

CODICE ETICO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA

Senato Accademico	20 maggio 2015
Consiglio di Amministrazione	27 maggio 2015
Decreto Rettorale di emanazione	Rep. n. 862/2015 - Prot. n. 18979 del 6 luglio 2015
Pubblicato all'Albo Ufficiale di Ateneo	Rep. n. 162/2015 - Prot. n. 19095 del 7 luglio 2015

Parte I

Preambolo

L'Università degli Studi di Ferrara, istituita nel 1391, e di seguito denominata Unife, è un'istituzione pubblica, dotata di autonomia scientifica, didattica e organizzativa. Essa sviluppa e diffonde la cultura, le scienze e l'istruzione superiore attraverso l'esercizio inscindibile delle attività di ricerca e di insegnamento.

Unife, in conformità ai principi della Costituzione italiana e della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, afferma il proprio carattere pluralista e la propria indipendenza da ogni condizionamento di carattere ideologico, religioso, politico ed economico. Essa promuove l'elaborazione di una cultura fondata sui diritti umani, la salvaguardia dell'ambiente, la solidarietà internazionale.

Unife è una Comunità della quale fanno parte gli studenti, i professori, i ricercatori, il personale tecnico-amministrativo, nonché tutti coloro che, a vario titolo, trascorrono periodi di ricerca, di insegnamento e di studio presso l'Università. Tali soggetti hanno ruoli e responsabilità diversificati e intrattengono relazioni molteplici e differenziate: ciò implica sia il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, sia l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione stessa. Consapevole dell'importante funzione sociale e formativa delle istituzioni universitarie pubbliche, riconosciuta dalla Costituzione della Repubblica italiana, Unife ha a suo fondamento i valori che sono storicamente alla base della ricerca scientifica, dell'insegnamento e delle altre molteplici attività universitarie. A tali valori informa il suo operato al fine di favorire l'onore, il buon nome e l'eccellenza dell'Ateneo, attraverso la creazione di un contesto improntato al dialogo e alla tolleranza, al rispetto delle diversità, alle corrette relazioni interpersonali, all'apertura e agli scambi con la comunità scientifica internazionale, all'educazione ai valori e alla formazione della persona in tutti i suoi aspetti.

Unife richiede ai professori, ai ricercatori, al personale tecnico-amministrativo e agli studenti, nonché ad ogni altro membro dell'Ateneo nell'adempimento dei rispettivi doveri, e in relazione ai ruoli e alle responsabilità assunte, sia individualmente sia nell'ambito dei propri organi collegiali, di rispettare, proteggere e promuovere con coraggio i valori cardine delle istituzioni universitarie, fra i quali:

- (a) la dignità di ciascun essere umano;
- (b) il rifiuto di ogni discriminazione;
- (c) la valorizzazione del merito, delle capacità e delle competenze individuali;
- (c) la libertà e i diritti fondamentali, in particolare il diritto al sapere;
- (d) la responsabilità e il riconoscimento-adempimento dei doveri nei confronti della comunità;
- (e) il decoro, l'onestà, l'integrità e la professionalità;
- (f) la libertà della scienza e della ricerca;
- (g) l'equità, l'imparzialità, la leale collaborazione e la trasparenza.

Unife si riconosce nei valori custoditi nella Costituzione della Repubblica italiana, in particolare per quanto attiene allo sviluppo della cultura e della ricerca scientifica e tecnica (art. 9), alla libertà d'insegnamento (art. 33), al diritto per i capaci e meritevoli di raggiungere i gradi più alti degli studi (art. 34), e nei principi espressi nel Titolo I dello Statuto d'Ateneo.

L'Università degli Studi di Ferrara:

- a) riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nell'Ateneo di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto;
- b) considera il benessere psicofisico nei luoghi di lavoro come fattore strategico, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane.
- c) si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico.

Unife reputa indispensabile far riferimento alle regole adottate all'interno delle proprie strutture didattiche e scientifiche con riguardo alle problematiche in ambito bioetico e alle attività di sperimentazione.

I valori riconosciuti nel presente Preambolo determinano standard di condotta che dovranno essere applicati:

- (a) nella composizione-interpretazione di questioni etiche disciplinate nelle Parti II e III del presente codice;
- (b) nella composizione-interpretazione di altre questioni etiche rilevanti per le attività e la vita universitarie.

Il presente codice non si sostituisce alle leggi e ai regolamenti vigenti, ma si aggiunge alle disposizioni contenute nel Regolamento didattico di Ateneo, nel Regolamento Studenti, nel Regolamento della Commissione di Garanzia, nel Regolamento per il conferimento a professori e ricercatori universitari dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi retribuiti, nel Regolamento relativo alla tutela della proprietà industriale ed intellettuale, nel Regolamento generale di Ateneo, in relazione alle competenze del Consiglio di Parità, nel Regolamento che disciplina il Comitato Unico di Garanzia, nel Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nel Codice di Comportamento dell'Università di Ferrara, nonché ad ogni altra disposizione normativa applicabile ai membri appartenenti alla comunità universitaria e dalla quale conseguono diritti e doveri.

Parte II

Regole di condotta

Art. 1 - Rifiuto di ogni discriminazione

1. Tutti i membri di Unife hanno diritto ad essere trattati con spirito di comprensione ed eguale rispetto e considerazione, e a non essere ingiustamente discriminati, direttamente o indirettamente, in ragione di uno o più fattori, inclusi la religione, il genere, l'orientamento sessuale, la coscienza e le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, le disabilità, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, la gravidanza, le scelte familiari, l'età.

2. Sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui al precedente comma, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia o sia stata trattata un'altra in situazione analoga. Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutrali possono mettere in una posizione di svantaggio

categorie di persone individuabili in ragione dei fattori elencati al primo comma, salvo che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

3. Allo scopo di assicurare completa parità nei diversi aspetti della vita universitaria, il principio di non discriminazione non esclude il mantenimento o l'adozione di misure specifiche dirette ad evitare o compensare svantaggi relativi a uno qualunque dei motivi di cui al primo comma.

4. Unife adotta opportune strategie atte a prevenire, disincentivare e rimuovere comportamenti discriminatori o vessatori, in particolare se abituali e protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un membro dell'Ateneo, da parte di soggetti in posizione sovraordinata o da altri soggetti, che si sostanziano in forme di persecuzione psicologica o violenza morale tali da determinare un degrado delle condizioni di lavoro, ovvero compromettere la salute, la professionalità, la dignità o la stessa esistenza.

5. Unife rigetta ogni forma di pregiudizio sociale, ogni molestia o fastidio arrecati per uno dei motivi di cui al primo comma, ogni prassi stigmatizzante, degradante o umiliante, ossia l'idea di supremazia o superiorità morale di un gruppo rispetto ad un altro. È compito di Unife e dei suoi membri incoraggiare le iniziative volte a tutelare le categorie svantaggiate e la diversità individuale e culturale.

Art. 2 - Molestie sessuali, morali e mobbing

1. Per mobbing si intende l'insieme di comportamenti a carattere persecutorio che, con intento vessatorio, sono posti in essere contro la vittima in modo sistematico e prolungato nel tempo, e che generano un evento lesivo della salute, della personalità e/o della dignità della persona.

2. Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

3. Per molestia si intende ogni comportamento indesiderato, posto in essere in ragione di uno o più fattori, inclusi la religione, il genere, l'orientamento sessuale, le convinzioni personali, l'aspetto fisico, il colore della pelle, la disabilità, la lingua, l'origine etnica o sociale, la cittadinanza, le condizioni personali o di salute, la gravidanza, le scelte familiari, l'età, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

4. Unife non tollera molestie, nonché i comportamenti integranti casi di mobbing, ed assicura alle vittime una sollecita protezione libera dal pregiudizio.

5. Considerato il ruolo educativo dell'Università, assumono particolare gravità le molestie, anche sessuali, nonché le vessazioni, gli abusi morali o psichici e le pratiche persecutorie, da parte di docenti nei confronti di studenti.

Art. 3 - Libertà e autonomia accademica

1. Unife si impegna alla creazione di un contesto che favorisca la libertà e l'autonomia individuale, presupposto essenziale per il perseguimento della conoscenza, la qualità dell'insegnamento e della ricerca, l'affermazione della migliore professionalità, l'eccellenza.

2. Nell'esercizio della libertà accademica i membri di Unife sono tenuti a mantenere una condotta onesta e responsabile, anche tramite l'adozione di sistemi di autoregolamentazione volti ad illustrare alla comunità scientifica e alla società la metodologia, i risultati, l'integrità e l'impatto etico delle ricerche. Il personale di Unife è inoltre tenuto a mantenere una condotta collaborativa e rispettosa nei confronti delle decisioni accademiche di carattere organizzativo, poste in essere ai fini dell'efficienza, dell'equità, dell'imparzialità e della trasparenza dell'amministrazione universitaria.

Art. 4 - Libertà di critica

1. Ogni appartenente alla comunità universitaria è libero di esprimere, in forma motivatamente critica, opinioni sull'attività e sul governo dell'Ateneo. Le dichiarazioni in tal senso effettuate presso

gli organi di informazione pubblica debbono comunque essere sempre improntate al rispetto personale e alla moderazione del linguaggio.

Art. 5 - Proprietà intellettuale e plagio

1. Gli appartenenti alla comunità universitaria sono tenuti al rispetto sostanziale e non meramente formale delle norme in materia di proprietà intellettuale e plagio. L'autore di un'opera dell'ingegno appartenente a Unife è tenuto a non servirsene per fini privati, e a mantenere la riservatezza sui risultati raggiunti dalla stessa sino al momento della divulgazione ufficiale.

2. Unife, in considerazione della rilevanza sociale della ricerca scientifica, ritiene che i suoi risultati debbano contribuire allo sviluppo e al benessere della comunità, fermo quanto stabilito dal Regolamento relativo alla tutela della proprietà industriale ed intellettuale di questo Ateneo; la proprietà intellettuale è pertanto presunta a favore di Unife all'interno di un rapporto reciproco di condivisione degli obiettivi riguardanti l'utilizzazione dei risultati della ricerca.

3. Il plagio è definito come la parziale o totale attribuzione di parole, idee, ricerche o scoperte altrui a se stessi o ad un altro autore, a prescindere dalla lingua in cui queste sono ufficialmente presentate o divulgate, o nell'omissione della citazione delle fonti. Il plagio può essere intenzionale o l'effetto di una condotta non diligente o derivare dall'abuso, nel caso di opere collettive, dalla diversa posizione gerarchica o accademica.

4. Le attività accademiche di rilievo scientifico svolte collettivamente devono indicare specificamente, se richiesto, a quale collaboratore sono riferibili le singole parti. Nell'ambito di ciascun gruppo è necessario:

- a) promuovere le condizioni che consentono a ciascun partecipante di operare secondo integrità, onestà, professionalità, libertà;
- b) valorizzare i meriti individuali ed individuare le responsabilità di ciascun partecipante, impedendo da una parte la citazione di persone che effettivamente non hanno collaborato e dall'altra l'esclusione di chi ha effettivamente collaborato;
- c) sollecitare il dialogo, la cooperazione, la critica, l'argomentazione, lo sviluppo delle idee e delle abilità personali, specie nello svolgimento di attività scientifiche di confine o che richiedono un approccio metodologico complesso e/o multidisciplinare.

Art. 6 - Conflitto di interessi

1. Si ha conflitto di interessi quando l'interesse privato di un membro di Unife contrasta anche solo potenzialmente con l'interesse, non solo economico, dell'Ateneo. Tale conflitto riguarda anche i rapporti esterni di lavoro con enti di formazione o Università potenzialmente concorrenti.

2. L'interesse privato, di natura non solo economica di cui al comma precedente, può riguardare:

- a) l'interesse immediato della persona che è membro di Unife;
- b) l'interesse di un familiare, convivente o affine di un membro di Unife;
- c) l'interesse di enti, persone fisiche o giuridiche con cui il membro di Unife intrattenga un rapporto commerciale;
- d) l'interesse di enti o persone giuridiche di cui il membro di Unife abbia il controllo o posseda una quota significativa di partecipazione finanziaria;
- e) l'interesse di terzi, qualora ne possano consapevolmente conseguire vantaggi al membro di Unife.

3. Il membro di Unife, che in una determinata operazione o circostanza abbia interessi in conflitto con quelli del proprio Ateneo, deve darne immediata notizia all'Organo o alla persona responsabili o gerarchicamente sovraordinati, e deve astenersi, in ogni caso, da eventuali deliberazioni o decisioni in merito.

Art. 7 - Doveri di imparzialità e correttezza

1. Unife promuove l'impegno di tutti coloro che lavorano a vario titolo in Ateneo a:

- a) rispettare in modo sostanziale e fermo il principio dell'imparzialità della pubblica amministrazione;
- b) privilegiare sempre nelle scelte esclusivamente il principio del riconoscimento delle capacità e competenze individuali, del merito personale e della qualità delle prestazioni professionali, in ogni contesto e in particolare nelle procedure di selezione concorsuali.

Art. 8 - Nepotismo e favoritismo

1. Unife disapprova e si impegna a scoraggiare ogni forma di nepotismo e di favoritismo, in quanto contrastanti con la dignità umana, con la valorizzazione dei meriti individuali, con l'onestà, l'integrità, la professionalità e la libertà accademica, con l'equità, l'imparzialità e la trasparenza, e richiede ai professori, ai ricercatori e ad ogni altro membro dell'Ateneo di astenersi da tale costume.
2. Ricorre nepotismo quando un professore, un ricercatore, o un componente del personale tecnico-amministrativo, direttamente o indirettamente, utilizzano la propria autorevolezza o capacità di persuasione per concedere benefici, favorire incarichi o chiamate, influire sugli esiti concorsuali o sulle procedure di selezione relative in particolare – ma non esclusivamente – alla fase iniziale della formazione nella carriera universitaria (borse di studio e di ricerca, contratti, borse per dottorato di ricerca, assegni di ricerca). I casi di nepotismo possono riguardare anche l'ingresso di figli, familiari o conviventi, compresi gli affini fino al quarto grado compreso, in ambito accademico e in ambito tecnico-amministrativo.
3. Al nepotismo sono assimilate le pratiche di favoritismo di un professore nei confronti dei propri allievi, intese come condotte arbitrarie in contrasto con il buon nome di Unife, con i valori di onestà e imparzialità e con l'interesse di altri candidati obiettivamente meritevoli ed eccellenti nell'avvio iniziale o nei passaggi successivi della carriera accademica.
4. L'accertamento dei casi di nepotismo e favoritismo richiede un approccio che tenga conto del contesto e delle circostanze, al fine di bilanciare i diversi valori in gioco ed evitare arbitrarie discriminazioni di candidati obiettivamente meritevoli ed eccellenti.

Art. 9 - Abuso della propria posizione

1. A nessun membro di Unife è consentito utilizzare, direttamente o indirettamente, l'autorevolezza della propria posizione accademica o del suo ufficio al fine di forzare altri componenti di Unife ad eseguire prestazioni o servizi vantaggiosi per i primi, sempre che tale esecuzione non sia configurabile come un obbligo giuridico dei secondi. L'abuso può ricorrere anche tramite comportamenti che, seppur non illegittimi, siano palesemente in contrasto con lo spirito di norme e regolamenti dell'Ateneo.

Art. 10 - Uso delle risorse dell'Università

1. I membri di Unife devono usare le risorse in maniera responsabile, diligente ed efficiente, in modo da poter giustificare le spese e produrre idonea documentazione o rendiconto su richiesta dell'Università.
2. A nessun membro è consentito utilizzare o concedere a persone od enti esterni attrezzature di ricerca, spazi o risorse umane, materiali o finanziarie di Unife per fini di natura personale e/o per scopi diversi da quelli dell'istituzione universitaria, o in ogni caso non espressamente approvati da quest'ultima.

Art. 11 - Uso del nome e della reputazione dell'Università

1. Tutti i membri di Unife sono tenuti a rispettarne il buon nome e a non recare danno alla reputazione dell'istituzione.
2. A nessun membro di Unife è consentito:
 - a) utilizzare in modo non autorizzato e improprio il logo e il nome di Unife;
 - b) utilizzare la reputazione di Unife in associazione ad attività professionali, impieghi, incarichi o altre attività esterne, anche non remunerate;

c) esprimere punti di vista strettamente personali spendendo il nome di Unife.

Art. 12 - Doni e benefici

1. I membri di Unife sono tenuti a non sollecitare e a rifiutare ogni offerta non simbolica di doni o benefici suscettibili di influenzare, anche indirettamente, lo svolgimento delle attività universitarie.
2. I membri di Unife possono accettare le offerte spontanee di doni o benefici di valore economico irrilevante occorse in incontri culturali, visite o convegni scientifici pubblici, e sempre che l'accettazione non incida, nemmeno indirettamente, sullo svolgimento delle attività universitarie.

Art. 13 - Informazioni riservate

1. Tutti i membri di Unife sono tenuti a:
 - a) rispettare la riservatezza di persone od enti di cui Unife detiene informazioni protette;
 - b) non rivelare dati o informazioni riservate riferibili alla partecipazione ad Organi accademici.

Parte III

Disposizioni attuative

Art. 14 - Osservanza e attuazione del codice etico

1. In conformità a quanto disposto nel Preambolo e nelle Regole di condotta, i professori, i ricercatori, il personale tecnico amministrativo, gli studenti e ogni altro membro dell'Ateneo:
 - a) sono tenuti a prendere visione e ad osservare il presente codice e ad informarsi sulle relative prassi interpretative;
 - b) sono tenuti a familiarizzare con gli standard di condotta custoditi nel presente codice ed emergenti dalle prassi interpretative;
 - c) sono invitati a rivolgersi alla Commissione etica per ottenere pareri e suggerimenti circa l'applicazione del presente codice o la condotta appropriata in relazione a fattispecie da esso previste;
 - d) sono invitati a segnalare alla Commissione etica comportamenti contrari al codice etico nonché ad adoperarsi, in relazione alle proprie responsabilità, affinché cessino comportamenti contrari al codice stesso.

Art. 15 - Commissione etica

1. Sulla osservanza dei principi ispiratori e delle regole del presente codice vigila una apposita Commissione etica.
2. Le regole relative alla composizione, alla durata, all'organizzazione, al funzionamento e alle modalità di nomina dei componenti della Commissione sono stabilite da apposito regolamento, approvato dal Senato Accademico a maggioranza dei due terzi dei suoi componenti.
3. È fatto obbligo ai membri della Commissione di esercitare le funzioni ad essi assegnate con assiduità ed impegno, nonché in piena e scrupolosa osservanza dei canoni di indipendenza, correttezza, imparzialità, riservatezza.
4. La Commissione etica:
 - (a) ha funzioni consultive, di indagine e di controllo in merito all'attuazione ed al rispetto delle regole del presente codice e delle prassi interpretative;
 - (b) opera in base a segnalazioni non anonime o per iniziativa propria;
 - (c) favorisce, ove possibile, la composizione amichevole delle eventuali controversie;
 - (d) informa gli organi competenti circa le violazioni del presente codice;
 - (e) presenta annualmente al Senato Accademico una relazione in cui dà conto delle questioni emerse e delle decisioni assunte;
 - (f) sottopone agli organi competenti proposte di revisione o di integrazione del presente codice.

5. Gli atti della Commissione etica devono essere motivati.

Art. 16- Violazioni del codice etico e sanzioni

1. Nel rispetto della disciplina civile, penale ed amministrativa vigente, l'accertata violazione del presente codice può costituire motivo di determinazione di sanzioni disciplinari. L'accertamento della violazione richiede che l'interessato abbia la possibilità di essere ascoltato.

2. La Commissione etica, qualora accerti la fondatezza delle violazioni del presente codice, ne dà notizia al Rettore, il quale propone al Senato Accademico, che delibera a maggioranza dei due terzi dei suoi componenti, le sanzioni da comminare nei riguardi del responsabile della violazione. Queste potranno consistere, in ragione delle circostanze, in un richiamo riservato oppure in un richiamo pubblico. È fatta salva comunque l'adozione di ulteriori iniziative o provvedimenti, volti specificamente alla rimozione, laddove possibile, degli effetti prodotti dai comportamenti o dagli atti in violazione del presente codice, nonché, se la natura dei comportamenti lo richieda, l'informazione alla Commissione di garanzia dell'Ateneo, l'informazione agli Uffici di gestione del personale tecnico-amministrativo, il deferimento al Collegio di disciplina dell'Ateneo, previsto dall'art. 10 della l. n. 240/2010, la denuncia all'autorità giudiziaria.

3. Dei richiami e delle iniziative o dei provvedimenti suddetti è data notizia ai soggetti interessati, nonché la più ampia pubblicità possibile, anche a mezzo del sito dell'Ateneo. Qualora il richiamo sia riservato, è omessa l'indicazione dei nomi dei soggetti interessati.

4. Si considera condizione aggravante della responsabilità del soggetto l'adozione di comportamenti continuati o reiterati in violazione del presente codice. Qualora il soggetto stesso dovesse perseverare nell'adozione dei comportamenti stessi, Unife ricorrerà ad ogni altro mezzo legale per determinarne la cessazione, oltre a comminare le più severe misure sanzionatorie di ordine disciplinare a carico del soggetto che opera in violazione del presente codice.

5. Nei casi in cui la violazione del Codice etico sia posta in essere dal Rettore, la Commissione etica informa il Senato Accademico, il quale adotta i provvedimenti di cui al co. 2. La stessa disposizione si applica alle ipotesi regolate dall'art. 17.

Art. 17 – Violazioni del codice etico e sanzioni relative nei casi di molestie sessuali o mobbing

Nei casi in cui la Commissione etica riceva segnalazioni riguardanti comportamenti lesivi della dignità e integranti casi di molestie sessuali o mobbing, la Commissione, accertata violazione del presente codice, la Commissione promuove gli accertamenti preliminari, avvalendosi, qualora risulti necessario, anche di esperti esterni. La Commissione è inoltre tenuta a dare tempestiva comunicazione dell'istanza al Rettore, il quale, qualora emergano elementi sufficienti, adotta i provvedimenti opportuni per avviare il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

Qualora il Rettore (o la persona dallo stesso delegata) lo ritenga necessario, per tutelare la vittima del comportamento lesivo della dignità, lo stesso può proporre al competente Responsabile il trasferimento di una o più delle persone implicate.

Ogni iniziativa volta ad ottenere l'interruzione del comportamento lesivo della dignità deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto.

Durante l'intera procedura l'istante può avvalersi dell'assistenza di una persona di sua fiducia o dello Sportello di Ascolto, se istituito, di cui al successivo art. 19.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di denigrare qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi nel lavoro e nello studio, ne risponde disciplinarmente.

Nel caso sia dimostrata l'infondatezza della denuncia, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.

Art. 18 - Divulgazione del codice etico

1. Unife ha il compito di promuovere la più ampia divulgazione del presente codice, mediante pubblicazione sul sito dell'Ateneo e dei singoli Dipartimenti, e con ogni altra modalità ritenuta idonea.

2. L'Ateneo, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti copia del presente codice etico.
3. Il presente Codice viene pubblicato all'albo ufficiale, sul sito web e nell'intranet dell'Ateneo.

Art. 19 - Attività di sensibilizzazione e di intervento

L'Amministrazione, avvalendosi del Comitato unico di garanzia e del Consiglio di parità, è tenuta a predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti discriminatori, degradanti o vessatori.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei dirigenti e dei responsabili di struttura che dovranno promuovere e diffondere all'interno del posto di lavoro la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione dei fenomeni di disagio organizzativo.

L'Amministrazione, avvalendosi del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di parità, al fine di migliorare e garantire a tutte le persone che lavorano o studiano in Ateneo il benessere psicofisico, lavorativo ed organizzativo può definire tavoli tecnici di intervento in materia e istituire uno Sportello d'Ascolto cui possono rivolgersi le persone che ritengono di essere destinatarie di un comportamento lesivo della propria dignità.