - Comportamento in servizio

1. Il o la dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda, ostacola né trasferisce su altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza. Assume un atteggiamento di rispetto e di leale collaborazione con i colleghi.

2. Il o la dipendente ha cura delle attrezzature di lavoro a lui affidate e le utilizza secondo le modalità stabilite dall'Ateneo con propria regolamentazione interna. Utilizza i mezzi di trasporto posti a sua disposizione dall'Ateneo solo per lo svolgimento dei compiti d'ufficio.

3. Il o la dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Art. 38 - Rapporti con il pubblico

1. Il o la dipendente favorisce l'instaurazione di rapporti di fiducia e di collaborazione con l'utenza e con il pubblico. Risponde alle richieste, utilizzando i mezzi di comunicazione a sua disposizione, in modo completo e, per quanto possibile, tempestivo.

2. Il o la dipendente assicura il rispetto dei tempi e degli standard di qualità fissati dall'Amministrazione nei relativi regolamenti, nelle direttive e nelle apposite carte dei servizi. Nella trattazione delle pratiche rispetta l'ordine di priorità stabilito dall'Amministrazione in osservanza dei principi di imparzialità ed efficienza.

3. Il o la dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli

interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico.

4. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.
5. Il o la dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il o la richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima Amministrazione.

Art. 39 – Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Università nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il o la dipendente non ricorre a mediazione di terzi né corrisponde o promette utilità a titolo di intermediazione. Il presente comma non si applica nei casi in cui l'Amministrazione intenda ricorrere all'intermediazione professionale.
2. Nella predisposizione degli atti di gara non vengono previste posizioni di vantaggio nell'indicazione dei requisiti tecnico-economici e nell'identificazione delle specifiche tecniche. Nei confronti degli operatori economici che concorrono alle gare di appalto, il o la dipendente limita i contatti personali a quelli strettamente indispensabili alla trattazione delle pratiche di ufficio. Eventuali richieste di chiarimento devono essere formalizzate per iscritto ed i contenuti delle relative risposte, se di interesse generale, resi noti mediante pubblicazione sul portale di Ateneo.
3. Il o la dipendente non conclude, per conto dell'Amministrazione e delle Strutture di Ateneo, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi per adesione ai sensi dell'art. 1342 del Codice Civile. Nel caso in cui il o la dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, si astiene dal partecipare alle decisioni e alle attività relative all'esecuzione del contratto, dandone comunicazione alla o al dirigente o alla o al Responsabile della Struttura.
4. Il o la dipendente che conclude accordi o contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli per adesione ai sensi dell'art. 1342 del Codice Civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia stipulato nel biennio precedente contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione per conto dell'Amministrazione, ne informa il o la dirigente o il o la Responsabile della Struttura.
5. Qualora, nelle situazioni di cui ai commi che precedono, si trovi il o la dirigente o il o la Responsabile della Struttura, questi informa il direttore generale o la direttrice generale; nel caso in cui in detta situazione si trovi il direttore generale o la direttrice generale, questi ne informa la direttrice o il rettore.

Articolo 40 – Prevenzione della corruzione

Il o la dipendente collabora con il o la Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza segnalando, tramite il o la Responsabile della Struttura di afferenza:

- a) eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel Piano per la Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza;
- b) il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio, non specificatamente disciplinate nel predetto Piano;
- c) le eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto direttamente a conoscenza all'interno dell'Amministrazione.

2. Secondo la previsione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza, tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare l'esistenza di comportamenti che possano eventualmente integrare, anche solo potenzialmente, casi di corruzione e illegalità, ferma restando la responsabilità correlata alle ipotesi di calunnia e diffamazione.

3. La predetta segnalazione potrà essere effettuata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza, fornendo ogni informazione necessaria e l'eventuale documentazione pertinente.

Capo II – Disposizioni particolari per le e i dirigenti

Art. 41 – Disposizioni particolari per le e i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione del C.C.N.L. di riferimento, le norme del presente articolo si applicano alle e ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001.

2. Il o la dirigente svolge con diligenza le sue funzioni, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento finalizzato al miglioramento dell'organizzazione e al conseguimento degli standard di efficienza ed efficacia dei servizi stabiliti dall'Amministrazione.

3. Il o la dirigente, prima di assumere le funzioni, comunica all'Ateneo le partecipazioni azionarie e gli interessi finanziari che possano determinare un conflitto di interessi. Dichiarata, inoltre, se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitino attività che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio da dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti ad esso. Fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e reddituale, comunicando gli eventuali aggiornamenti e le variazioni.

4. Il o la dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, le collaboratrici e i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il o la dirigente favorisce, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, l'instaurarsi di rapporti rispettosi tra le collaboratrici, e i collaboratori, la circolazione delle informazioni, la formazione e l'aggiornamento del personale, l'inclusione lavorativa e l'equilibrio di genere.

6. Il o la dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità e della professionalità del personale. Affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri

di rotazione. Svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura con imparzialità e rispettando i tempi prescritti.

7. Il o la dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie per il contrasto degli illeciti; attiva il procedimento disciplinare o segnala l'illecito all'Autorità disciplinare competente, prestando, ove richiesta, la propria collaborazione, salvi gli obblighi di denuncia come per legge. Nel caso in cui riceva segnalazione d'un illecito, adotta ogni cautela a tutela del segnalante ai sensi dell'articolo 54-bis, Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001.

9. Il o la dirigente, nei limiti delle sue possibilità evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Amministrazione.

Capo III – Vigilanza e monitoraggio

Art. 42 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Sull'applicazione del presente Capo del Codice, che attua il Codice di Comportamento Nazionale di cui al D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, vigilano nell'ambito delle rispettive competenze la rettrice o rettore, la direttrice o direttore generale, i o le dirigenti delle Aree, le o i Responsabili delle Strutture e l'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari.

Con riguardo alle attività di monitoraggio, di informazione e formazione sull'attuazione del Codice si rinvia a quanto previsto dall'art. 15 del Codice di Comportamento Nazionale.

PARTE QUARTA. VIOLAZIONI E SANZIONI

Articolo 43 – Violazioni del Codice prive di rilevanza disciplinare

1. Le segnalazioni relative ad eventuali violazioni del presente Codice Etico sono inviate alla rettrice o al rettore, che svolge una preliminare valutazione in ordine alla sussistenza delle predette violazioni, disponendo l'archiviazione delle sole segnalazioni relative a violazioni manifestamente infondate. Le segnalazioni possono riguardare violazioni eventualmente commesse da tutti i componenti della comunità universitaria secondo quanto previsto negli art. 1 e 2 del presente Codice.

2. In caso di violazione delle disposizioni di cui alla Parte I (Principi e valori della comunità accademica) e alla Parte II (Regole di Condotta) del presente Codice, escluso i casi in cui la violazione configuri responsabilità disciplinare, la competenza ad irrogare le sanzioni individuate dall'art. 36 dello Statuto di Ateneo, nel rispetto del principio di gradualità, spetta al Senato Accademico, su proposta della rettrice o rettore.

3. Le sanzioni decise dal Senato Accademico possono consistere:

- a-) nel richiamo scritto,
- b-) nel richiamo scritto con segnalazione alla comunità universitaria dell'Ateneo,
- c-) nel richiamo scritto con segnalazione sul sito dell'Ateneo e con esclusione temporanea dall'accesso ai fondi di ricerca di Ateneo.

4. Qualora la rettrice o rettore, all'esito delle valutazioni di cui al comma 1, ritenga che dalle segnalazioni ricevute possa emergere un profilo di responsabilità disciplinare

rispettivamente in capo ad appartenenti al personale docente o ricercatore, al personale tecnico-amministrativo, o agli studenti provvede agli adempimenti di competenza secondo le previsioni di cui agli artt. 44, 45 e 46 del presente Codice.

Articolo 44 – Violazione del Codice da parte del personale docente, ricercatore a tempo indeterminato e determinato, assistente, aventi rilevanza disciplinare

1. Il procedimento per violazione del presente Codice da parte dal personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 2, Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 e da parte del personale ricercatore a tempo determinato o indeterminato, borsiste e borsisti a tempo indeterminato o determinato, è promosso con la segnalazione del fatto alla rettrice o al rettore, accompagnata da eventuale documentazione, effettuata da qualunque componente della comunità ritenga ne sussistano i presupposti e le condizioni.
2. Nel caso di violazioni della Parte III – Obblighi di Comportamento, l'eventuale responsabilità disciplinare dei docenti sorge nei casi di violazione delle norme ad essi applicabili, oltre che nei casi disciplinati nell'articolo 35.
3. Le violazioni sono valutate dalla rettrice o dal rettore che avvia il procedimento disciplinare e lo presenta al Senato Accademico qualora valuti che comporti una sanzione non più grave della censura tra quelle previste dall'articolo 87 del Testo Unico delle leggi sull'istruzione superiore di cui al Regio Decreto 31 agosto 1933, n. 1592.
4. Qualora, invece, valuti che la sanzione possa essere più grave, entro trenta giorni dal momento della conoscenza dei fatti trasmette gli atti al Collegio di disciplina (formato e operante secondo l'articolo 21 dello Statuto dell'Università). La sanzione verrà quindi decisa del Consiglio di Amministrazione di Ateneo ed erogata con decreto rettorale.
5. Sulle violazioni del Codice Etico da parte della rettrice o rettore decide il Collegio di disciplina e la sanzione verrà quindi decisa del Consiglio di Amministrazione di Ateneo ed erogata con decreto della pro-rettrice vicaria o del pro-rettore vicario.
6. Restano in tutti i casi, ovviamente, salve, secondo la rispettiva disciplina, le conseguenze disciplinari, contabili, civili e penali delle condotte sanzionate.

Articolo 45 – Violazioni del Codice da parte delle e dei dirigenti, del personale tecnico-amministrativo, delle tecnologhe e dei tecnologi a tempo indeterminato, delle docenti e dei docenti di lingua italiana, delle collaboratrici ed esperte linguistiche e dei collaboratori ed esperti linguistici, aventi rilevanza disciplinare

1. La violazione degli obblighi previsti nella Parte III – Obblighi di Comportamento del presente Codice da parte delle dirigenti e dei dirigenti, del personale tecnico-amministrativo, delle tecnologhe e dei tecnologi a tempo indeterminato, delle docenti e dei docenti di lingua italiana, delle collaboratrici ed esperte linguistiche e dei collaboratori ed esperti linguistici, integra un comportamento contrario ai doveri d'ufficio.
2. La violazione delle disposizioni del presente Codice nonché da quella prevista dal Piano di Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza, della sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e s.m.i. è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare nel rispetto dei principi di legalità, gradualità e proporzionalità delle sanzioni, secondo quanto previsto dalle norme in materia contenute nel D. Lgs. 30 marzo 2011. n. 165 e sue modifiche e integrazioni e nei contratti collettivi di lavoro ove applicabili.

3. Resta ferma l'eventuale responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile.
4. Nei casi di violazione del Codice per i quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza della o del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. I casi di violazione del Codice per i quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale sono di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) secondo quanto disposto dall'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001.
5. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare applicabile, la violazione è valutata in proporzione alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche non patrimoniale, arrecato all'Ateneo.
6. Le sanzioni applicabili sono previste dalla legge e dai contratti collettivi. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
7. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge e di contratto collettivo.

Articolo 46 – Violazioni del Codice da parte delle studentesse e degli studenti

La violazione delle norme del presente Codice da parte degli studenti e delle studentesse può dare luogo a sanzioni disciplinari ai sensi della normativa vigente, e della Carta dei diritti e dei doveri delle studentesse e degli studenti dell'Università per Stranieri di Siena. Quando siano accertate attività tese a modificare indebitamente l'esito delle prove od impedirne una corretta valutazione, chi ha la responsabilità del controllo dispone l'annullamento delle prove medesime ed invia apposita segnalazione alla rettrice o al rettore ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare.

Articolo 47 – Attuazione del Codice nei rapporti di collaborazione esterna istituzionale, di ricerca e di didattica

1. L'Università promuove e diffonde la conoscenza del Codice in tutti i rapporti di collaborazione esterna, istituzionale, di ricerca e di didattica.
2. In caso di accertata violazione delle disposizioni del presente Codice da parte della o del titolare di un contratto di collaborazione esterna, fermo restando il principio del contraddittorio, può essere attivata la procedura per la risoluzione del contratto e, in caso di particolare gravità della violazione, può essere disposta la misura dell'esclusione dalle eventuali procedure per la stipula di un nuovo contratto di collaborazione esterna con l'Ateneo.

Articolo 48 - Attuazione del Codice nei rapporti di collaborazione esterna e di fornitura di beni, servizi ed opere

1. Le Regole di condotta (Parte II) e gli Obblighi di comportamento (Parte III) previsti dal Codice si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori e collaboratrici o consulenti dell'Ateneo, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché nei confronti delle collaboratrici e dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione.

2. La violazione di tali obblighi potrà comportare il pagamento di penali o la risoluzione del contratto, tenuto conto della gravità della violazione. A tal fine nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, l'Ateneo inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto in caso di violazione del presente Codice.

PARTE QUINTA. DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE

Capo I – Prevenzione e contrasto delle discriminazioni, delle molestie sessuali e morali e dei fenomeni di mobbing

Articolo 49 - Consigliere o consigliera di fiducia

1. Il consigliere o consigliera di fiducia è deputato o deputata a fornire assistenza e consulenza a sostegno di studenti e studentesse, docenti e personale tecnico-amministrativo in materia di molestie sessuali o morali, mobbing o altre forme di discriminazione in attuazione delle previsioni del Codice.

2. È figura nominata dalla rettrice o dal rettore, previa selezione pubblica, sulla base di competenze e professionalità che la rendono idonea alle funzioni di ascolto qualificato, consulenza e assistenza. Il suo mandato, della durata di due anni, può essere confermato solo per un secondo biennio.

3. Il consigliere o consigliera di fiducia opera nell'esclusivo rispetto della legge e nell'interesse di chi ha subito molestie o discriminazioni, ha come referente la rettrice o il rettore, agisce in piena autonomia e nella massima riservatezza nell'adempimento delle sue funzioni, può accedere agli atti e ai documenti dell'Amministrazione, può ascoltare testimoni e metterli a confronto, e può avvalersi, previa autorizzazione, di consulenti e della collaborazione di esperti e di esperte.

4. Presenta ogni anno una relazione sulla propria attività alla rettrice o al rettore e al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, il benessere di chi lavora e studia, e contro le discriminazioni (CUG) rispettando l'anonimato delle persone.

5. Il consigliere o consigliera di fiducia può essere revocato o revocata, con motivato decreto rettorale, nel caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nello svolgimento delle sue funzioni.

Capo II – Entrata in vigore e diffusione

Articolo 50 – Divulgazione del Codice

L'Università promuove la più ampia diffusione del presente Codice, mediante pubblicazione sul sito web e nella rete intranet e nei siti dei Centri e del Dipartimento di Studi Umanistici, e con ogni altra modalità ritenuta idonea.

Articolo 51 – Entrata in vigore, efficacia, diffusione del Codice

Il presente Codice è approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione. Viene emanato con Decreto del Rettore ed entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione all'Albo On line dell'Ateneo e si applica ai comportamenti tenuti successivamente alla sua entrata in vigore.

Dalla stessa data sono abrogati il Codice Etico e il Codice di Comportamento dell'Ateneo emanati rispettivamente con D.R. n. 139 del 2 maggio 2019 e D.R. n. 297 del 19 giugno 2014.