

CODICE ETICO E DI COMPORAMENTO	ETHIK- UND VERHALTENSKODEX
---	---------------------------------------

Approvato dal Consiglio dell'Università con
delibera n. 70 del 25.06.2021

Genehmigt vom Universitätsrat mit Beschluss Nr.
70 vom 25.06.2021

INDICE

INHALTSVERZEICHNIS

PREMESSE	6	PRÄMISSEN	6
PARTE I	6	TEIL I	6
CODICE ETICO	6	ETHIK-KODEX	6
Articolo 1	6	Artikel 1	6
Preambolo	6	Präambel	6
Articolo 2	7	Artikel 2	7
Dignità umana	7	Menschliche Würde	7
Articolo 3	8	Artikel 3	8
Libertà accademica	8	Akademische Freiheit	8
Articolo 4	9	Artikel 4	9
Proprietà intellettuale e plagio	9	Geistiges Eigentum und Plagiat	9
Articolo 5	10	Artikel 5	10
Conflitto di interessi	10	Interessenkonflikt	10
Articolo 6	11	Artikel 6	11
Nepotismo e Favoritismo	11	Nepotismus und Begünstigung	11
Articolo 7	11	Artikel 7	11
Doni e benefici	11	Geschenke und Vergünstigungen	11
Articolo 8	12	Artikel 8	12
Uso del nome e della reputazione dell'Università	12	Verwendung des Namens und des Rufs der Universität	12
Articolo 9	12	Artikel 9	12
Uso delle risorse dell'Università	12	Verwendung der Ressourcen der Universität	12
Articolo 10	13	Artikel 10	13
Rispetto della riservatezza	13	Vertraulichkeit	13
Articolo 11	13	Artikel 11	13
Commissione etica	13	Ethik-Kommission	13
PARTE II	15	TEIL II	15
TUTELA DELLA DIGNITÀ DEI*DELLE LAVORATORI*LAVORATRICI E DEGLI STUDENTI*ESSE DI UNIBZ	15	SCHUTZ DER WÜRDE DER ARBEITSNEHMER*INNEN UND DER STUDIERENDEN DER UNIBZ	15
Articolo 12	15	Artikel 12	15
		Zweck und Anwendungsbereich	15

Finalità ed ambito di applicazione	15	Artikel 13.....	15
Articolo 13	15	Pflicht zur Zusammenarbeit	15
Dovere di collaborazione	15	Artikel 14.....	15
Articolo 14	15	Sexuelle und moralische Belästigung und Diskriminierung: Begriffsbestimmung	15
Modestie sessuali, morali e atti discriminatori: definizione	15	Artikel 15.....	17
Articolo 15	17	Vertrauensrat*rätin	17
Consigliere*a di fiducia	17	Artikel 16.....	18
Articolo 16	18	Informelles Verfahren.....	18
Procedura informale	18	Artikel 17.....	19
Articolo 17	19	Formales Verfahren.....	19
Procedura formale	19	Artikel 18.....	19
Articolo 18	19	Vertraulichkeit der Verfahren	19
Riservatezza delle procedure	19	TEIL III	21
PARTE III	21	VERHALTENSREGELN FÜR DIE TRANSPARENZ UND DIE KORRUPTIONSREGELUNG	21
NORME DI COMPORTAMENTO PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE.....	21	TITEL I.....	21
Articolo 19	21	PFLICHTEN FÜR DAS GESAMTE „PERSONAL“	21
Ambito di applicazione	21	ABSCHNITT I	21
Articolo 20	22	VERHALTENSPFLICHTEN IM DIENST.....	21
Obblighi di servizio	22	Artikel 19.....	21
Articolo 21	23	Anwendungsbereich	21
Rapporti con il pubblico	23	Artikel 20.....	22
Articolo 22	25	Dienstplichten.....	22
Comportamenti nei rapporti privati	25	Artikel 21.....	23
Articolo 23	25	Verhalten im Parteienverkehr.....	23
Partecipazione ad associazioni e organizzazioni	25	Artikel 22.....	25
Articolo 24	26	Verhalten in den privaten Beziehungen.....	25
Comunicazione degli interessi finanziari	26	Artikel 23.....	25
Articolo 25	27	Zugehörigkeit zu Vereinigungen oder Organisationen	25
Conflitto di interesse e obbligo di astensione	27	Artikel 24.....	26
Articolo 26	28	Mitteilung von finanziellen Interessen.....	26
Prevenzione della corruzione	28	Artikel 25.....	27
Articolo 27	29	Interessenkonflikt und Enthaltungspflicht	27
Regali, compensi e altre attività.....	29		

Articolo 28	30	Artikel 26.....	28
Trasparenza e tracciabilità	30	Korruptionsvorbeugung	28
Articolo 29 Contratti e altri atti negoziali	30	Artikel 27.....	29
Articolo 30 Salute e sicurezza sul posto di lavoro	32	Geschenke, Vergütungen und andere Vorteile..	29
.....	32	Artikel 28.....	30
Articolo 31	32	Transparenz und Rückverfolgbarkeit	30
Responsabilità del personale accademico nel processo di formazione	32	Artikel 29 Verträge und andere Rechtsgeschäfte	30
.....	32	30
Articolo 32	33	Artikel 30 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	32
Responsabilità del personale accademico nella ricerca	33	TITEL II.....	32
.....	33	VERHALTENSPFLICHTEN DES AKADEMISCHEN PERSONALS UND DER STUDIERENDEN DER UNIBZ.....	32
Articolo 33	34	ABSCHNITT I.....	32
Risultati della ricerca e contrasto del fenomeno del plagio.....	34	VERHALTENSPFLICHTEN IN DER LEHRE UND FORSCHUNG	32
.....	34	Artikel 31.....	32
Articolo 34	35	Verantwortung des akademischen Personals im Ausbildungsprozess.....	32
Responsabilità degli studenti e studentesse nell'ambito del percorso di studio	35	Artikel 32.....	33
.....	35	Verantwortung des akademischen Personals in der Forschung	33
Artikel 34.....	35	Artikel 33.....	34
Verantwortung der Studierenden im Ausbildungsprozess	35	Forschungsergebnisse und Bekämpfung von Plagiat.....	34
.....	35	ABSCHNITT II.....	35
Articolo 35	35	VERHALTENSPFLICHTEN DER STUDIERENDEN	35
Obblighi di servizio	35	TITEL III.....	35
Articolo 36	36	SPEZIELLE BESTIMMUNGEN FÜR DAS TECHNISCHE VERWALTUNGSPERSONAL	35
Comportamento del personale dirigente.....	36	ABSCHNITT I.....	35
PARTE IV.....	38	VERHALTENSPFLICHTEN IM DIENST	35
VIGILANZA, RESPONSABILITÀ E DISPOSIZIONI FINALI ...	38	Artikel 35.....	35
Articolo 37	38	Dienstplichten.....	35
Vigilanza, monitoraggio e attività formative.....	38	Artikel 36.....	36
Articolo 38	38	Verhalten der Führungskräfte	36
Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice	38	TEIL IV.....	38
.....	38		
Articolo 39	39		
Disposizioni finali.....	39		

AUFSICHT, VERANTWORTUNG UND ABSCHLIEßENDE BESTIMMUNGEN	38
Artikel 37.....	38
Aufsicht, Monitoring und Fortbildung.....	38
Artikel 38.....	38
Haftung bei Verletzungen von Pflichten des Kodexes	38
Artikel 39.....	39
Abschließende Bestimmungen.....	39

PREMESSE	PRÄMISSEN
----------	-----------

1. Il presente Codice recepisce il Codice Etico, approvato con delibera n. 9 del Consiglio dell'Università in data 3 febbraio 2012, che aveva dato esecuzione all'art. 2, comma 4, della Legge 240/2010 (legge Gelmini) che prescrive alle Università l'obbligo di adottare un codice etico della comunità universitaria (Parte I).

2. Il presente Codice recepisce il "Regolamento per la tutela della dignità dei* delle lavoratrici* lavoratrici e degli studenti* delle studentesse di unibz" che dà, esecuzione al d.lgs. n. 81 del 2008, in attuazione alla legge n. 123 del 2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ed in particolare dell'art. 2 laddove si definisce il concetto di salute come "stato complessivo di benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o infermità" nonché della normativa nazionale in materia di parità e pari opportunità, in particolare del d.lgs. 198/2006 (Parte II).

3. Esso, infine, dà esecuzione all'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e al D.P.R. 62/2013 che impongono a tutte le Pubbliche Amministrazioni l'adozione di un Codice di comportamento per la trasparenza e l'anticorruzione (Parte III).

1. Der vorliegende Kodex beinhaltet den Ethik-Kodex, der gemäß Art. 2 Abs. 4 des Gesetzes Nr. 240/2010 für die Universitätsgemeinschaft vorgeschrieben ist und mit Beschluss des Universitätsrates Nr. 9 vom 3. Februar 2012 genehmigt wurde (Teil I).

2. Der vorliegende Kodex beinhaltet die „Regelung zum Schutz der Würde der Arbeitnehmer*innen und der Studierenden der unibz“, die mit Beschluss des Universitätsrates Nr. 46 vom 24.04.2020 bewilligt wurde, der die gesetzlichen Bestimmungen zu Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz (Gesetz Nr. 123/2007 und GvD Nr. 81/2008, insbesondere Art. 2, der den Begriff Gesundheit als „Gesamtzustand physischen, mentalen und sozialen/gesellschaftlichen Wohlbefindens und nicht nur als Zustand ohne Krankheit und physischer Einschränkung“ definiert) sowie zur Chancengleichheit (GvD 198/2006) umgesetzt. (Teil II).

3. Mit dem vorliegenden Kodex werden die Bestimmungen gemäß Art. 54 Absatz 5 des GvD Nr. 165/2001 und D.P.R. Nr. 62/2013 umgesetzt, gemäß derer die öffentlichen Verwaltungen verpflichtet sind, einen Verhaltenskodex für die Transparenz und zur Korruptionsvorbeugung zu erlassen (Teil III).

PARTE I CODICE ETICO	TEIL I ETHIK-KODEX
-------------------------	-----------------------

Articolo 1
Preambolo

1. La Libera Università di Bolzano (di seguito denominata 'unibz') si ispira ai principi di dignità umana, uguaglianza e libertà.
2. Essa si fonda sulla libertà accademica, sia nella ricerca sia nell'insegnamento, e sull'autonomia necessaria a salvaguardare tale libertà.
3. Unibz, consapevole del proprio carattere multilingue, internazionale e pluralistico, assume un'essenziale funzione sociale e formativa volta

Artikel 1
Präambel

1. Die Freie Universität Bozen (nachfolgend "unibz" genannt) richtet sich nach den Grundsätzen der menschlichen Würde, der Gleichheit und Freiheit.
2. Die akademische Freiheit, in der Forschung wie in der Lehre, und die erforderliche Autonomie zum Schutz dieser Freiheit sind Grundfesten der unibz.
3. Unibz verfolgt mittels ihrer mehrsprachigen,

all'educazione ai valori fondamentali e alla promozione della persona, sia come singolo, sia come membro della società.

4. La comunità universitaria è composta da professori*esse, ricercatori*ricercatrici, personale tecnico-amministrativo, collaboratori*collaboratrici ed esperti*esperte linguistiche e dagli studenti nonché da ogni altro soggetto operante presso l'Ateneo, nell'adempimento dei rispettivi doveri e in relazione ai ruoli e alle responsabilità assunte sia individualmente sia nell'ambito di organi collegiali.

5. I componenti della comunità universitaria, consapevoli della responsabilità di cui sono investiti, informano le loro azioni al rispetto di tali principi e ne promuovono la realizzazione sia individualmente che collettivamente.

6. Unibz individua nel dialogo costruttivo e trasparente lo strumento prioritario per sostenere il proprio carattere etico e per risolvere i conflitti.

7. Fatta salva l'eventuale rilevanza civile o penale l'Università si ispira alle seguenti regole di condotta.

Articolo 2 Dignità umana

1. Tutti i membri dell'Università hanno il diritto di essere trattati con eguale rispetto e considerazione e a non essere ingiustamente discriminati, direttamente o indirettamente, in ragione di uno o più fattori, quali il genere, la cittadinanza, le origini etniche o sociali, la religione, l'orientamento sessuale, le convinzioni personali, l'aspetto fisico, la lingua, le condizioni personali e di salute, la gravidanza, le scelte familiari, l'età nonché il ruolo che occupano in ambito universitario. L'Università si impegna a impedire ogni forma di pregiudizio sociale, ogni molestia o fastidio, ogni prassi stigmatizzante, degradante o umiliante, ogni idea di superiorità morale di un gruppo rispetto ad un altro.

internazionali e pluralistiche Ausrichtung eine wesentliche gesellschaftliche und bildungspolitische Aufgabe in Bezug auf die Vermittlung von Grundwerten und die Förderung der Person, sowohl als Einzelperson als auch als Mitglied der Gesellschaft.

4. Die Universitätsgemeinschaft setzt sich aus den Professor*innen, den Forscher*innen, dem technischen und Verwaltungspersonal, den Mitarbeiter*innen und Fachleuten für Sprachen, den Studierenden sowie allen anderen an der Universität tätigen Personen zusammen. Sie erfüllen ihre jeweiligen Verpflichtungen je nach Position und Zuständigkeiten, die persönlich oder als Mitglied eines Gremiums übernommen werden.

5. Die Mitglieder der Universitätsgemeinschaft sind sich ihrer übernommenen Verantwortlichkeiten bewusst, handeln gemäß den oben genannten Grundsätzen und setzen sie sowohl als Einzelperson als auch in der Gruppe um.

6. Unibz setzt auf einen konstruktiven und transparenten Dialog, um die ethischen Grundsätze zu verwirklichen und Konflikte zu lösen.

7. Unbeschadet der eventuellen zivil- oder strafrechtlichen Bedeutung, richtet sich die unibz an die nachfolgenden Verhaltensregeln.

Artikel 2 Menschliche Würde

1. Alle Mitglieder der Universität haben das Recht, gleichermaßen mit Respekt und Achtung behandelt zu werden und dürfen weder direkt noch indirekt wegen ihres Geschlechtes, ihrer Staatsbürgerschaft, ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihrer Religionszugehörigkeit, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer persönlichen Überzeugungen, ihres Aussehens, ihrer Sprache, ihrer persönlichen und gesundheitlichen Situation, ihrer Schwangerschaft, ihrer familiären Entscheidungen, ihres Alters sowie ihrer Stellung innerhalb der Universität benachteiligt werden. Die Universität weist jede Form sozialer Vorurteile, jede Belästigung und stigmatisierende, degradierende und erniedrigende Verhaltensweise sowie die

2. L'Università adotta opportune strategie atte a prevenire, disincentivare e rimuovere comportamenti discriminatori, intimidatori o vessatori posti in essere in qualsiasi forma (scritta/verbale) nei confronti di un membro dell'Ateneo da parte di altri soggetti, che si sostanziano in forme di persecuzione psicologica o violenza morale tali da pregiudicare le condizioni di lavoro ovvero idonei a comprometterne la salute, professionalità, esistenza o dignità. Nessun componente della comunità universitaria può usare il suo ruolo o ufficio al fine di forzare altri membri dell'Università ad eseguire prestazioni o servizi a lui vantaggiosi.

3. L'Università condanna ogni forma di molestia sessuale, morale e atti discriminatori o abuso di natura sessuale e, ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia, pone in essere le misure necessarie per prevenire tali condotte e garantire strumenti di protezione della vittima. Sono considerati particolarmente gravi le molestie e gli abusi sessuali da parte di docenti nei confronti di studenti.

4. È compito dell'Università e dei suoi membri incoraggiare le iniziative volte a proteggere e valorizzare le categorie svantaggiate, la diversità individuale e culturale. Il principio di non discriminazione non osta al mantenimento e l'adozione di misure specifiche dirette ad evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui al primo comma.

Articolo 3 Libertà accademica

1. L'Università garantisce e promuove la libertà accademica e l'autonomia individuale, intese come necessario presupposto per la qualità dello studio, dell'insegnamento e della ricerca scientifica. Tutti i membri dell'Università assumono doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione universitaria e si impegnano a svolgere le loro attività con integrità e professionalità, al fine di promuovere la leale collaborazione e il buon funzionamento

Überzeugung der moralischen Vormachtstellung oder Überlegenheit einer Gruppe über die andere zurück.

2. Die Universität ergreift spezifische Maßnahmen zur Vorbeugung, Vermeidung und Beseitigung von diskriminierendem, einschüchterndem oder rücksichtslosem Verhalten (schriftlich, mündlich) gegenüber einem Mitglied der Universitätsgemeinschaft, auch in Form von psychologischer Verfolgung oder psychischer Aggression und Zwang, die zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, der Gesundheit, der Professionalität, der Lebensqualität oder Würde führen. Die Mitglieder der Universitätsgemeinschaft dürfen ihr Amt weder direkt noch indirekt dazu nutzen, um von Mitgliedern der Universität Leistungen zu ihren Gunsten zu erhalten.

3. Die Universität verurteilt jede Form von sexueller oder psychischer Belästigung, diskriminierende Handlungen oder sexuellen Missbrauch und ergreift, unbeschadet der gesetzlichen Bestimmungen, gezielte Maßnahmen zur Verhinderung und zum Schutz der Opfer. Sexuelle Belästigungen und Missbrauch vonseiten des Lehrpersonals gegenüber den Studierenden werden als besonders schwerwiegend betrachtet.

1. Die Universität und ihre Mitglieder unterstützen Initiativen, welche benachteiligte Personengruppen sowie die individuelle und kulturelle Vielfalt schützen und fördern. Das Diskriminierungsverbot erlaubt die Beibehaltung oder Ergreifung von spezifischen Maßnahmen zur Vermeidung oder zum Ausgleich von Nachteilen aus den in Absatz 1 genannten Gründen.

Artikel 3 Akademische Freiheit

1. Die Universität gewährleistet und fördert die akademische Freiheit und die individuelle Autonomie als Voraussetzung für die Qualität des Studiums, der Lehre und der wissenschaftlichen Forschung. Die Mitglieder der Universität übernehmen gegenüber der universitären Einrichtung Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten und üben ihre Aufgaben mit Integrität und Professionalität im Sinne der Förderung der loyalen Zusammenarbeit und der hohen Leistungs-

dell'Istituzione.

2. Il diritto alla libertà accademica impegna docenti e studenti*esse a rapportarsi in modo responsabile al sapere, in particolare nella pianificazione ed esecuzione di progetti di ricerca e nella divulgazione degli esiti delle ricerche. I metodi di ricerca e della didattica devono rispettare la dignità umana e corrispondere ai valori etici riconosciuti a livello internazionale nelle diverse discipline scientifiche. L'Università si impegna ad istituire un organo che valuti la conformità dei progetti di ricerca finanziati a questi standard. L'attività didattica deve essere svolta personalmente dal docente con regolarità e puntualità, nel rispetto degli studenti, dei loro diritti e della loro cultura. L'Amministrazione svolge un ruolo centrale nell'Istituzione universitaria e deve garantire l'ottimale funzionamento delle attività universitarie.

3. Le decisioni di carattere accademico e amministrativo si conformano ai principi di uguaglianza, imparzialità, trasparenza e riservatezza. In particolare, tutte le delibere e i provvedimenti adottati da organi collegiali o monocratici devono essere informati a criteri di trasparenza e pubblicità. Tutti i membri della comunità universitaria sono tenuti a mantenere una condotta onesta e responsabile e hanno il dovere di prestare attenzione affinché questi principi siano rispettati.

4. Ogni appartenente alla comunità accademica è libero di esprimere, in forma motivata, opinioni critiche sull'attività e sul governo dell'Ateneo.

Articolo 4

Proprietà intellettuale e plagio

1. Tutti i membri dell'Università hanno diritto di essere riconosciuti come autori dei risultati delle proprie ricerche.

2. Studenti*esse e docenti di unibz si impegnano affinché in ogni lavoro scientifico

a) le fonti, i mezzi di supporto, i metodi e i pareri siano debitamente e attendibilmente documentati;

b) gli standard della verifica critica dei propri risultati e l'integro confronto con altre posizioni siano salvaguardati;

fähigkeit der Einrichtung aus.

2. Die Dozenten und Studierenden müssen bei der Ausübung der akademischen Freiheit verantwortungsvoll mit dem Wissen umgehen, insbesondere bei der Planung und Umsetzung von Forschungsprojekten und bei der Verbreitung der Forschungsergebnisse. Die Methoden in Forschung und Lehre berücksichtigen die menschliche Würde und international in der wissenschaftlichen Forschung anerkannte ethische Werte. Ein von der Universität eingerichtetes Gremium bewertet die Übereinstimmung der Forschungsprojekte mit den vorbenannten Standards. Dozenten üben ihre Lehrtätigkeit persönlich, ordnungsgemäß und pünktlich unter Berücksichtigung der Studierenden, ihrer Rechte und ihrer Kultur aus. Die Verwaltung hat eine zentrale Aufgabe innerhalb der Universität und gewährleistet den optimalen Ablauf des Betriebes.

3. Die akademischen und administrativen Entscheidungen richten sich nach den Grundsätzen der Gleichheit, Unparteilichkeit, Transparenz und Vertraulichkeit. Insbesondere werden Beschlüsse und Maßnahmen der Gremien oder einer Einzelperson gemäß den Transparenz- und Publizitätskriterien erlassen. Die Mitglieder der Universitätsgemeinschaft verhalten sich ehrlich und verantwortungsvoll und tragen dafür Sorge, dass diese Grundsätze eingehalten werden.

4. Jedes Mitglied der Universitätsgemeinschaft ist frei, begründete Kritik an der Tätigkeit und Leitung der Universität zu üben.

Artikel 4

Geistiges Eigentum und Plagiat

1. Jedes Mitglied der Universität hat das Recht, als Autor*in der eigenen Forschungsergebnisse anerkannt zu werden.

2. Studierende und Dozenten der unibz sorgen dafür, dass in jeder wissenschaftlichen Arbeit

a) die Quellen, die Hilfsmittel, die Methoden und die Gutachten ausreichend und glaubwürdig dokumentiert sind

b) die Standards für die kritische Bewertung der eigenen Ergebnisse eingehalten werden und der

c) non vengano utilizzate a proprio vantaggio e merito le prestazioni altrui e non vengano utilizzati lavori di altri senza esplicita menzione.

3. L'Università applica opportune sanzioni alle violazioni di queste regole, in particolare di quelle relative al plagio e all'utilizzo illecito della proprietà intellettuale altrui.

4. I risultati scientifici prodotti presso unibz hanno come loro destinatario naturale la comunità nella sua interezza.

Vergleich mit anderen Positionen vollständig durchgeführt wurde

c) die Leistung Dritter nicht als eigene Leistung oder zum eigenen Vorteil oder ohne ausdrückliche Erwähnung des*der Autors*in verwendet wird.

3. Bei Nichtbeachtung dieser Bestimmungen, wendet die Universität angemessene Sanktionen an, insbesondere im Falle von Plagiat und unrechtmäßiger Nutzung geistigen Eigentums.

4. Die wissenschaftlichen Ergebnisse der unibz sollten der Allgemeinheit zur Verfügung stehen und zur Entwicklung und zum Wohl der Gesellschaft beitragen.

Articolo 5 Conflitto di interessi

1. Si ha conflitto d'interessi quando l'interesse privato di un membro dell'Università, o di persona chiamata ad esprimere opinioni o decisioni che riguardino membri dell'Università o fatti interni all'Università stessa ad esclusione dello studente in quanto discente, contrasta realmente o potenzialmente con l'interesse, non solo economico, dell'Università. 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 un membro dell'Università può riguardare:

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

3. I membri dell'Università o le persone che collaborano con l'Università e che in una

Artikel 5 Interessenkonflikt

1. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn das private Interesse eines Mitgliedes der Universität, mit Ausnahme der Studierenden, oder einer Person, die beauftragt wurde, sich über ein Mitglied der Universität oder über einen internen Sachverhalt an der Universität zu äußern oder Entscheidungen zu treffen, im realen oder potentiellen Widerspruch zu den - nicht nur wirtschaftlichen - Interessen der Universität steht. Dieser Konflikt betrifft auch externe Arbeitsverhältnisse mit potentiell konkurrierenden Weiterbildungsorganisationen oder Universitäten.

2. Das private Interesse - nicht nur wirtschaftlicher Natur - eines Mitgliedes der Universität kann betreffen:

- a) das direkte Interesse der Person in seiner Eigenschaft als Mitglied der Universität;
- b) das Interesse eines Familienangehörigen eines Mitgliedes der Universität;
- c) das Interesse von Körperschaften, physischen und juristischen Personen, mit denen das Mitglied der Universität ein Angestelltenverhältnis oder eine Wirtschaftsbeziehung hat;
- d) das Interesse einer Körperschaft oder juristischen Person, wenn sie vom Mitglied der Universität kontrolliert werden oder dieses einen bedeutenden Finanzanteil besitzt;
- e) das Interesse von Dritten, wenn dadurch dem Mitglied der Universität bewusst Vorteile verschafft werden.

determinata operazione o circostanza hanno interessi secondo quanto stabilito ai commi 1 e 2, devono darne immediata notizia all'organo o alla persona responsabili o gerarchicamente sovraordinati. Chi si trova in conflitto d'interessi deve altresì astenersi da eventuali deliberazioni o decisioni in merito.

Articolo 6 Nepotismo e Favoritismo

1. L'Università contrasta fermamente ogni forma di nepotismo e favoritismo, in quanto contrastanti con la dignità umana, con la corretta valorizzazione del merito, con l'onestà, l'integrità, la professionalità e la libertà accademiche, con l'equità, l'imparzialità e la trasparenza e richiede ai*alle professori*professoressa, ai*alle ricercatori*ricercatrici e ad ogni altro membro dell'Università di astenersi da tale costume.

2. Ricorre nepotismo quando un componente del personale accademico o di quello tecnico-amministrativo direttamente o indirettamente - anche nei casi di ricorso a fondi esterni - utilizza la propria autorevolezza o capacità di persuasione per concedere benefici, favorire incarichi o chiamate, influire sugli esiti concorsuali o sulle procedure di selezione riguardanti, in particolare l'avvio e lo sviluppo della carriera universitaria (compresi borse di studio, contratti, borse di dottorato, assegni di ricerca) e l'ingresso di figli, familiari o conviventi, compresi gli affini.

3. Al nepotismo sono assimilate le pratiche di favoritismo di un*a professore*essa nei confronti dei propri studenti, intese come condotte in contrasto con i valori di onestà e imparzialità e con l'interesse di altri candidati obiettivamente meritevoli nell'avvio o nella prosecuzione della carriera accademica.

Articolo 7 Doni e benefici

3. Beim Auftreten eines Interessenkonfliktes gemäß den Absätzen 1 und 2 muss das Mitglied der Universität oder die beauftragte Person das/die zuständige oder hierarchisch übergeordnete Organ/Person umgehend darüber informieren und sich von Beschlüssen und Entscheidungen enthalten.

Artikel 6 Nepotismus und Begünstigung

1. Die Universität duldet keine Form von Nepotismus und Begünstigung, da sie unvereinbar mit der menschlichen Würde, der fairen Anerkennung der Leistung, der Ehrlichkeit, Integrität, Professionalität und akademischen Freiheit, Gerechtigkeit, Unparteilichkeit und Transparenz ist. Sie verlangt von den Professor*innen, Forscher*innen, und jedem anderen Mitglied der Universität von einer derartigen Verhaltensweise abzusehen.

2. Nepotismus liegt vor, wenn ein Mitglied des Lehrpersonals oder des technischen und Verwaltungspersonals, direkt oder indirekt – auch bei der Verwendung von Drittmitteln – sein Ansehen oder seine Überzeugungsfähigkeit dazu nutzen, um Begünstigungen zu gewähren, Aufträge und Berufungen zu begünstigen, Wettbewerbsergebnisse oder Auswahlverfahren zu beeinflussen, insbesondere jene, die den Beginn oder den weiteren Verlauf der Universitätskarriere (dies betrifft auch Stipendien, Verträge, Stipendien für Forschungsdoktorate, Verträge für Forschungsassistent*innen) und Aufnahme von Kindern, Familienangehörigen oder Zusammenlebenden, auch der Verschwägerten, betreffen.

3. Als Nepotismus gelten auch die Begünstigungen eines*einer Professors*in gegenüber seiner*ihrer Studierenden. Dieses Verhalten ist mit den Werten der Ehrlichkeit und Unparteilichkeit sowie den Interessen anderer verdienstvoller Kandidat*innen zu Beginn oder im weiteren Verlauf der Karriere unvereinbar.

Artikel 7 Geschenke und Vergünstigungen

1. Tutti i membri dell'Università debbono astenersi dal richiedere o accettare offerte di beni o benefici anche simbolici che possano influenzare direttamente o indirettamente lo svolgimento delle attività universitarie cui sono preposti.

Articolo 8

Uso del nome e della reputazione dell'Università

1. Tutti i membri dell'Università sono tenuti a rispettare il buon nome dell'istituzione e a non recare danno alla sua reputazione.

2. Salvo espressa autorizzazione, a nessun membro dell'Università è consentito:

a) utilizzare in modo improprio il simbolo e il nome dell'Università;

b) utilizzare la reputazione dell'Università in associazione ad attività professionali, impieghi, incarichi o altre attività esterne, anche non remunerate;

c) esprimere punti di vista strettamente personali spendendo il nome dell'Università.

3. Le dichiarazioni pubbliche devono essere improntate al rispetto personale e alla responsabilità collettiva, al fine di tutelare la reputazione di unibz secondo i criteri sopra citati.

Articolo 9

Uso delle risorse dell'Università

1. I membri dell'Università devono usare le risorse in maniera responsabile, trasparente e diligente, in modo da poter giustificare le spese e produrre idonea documentazione o rendiconto su richiesta dell'Università.

2. A nessun componente è consentito concedere a persone od enti esterni attrezzature di ricerca, spazi o risorse umane, materiali, hardware - e/o software, ovvero risorse finanziarie dell'Università 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

1. Die Mitglieder der Universität dürfen keine Geschenke oder Vergünstigungen, auch nicht symbolischer Natur, verlangen oder annehmen, die direkt oder indirekt ihre universitären Tätigkeiten beeinflussen.

Artikel 8

Verwendung des Namens und des Rufs der Universität

1. Die Mitglieder der Universität müssen den guten Namen der Universität respektieren und dürfen ihren Ruf nicht schädigen.

2. Die Mitglieder der Universität benötigen eine ausdrückliche Ermächtigung für:

a) die uneigentliche Verwendung des Logos und des Namens der Universität

b) die Verwendung des Namens der Universität im Zusammenhang mit professionellen Tätigkeiten, Anstellungen, Aufträgen oder anderen externen Tätigkeiten, auch wenn diese ohne Gegenleistung erfolgen

c) die Verwendung des Namens der Universität in Verbindung mit persönlichen Aussagen.

3. Öffentliche Stellungnahmen müssen auf der Grundlage des persönlichen Respekts und der kollektiven Verantwortung erfolgen, um den Ruf der unibz im Sinne der oben genannten Kriterien zu schützen.

Artikel 9

Verwendung der Ressourcen der Universität

1. Die Mitglieder der Universität müssen die Ressourcen der Universität verantwortungsbewusst, sorgfältig und optimal verwenden, sodass deren Spesen gerechtfertigt und auf Anfrage der Universität, durch die entsprechenden Dokumente oder Rechnungslegung belegbar sind.

2. Ohne die ausdrückliche Genehmigung der Universität ist es keinem Mitglied der Universität erlaubt die Forschungseinrichtung, die Räumlichkeiten, die Personenressourcen, die Materialien, die Hardware und/oder Software oder die finanziellen Mittel der Universität persönlich oder durch die Abtretung an Dritte (Personen oder

Körperschaften) für persönliche und/oder für andere als die institutionellen Zwecke der Universität zu nutzen.

Articolo 10 Rispetto della riservatezza

1. Tutti i membri dell'Università sono tenuti a
 - a) rispettare la riservatezza di persone od enti di cui l'Università detiene informazioni protette;
 - b) non rivelare dati o informazioni riservate riferibili alla partecipazione ad organi collegiali;
 - c) consultare i soli atti, fascicoli, banche dati e archivi al cui accesso siano autorizzati, facendone un uso conforme ai doveri d'ufficio ed alle regole in materia di privacy e ad aver cura che tale riservatezza non sia, volontariamente o involontariamente, violata da altri.

Articolo 11 Commissione etica

1. È istituita la Commissione etica con funzioni consultive, di ricerca e di controllo in merito all'attuazione, al rispetto e alle possibili revisioni delle norme del codice e delle prassi interpretative.
2. La presa di posizione della Commissione etica in merito a quesiti o conflitti sarà richiesta solo nel caso in cui, altri organi competenti abbiano già affrontato tali quesiti utilizzando i principi del presente codice etico.
3. La Commissione favorisce, ove possibile, la composizione amichevole delle eventuali controversie e segnala agli organi competenti i casi in cui sono state ravvisate violazioni del codice etico.
4. La Commissione è composta da tre membri di riconosciuta indipendenza e imparzialità. Il Consiglio dell'Università, sentito il Senato accademico, nomina i membri della Commissione di cui uno è il Presidente.
5. La Commissione resta in carica per tre anni e

Artikel 10 Vertraulichkeit

1. Alle Mitglieder der Universität:
 - a) müssen geschützte Informationen über Personen oder Körperschaften, die im Besitz der Universität sind, vertraulich behandeln
 - b) dürfen vertrauliche Daten oder Informationen betreffend die Sitzung von Kollegialorganen nicht preisgeben
 - c) müssen die Akten, Datenbanken und Archive, zu deren Zugang sie ermächtigt sind, gemäß ihren beruflichen Pflichten und den Bestimmungen des Datenschutzes konsultieren und dafür Sorge tragen, dass diese Vertraulichkeit von Dritten weder willentlich noch unwillentlich verletzt wird.

Artikel 11 Ethik-Kommission

1. Zur Umsetzung, Einhaltung, Überarbeitung bei Änderungs- und Ergänzungsbedarf sowie zur Interpretation des Kodex wird eine Ethik-Kommission mit Beratungs-, Überprüfungs- und Kontrollfunktion eingerichtet.
2. Die Ethik-Kommission kann in Bezug auf Fragen oder Konflikten nur dann um Stellungnahme ersucht werden, wenn sich die zuständigen Organe bereits nach den Maßgaben dieses Ethikkodex mit der Angelegenheit befasst haben.
3. Die Kommission strebt soweit möglich eine vermittelnde Beilegung eventueller Streitfragen an und informiert die zuständigen Organe über Verstöße gegen den Ethik-Kodex.
4. Die Kommission besteht aus drei Mitgliedern, die für ihre Unabhängigkeit und Unparteilichkeit bekannt sind. Ein Mitglied übernimmt den Vorsitz. Die Mitglieder werden vom Universitätsrat nach Anhörung des Senates ernannt.
5. Die Kommission bleibt drei Jahre im Amt und

può essere rinnovata per ulteriori tre anni.

kann für drei weitere Jahre bestätigt werden.

<p>PARTE II TUTELA DELLA DIGNITÀ DEI*DELLE LAVORATORI*LAVORATRICI E DEGLI STUDENTI*ESSE DI UNIBZ</p>	<p>TEIL II SCHUTZ DER WÜRDE DER ARBEITSNEHMER*INNEN UND DER STUDIERENDEN DER UNIBZ</p>
--	---

Articolo 12

Finalità ed ambito di applicazione

1. Unibz si impegna a contrastare ogni forma di molestia e discriminazione nei luoghi di lavoro e studio ed a garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.
2. La Parte II del presente Codice si applica a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, studiano, lavorano ed operano presso l'unibz.
3. Chiunque sia sottoposto nel luogo di lavoro o di studio a pratiche di molestie sessuali o di discriminazione può agire per ottenere la loro cessazione, avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Amministrazione cura ed assicura l'adempimento.

Articolo 13

Dovere di collaborazione

1. Tutti coloro che a vario titolo lavorano o studiano nell'unibz devono contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona.
2. I testimoni che non intervengono in difesa di coloro che sono oggetto di comportamenti molesti o discriminatori possono essere considerati corresponsabili.

Articolo 14

Modestie sessuali, morali e atti discriminatori: definizione

Artikel 12

Zweck und Anwendungsbereich

1. Unibz bemüht sich, jeglicher Form von Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und am Arbeits- und Studienplatz ein sicheres, ruhiges und die zwischenmenschlichen Beziehungen förderndes Umfeld auf der Grundlage der Gleichheit, der Korrektheit und dem gegenseitigen Respekt zu schaffen.
2. Teil II dieses Kodexes gilt verbindlich für alle Mitarbeiter*innen, Studierenden sowie für alle Personen, die in irgendeiner Form für die unibz tätig sind.
3. Wer am Arbeitsplatz sexuellen Belästigungen oder Diskriminierung ausgesetzt ist, kann deren Unterlassung durch Inanspruchnahme der von der Verwaltung durchzuführenden und zu gewährleistenden fristgemäßen und unparteiischen Verfahren einfordern.

Artikel 13

Pflicht zur Zusammenarbeit

1. Alle, die in irgendeiner Form für die unibz arbeiten oder an der unibz studieren, sind dazu verpflichtet beizutragen, dass im Studien- und Arbeitsumfeld die Würde der Person gewahrt wird.
2. Wer als Zeuge*in nicht zum Schutz von Personen eingreift, die von moralischen oder sexuellen Belästigungen oder Benachteiligungen betroffen sind, kann zur Mitverantwortung gezogen werden.

Artikel 14

Sexuelle und moralische Belästigung und Diskriminierung: Begriffsbestimmung

1. Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini o delle donne nell'ambiente del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti sgraditi di tipo fisico, verbale o non verbale (Raccomandazione CEE del 27.11.1991).

Si tratta quindi di comportamenti indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono. Spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento si possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo¹.

2. Per molestie morali si intendono atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro o di studio, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro o di studio idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del*la lavoratore*lavoratrice e dello*a studente*studentessa².

1. Unter sexueller Belästigung versteht man jedwedem unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten oder jede Art von sexuell orientiertem Verhalten, wozu auch Berührungen, Bemerkungen oder Handlungen gehören, welche die Würde von Männern oder Frauen am Arbeitsplatz beeinträchtigen (Empfehlung EWG vom 27.11.1991).

Es handelt sich also um eine Verhaltensweise, die für die Person, die sie erleidet, unerwünscht unpassend und verletzend ist. Diese Person entscheidet darüber, welche Verhaltensweise akzeptiert und welche hingegen verletzend ist³.

2. Moralische Belästigung liegt vor, wenn eine Person über einen bestimmten Zeitraum wiederholt, systematisch oder gewohnheitsmäßig unangemessenen, körperlich oder psychologisch bedrängenden Maßnahmen, Handlungen oder Verhaltensweisen ausgesetzt ist, die sich negativ auf das Arbeitsklima oder das Studium auswirken und die Gesundheit, Arbeitsleistung oder Würde des*der Bediensteten oder Studierenden beeinträchtigen⁴.

¹ Ad esemplificare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive;
- b) affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente dell'unibz, anche sotto forma elettronica;
- c) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- d) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamento di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- e) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- f) commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi.

² A titolo esemplificativo, non esaustivo, rientrano nella tipologia delle molestie morali e della violenza psicologica:

- a) maltrattamenti verbali e offese personali, diffamazioni, insinuazioni, divulgazione di notizie riservate, ed ogni altra azione di discredito della persona;
- b) pressioni psicologiche, atteggiamenti aggressivi, ostili, umilianti o intimidatori, anche in forma velata o indiretta;
- c) delegittimazione di immagine, anche di fronte a terzi o comunque comportamenti mirati a screditare lo studente, il dipendente nella propria carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;
- d) sottostima sistematica dei risultati raggiunti non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati;
- e) immotivata esclusione dalle comunicazioni ordinarie, da iniziative di formazione e di aggiornamento professionale.

³ Als sexuelle Belästigung gelten beispielsweise:

- a) ausdrückliche oder angedeutete, beleidigende Aufforderungen zu sexuellen Handlungen;
- b) Anbringen und Zeigen von pornographischen Darstellungen in den Räumen der unibz, auch in elektronischer Form
- c) Anwendung von sexistischen Kriterien in sämtlichen zwischenmenschlichen Beziehungen
- d) implizite oder ausdrückliche Versprechungen von Erleichterungen und Privilegien oder von Beförderungen als Gegenleistung zu sexuellen Handlungen
- e) Drohungen oder Vergeltung bei sexueller Verweigerung
- f) beleidigende Bemerkungen zu Geschlechtlichkeit oder geschlechtlicher Orientierung.

⁴ Als moralische Belästigung und psychologischer Gewalt gelten beispielsweise:

- a) verbale Misshandlungen und persönliche Beleidigungen, Verleumdungen, Unterstellungen, Verbreitung vertraulicher Informationen sowie jegliche weiteren Handlungen, die eine Diskreditierung der Person zum Ziel haben;
- b) psychologischer Druck, aggressives, feindseliges, entwürdigendes oder einschüchterndes Verhalten, auch in verdeckter oder indirekter Form;
- c) Imageabwertung auch vor Dritten und in jedem Fall Verhaltensweisen, die darauf zielen, den Studierenden und den Arbeitnehmer in seiner Karriere, im Status, in der Zuweisung oder bei Enthebung von Aufgaben zu diskreditieren;
- d) systematische Unterschätzung der erreichten Resultate, die nicht durch unzureichende Leistung oder fehlendem Erfüllen der zugewiesenen Aufgaben zu begründen sind;
- e) unbegründeter Ausschluss von ordentlichen Mitteilungen, Fortbildungs- und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen.

3. Si ha un comportamento discriminatorio quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga ovvero quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere alcune persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone (art. 2, comma 1, lettera b d.lgs. 215/2003) e ciò a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'origine etnica, della disabilità, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere o dell'età. È considerato discriminatorio altresì ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto dei diritti di cui al presente Codice (c.d. vittimizzazione, art. 41 bis d.lgs. 198/2006).

3. Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien, Verfahren, Abmachungen oder Verhalten eine Person aus Gründen der Religion, der persönlichen Überzeugung, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung, des Geschlechtes oder des Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können (Art. 2 Absatz 1 Buchstabe b des GvD 215/2013). Als Diskriminierung gilt zudem jegliches schädigende Verhalten gegenüber der von Diskriminierung betroffenen Person oder jeder anderen Person, das als Folge im Hinblick auf jegliche Handlung zu verstehen ist, mit der die Wahrung der im vorliegenden Kodex verbürgten Rechte durchgesetzt werden sollte (Viktimisierung, Art. 41 des GvD Nr. 198/2006).

Articolo 15 Consigliere*a di fiducia

1. In applicazione della parte II del presente Codice, l'Amministrazione istituisce la figura del*la Consigliere*a di Fiducia.
2. Il*La Consigliere*a di Fiducia è persona esterna all'Ateneo, di documentata preparazione ed esperienza umana e professionale, incaricato*a a fornire consulenza ed assistenza a coloro che sono oggetto di molestie e/o discriminazioni.
3. Esso*a è scelto*a con procedura di valutazione comparativa e nominato*a con decreto del*la Direttore*Direttrice. Dura in carica tre anni e può essere rinominato*a, dopo valutazione del suo operato, una sola volta. Tale incarico può essere revocato nel caso di comprovata incapacità allo svolgimento delle funzioni.
4. L'Amministrazione fornisce al*la Consigliere*a di Fiducia, per adempiere alle proprie funzioni, adeguate risorse, nonché un compenso annuale forfettario ed un gettone di presenza in relazione all'attività resa ed alla disponibilità data.
5. Al termine dell'incarico e comunque alla fine di

Artikel 15 Vertrauensrat*rätin

1. In Anwendung des Teils II des vorliegenden Kodexes führt die Verwaltung das Amt des*r Vertrauensrates*rätin ein.
2. Die Funktion dieses*r Vertrauensrates*rätin wird von einer universitätsexternen Person wahrgenommen, die die notwendige soziale und berufliche Kompetenz und Erfahrung mitbringt und die für die von Belästigung und/oder Diskriminierung betroffene Person eine Beratungs- und Unterstützungstätigkeit leistet.
3. Der*Die Vertrauensrat*rätin wird mittels Auswahlverfahren ausgewählt und mit Dekret des*r Direktors*in ernannt. Der*die Vertrauensrat*rätin wird auf drei Jahre ernannt und kann, nach positiver Bewertung der erbrachten Leistung, nur einmal wiederbestätigt werden. Der Auftrag kann im Falle von erwiesener Unfähigkeit zur Ausübung des Amtes widerrufen werden.
4. Die Verwaltung stattet den*die Vertrauensrat*rätin mit jenen Mitteln aus, die er*sie zur Ausübung seiner*ihrer Funktion benötigt. Dem*r Vertrauensrat*rätin stehen für

ogni anno, il*la Consigliere*a relaziona al*la Rettore*Rettrice, al*la Direttore*Direttrice e al Comitato Pari Opportunità sul proprio operato.

6. Può partecipare, su invito, alle riunioni del Comitato Pari Opportunità con funzione propositiva, senza però diritto di voto.

die Ausübung seiner*ihrer Tätigkeit eine jährliche Pauschalvergütung und ein Sitzungsgeld zu.

5. Der*die Vertrauensrat*rätin legt dem*der Rektor*in, dem*der Universitätsdirektor*in und dem Beirat für Chancengleichheit bei Ablauf des Mandates sowie am Ende eines jeden Jahres einen Tätigkeitsbericht vor.

6. Der*die Vertrauensrat*rätin nimmt auf Einladung mit vorschlagender Funktion aber ohne Stimmrecht an den Sitzungen des Beirats für Chancengleichheit teil.

Articolo 16 Procedura informale

1. Il*la Consigliere*a, su richiesta, anche verbale, della persona che si ritiene vittima di comportamenti molesti o discriminatori interviene sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto, con la massima discrezione e con i mezzi informali⁵ ritenuti idonei al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

2. Il*la Consigliere*a di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima ricevuto l'espresso consenso del denunciante.

3. La segnalazione al*la Consigliere*a di Fiducia può essere ritirata dall'interessato in ogni momento della procedura. Restano ferme le responsabilità derivanti dal consapevole addebito di fatti inesistenti o difforni dal vero.

4. Il*la Consigliere*a di Fiducia valuta l'opportunità di astenersi da qualsiasi iniziativa in presenza di denunce anonime.

Artikel 16 Informelles Verfahren

1. Der*die Vertrauensrat*rätin wird auch auf die nur mündliche gestellte Anfrage der Person tätig, die sich als Opfer von Belästigungen oder Diskriminierung empfindet und greift unverzüglich und auf jeden Fall innerhalb dreißig Tagen ab Anzeige des Vorfalls ein. Dabei geht er*sie mit höchster Diskretion und mit den von ihm*ihr als geeignet erachteten informellen Mitteln⁶ vor, um eine Überwindung der Notlage und der Wiederherstellung eines friedlichen Arbeitsumfeldes zu gewährleisten.

2. Jede einzelne Maßnahme, die der*die Vertrauensrat*rätin in die Wege leitet, bedarf der ausdrücklichen Zustimmung der anzeigenden Person.

3. Die Meldung an den*die Vertrauensrat*rätin kann von der betroffenen Person jederzeit zurückgezogen werden, unbeschadet der Verantwortung für die bewusste Anlastung von nicht bestehenden oder nicht wahrheitsgemäßen Tatsachen.

4. Im Falle von anonymen Anschuldigungen kann sich der*die Vertrauensrat*rätin entscheiden, nicht aktiv zu werden.

⁵ a titolo esemplificativo: incontri congiunti tra la persona che si dichiara vittima di fatti e l'autore, illustrazione alla persona indicata come autore del fatto delle ragioni per cui il suo comportamento offensivo deve immediatamente cessare; proposta di trasferimento anche in via temporanea, di una delle persone interessate da sottoporre al*la Rettore*Rettrice o Direttore*Direttrice dell'Ateneo.

⁶ als Beispiel: gemeinsame Treffen zwischen der Person, die sich als Opfer sieht, und dem*der Urheber*in, Erklärung an die Person, die als Urheber*in des diskriminierenden Verhaltens gilt, hinsichtlich der Gründe, weshalb sein*ihr Verhalten als verletzend eingestuft wird und demnach unverzüglich eingestellt werden muss; Vorschlag einer auch nur vorübergehenden Versetzung einer der interessierten Personen, die dem Rektor*der Rektorin oder dem*der Direktor*in unterbreitet werden muss.

Articolo 17 Procedura formale

1. Qualora l'interessato*a non ritenga di fare ricorso alla soluzione informale di cui all'articolo precedente, ovvero in caso di manifesta inutilità di essa, potrà fare ricorso alla procedura formale di denuncia, con segnalazione scritta del comportamento al Rettore*alla Rettrice in caso di molestie o discriminazioni poste in essere da un*a docente/ricercatore*ricercatrice, uno studente o una studentessa oppure al Direttore*alla Direttrice, in caso di molestie o discriminazioni poste in essere da un collaboratore tecnico amministrativo.
2. Il*la Rettore*Rettrice, o il*la Direttore*Direttrice nel caso di personale tecnico amministrativo, sentito il*la Consigliere*a di Fiducia qualora lo ritenga necessario, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare.
3. Nella fase istruttoria del procedimento disciplinare, il*la Consigliere*a di Fiducia assiste il*la denunciante, in presenza di una sua espressa richiesta scritta.
4. Nel corso del procedimento disciplinare, qualora emerga la fondatezza dei fatti esposti in denuncia, l'Amministrazione, acquisito eventualmente il parere del*la Consigliere*a di Fiducia, adotta le misure organizzative adeguate per tutelare il*la denunciante da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva e immediata cessazione dei comportamenti lesivi.
5. Ove la denuncia si dimostri infondata, nell'ambito delle proprie competenze, l'Amministrazione opera al fine di riabilitare la persona accusata e, ricorrendone gli estremi, adotta gli opportuni provvedimenti nei confronti dell'accusatore*accusatrice.

Articolo 18 Riservatezza delle procedure

Artikel 17 Formales Verfahren

1. Sollte die betroffene Person eine informelle Problemlösung für ungeeignet oder offenkundig zwecklos halten, kann ein formales Verfahren eingeleitet werden. Dieses beginnt mit einer schriftlichen Mitteilung des*der Betroffenen, die an den*die Rektor*in (im Falle von belästigenden oder diskriminierenden Verhalten durch Professor*innen*Forscher*innen oder Studierende) oder an den*die Universitätsdirektor*in (im Falle von belästigenden oder diskriminierenden Verhalten durch das technische und Verwaltungspersonal) gerichtet werden muss.
2. Der*die Rektor*in oder der*die Universitätsdirektor*in veranlasst nach eventueller Anhörung des*der Vertrauensrates*rätin die Prüfung der Beschwerde und leitet bei Vorliegen von ausreichenden Elementen ein Disziplinarverfahren ein.
3. Im Rahmen des Verfahrens zur Beweisaufnahme betreut der*die Vertrauensrat*rätin die betroffene Person, sofern diese hierzu einen ausdrücklichen schriftlichen Antrag gestellt hat.
4. Sollte aus dem Disziplinarverfahren die Stichhaltigkeit des angezeigten Verhaltens hervorgehen, wird die Verwaltung, nach eventuellem Einholen eines Gutachtens durch den*die Vertrauensrat*rätin, geeignete organisatorische Maßnahmen erlassen, um die betroffene Person vor jeder Art von Vergeltung oder Bestrafung zu beschützen und um die effektive und unverzügliche Beendigung der Verhaltensweise zu überwachen.
5. Sollte die Anzeige unbegründet sein, wird die Verwaltung für die Rehabilitation der beschuldigten Person sorgen und eventuelle angemessene Maßnahmen gegenüber der anzeigenden Person treffen.

Artikel 18 Vertraulichkeit der Verfahren

1. Tutte le persone che, per ragioni del loro ufficio o della carica, vengono informate ed interessate alla soluzione dei casi di molestie sessuali, sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

2. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti in violazione della dignità personale. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni.

1. Sämtliche Personen, die aufgrund ihres Amtes oder Auftrages über einen Fall von sexueller Belästigung informiert werden oder an deren Lösung interessiert sind, müssen die Sachverhalte und die Daten absolut vertraulich behandeln.

2. Jede Form von Vergeltung gegenüber Personen, die eine Belästigung zur Anzeige bringen, ist verboten. Ähnliche Garantien sind auch für eventuelle Zeugen vorgesehen.

<p>PARTE III NORME DI COMPORTAMENTO PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE</p> <p>TITOLO I OBBLIGHI PER TUTTO IL "PERSONALE"</p> <p>CAPO I OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO CONNESSI ALL'ATTIVITÀ DI SERVIZI</p>	<p>TEIL III VERHALTENSREGELN FÜR DIE TRANSPARENZ UND DIE KORRUPTIONSREGELUNG</p> <p>TITEL I PFLICHTEN FÜR DAS GESAMTE „PERSONAL“</p> <p>ABSCHNITT I VERHALTENSPFLICHTEN IM DIENST</p>
--	---

Articolo 19
Ambito di applicazione

1. Il presente titolo I definisce gli obblighi di servizio e di comportamento del personale dirigente, tecnico amministrativo dell'unibz e del personale accademico di ruolo e a tempo determinato (p. es. professori straordinari, ricercatori a tempo determinato) di seguito denominato "personale".

2. Le disposizioni del presente titolo I si estendono, per quanto compatibili, anche alle seguenti categorie di persone:

- a) collaboratori*collaboratrici e consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
- b) titolari di organi;
- c) collaboratori*collaboratrici – a qualsiasi titolo - di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore di unibz;
- d) assegnisti*assegniste di ricerca, ai titolari di borse di studio e di ricerca e ai dottorandi;
- e) titolari di contratti nell'ambito della didattica e della ricerca;
- f) personale distaccato e comandato presso unibz;
- g) studenti e studentesse.

3. Negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei beni e/o servizi oppure in apposito patto aggiuntivo, sono inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

Artikel 19
Anwendungsbereich

1. Der vorliegende Titel I legt die Verhaltensregeln und die dienstlichen Pflichten der Führungskräfte, des technischen und Verwaltungspersonals der unibz, des akademischen Personals auf Planstelle und auf Zeit (z. B. Stiftungsprofessoren*innen, Forscher*innen mit befristetem Arbeitsverhältnis) in der Folge "Personal" fest.

2. Die Bestimmungen des vorliegenden Titels I gelten auch, sofern vereinbar, für die folgenden Kategorien von Personen:

- a) Mitarbeitende und Berater*innen mit jeder Art von Vertrag oder Auftrag, aufgrund welchen Rechtstitels auch immer;
- b) Personen, die Mitglieder in Gremien sind
- c) Mitarbeitende, aufgrund welchen Rechtstitels auch immer, von Unternehmen, die der unibz Waren liefern, Dienstleistungen für sie erbringen oder Arbeiten für sie ausführen;
- d) Forschungsassistenten*innen und Inhabende von Stipendien und Doktoranden*innen;
- e) Inhabende von Verträgen im Bereich Lehre und Forschung;
- f) an unibz abgestelltes und abkommandiertes Personal;
- g) Studierende.

3. In den Beauftragungen oder in den Verträgen, die eine Zusammenarbeit, eine Beratung oder den Ankauf von Gütern und/oder Dienstleistungen zum Gegenstand haben, oder in eigenen Zusatzvereinbarungen, werden

entsprechende Bestimmungen oder Klauseln zur Aufhebung oder Verwirkung des Rechtsverhältnisses für den Fall eingefügt, dass in diesem Kodex vorgesehene Pflichten verletzt werden.

Articolo 20 Obblighi di servizio

1. Il *personale* conforma la propria condotta in servizio ai principi del buon andamento e dell'imparzialità dell'Amministrazione, antepo- nendo il rispetto della legge, dei regolamenti e dell'interesse pubblico agli interessi privati propri o di terzi.

2. Il *personale*, in quanto parte della comunità universitaria, garantisce la migliore qualità del servizio possibile, in particolare

- a) concorre al perseguimento delle finalità istituzionali e degli obiettivi strategici di unibz;
- b) espleta con diligenza i propri compiti;
- c) si ispira ad uno spirito di leale collaborazione nei rapporti con i superiori e colleghi**e*;
- d) tratta tutto ciò che appartiene ad unibz in modo adeguato, in un'ottica di risparmio e con la massima cura ed utilizza gli spazi, gli arredi, il materiale e le attrezzature di cui dispone per ragioni d'ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei regolamenti interni di unibz. Il *personale* utilizza i mezzi di trasporto di unibz a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio;
- e) si astiene da atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona. Il *personale* si astiene pertanto da ogni comportamento od omissione che comporti una discriminazione per motivi di sesso, provenienza etnica, religione, ideologia, disabilità, età e orientamento sessuale e per qualsiasi altro elemento che possa dar luogo a discriminazioni;
- f) si astiene dallo svolgere attività extraistituzionale senza la relativa autorizzazione di unibz, ove richiesta;
- g) adotta nell'esecuzione dei propri compiti presso unibz comportamenti volti alla riduzione degli sprechi e al risparmio energetico.

Artikel 20 Dienstpflichten

1. Das *Personal* verhält sich im Dienst nach den Grundsätzen der guten Verwaltung und der Unparteilichkeit der Verwaltung; an erster Stelle steht dabei die Einhaltung der Gesetze, der Regelungen und die Berücksichtigung öffentlicher Interessen vor jeder Art eigener privater Interessen oder privater Interessen Dritter.

2. Das *Personal* gewährleistet als Teil der Universitätsgemeinschaft die optimale Qualität des Dienstes; in diesem Sinne

- a) wirkt es an der Erreichung der institutionellen und strategischen Ziele der unibz mit
- b) erfüllt es seine Aufgaben mit Sorgfalt
- c) arbeitet es loyal sowohl mit den Vorgesetzten als auch mit den Kollegen*innen;
- d) behandelt es alles, was der unibz gehört, zweckgemäß, ressourcensparend und mit größter Sorgfalt und verwendet die Räumlichkeiten, die Einrichtung, das Material, die Geräte sowie die telematischen und telefonischen Dienste des Büros unter Einhaltung der internen Regelungen der unibz. Das *Personal* verwendet die Transportmittel der unibz ausschließlich für dienstliche Zwecke und befördert externe Personen nur aus dienstlichen Gründen;
- e) enthält es sich jeder Handlung, Verhaltensweise oder Belästigung, die andere in ihrer Menschenwürde verletzt. Das *Personal* enthält sich somit jeder Verhaltensweise oder Unterlassung, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, eventueller Beeinträchtigung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder anderer Umstände darstellt.
- f) darf es ohne die eventuell erforderliche Ermächtigung keine Nebentätigkeit ausüben;
- g) produziert es im Rahmen seiner Tätigkeit an unibz so wenig Abfall wie möglich und reduziert,

Il personale

- a) si assenta dal luogo di lavoro per motivi di servizio o per altri motivi consentiti quali ferie, malattia etc.;
- b) non attende in ufficio ad attività o ad occupazioni estranee al servizio e non usa l'ufficio per motivi privati;
- c) non asporta dall'ufficio documenti, salvo che per ragioni di servizio;
- d) utilizza i permessi di astensione dal lavoro nel rispetto delle condizioni previste dalla disciplina vigente.

3. Quanto disposto dal presente Codice di comportamento si applica, ove compatibile, al personale in „smart working“. In particolare il personale in smart working consegue gli obiettivi ad essi assegnati dai propri responsabili che dovranno verificarne il raggiungimento. Il personale in smart working assicura la massima riservatezza sulle informazioni delle quali viene a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Durante la fascia oraria di disponibilità il personale è tenuto a rispondere all'Ateneo con immediatezza. L'Ateneo garantisce il diritto del personale in smart working alla disconnessione cioè a non leggere e a non rispondere a email, telefonate o messaggi inerenti l'attività lavorativa, se non nel corso della fascia oraria di disponibilità stabilita dal Regolamento in materia di prestazione dell'attività lavorativa in modalità di smart working. Per tutto quanto non regolato in questa norma si rinvia al Regolamento in materia di prestazione dell'attività lavorativa in modalità di smart working di Ateneo.

Articolo 21

Rapporti con il pubblico

1. Nei rapporti con il pubblico il personale mostra disponibilità e cortesia, si comporta correttamente e assicura parità di trattamento a parità di condizioni alle*ai cittadine*i, in modo tale da stabilire un rapporto di piena fiducia e di leale collaborazione tra questi e l'unibz.

soweit möglich, seinen Energieverbrauch.

Das Personal

- a) kann sich aus dienstlichen oder anderen zulässigen Fällen wie z. B. Urlaub, Krankheit vom Dienst entfernen“;
- b) geht bei der Arbeit keinen außerdienstlichen Geschäften und Beschäftigungen nach und nutzt den Arbeitsplatz nicht für private Zwecke;
- c) entfernt Arbeitsunterlagen nur aus dienstlichen Gründen aus dem Büro;
- d) nutzt die Freistellungen vom Dienst unter Einhaltung der diesbezüglich vorgesehenen Bedingungen.

3. Die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex gelten, soweit vereinbar, auch für das Personal in „smart working“. Das Personal in „smart working“ erreicht die ihm vom*von den Vorgesetzten zugewiesenen Ziele, deren Erreichung vom*von den Vorgesetzten kontrolliert werden. Das Personal in „smart working“ behandelt die Informationen, von denen es bei der Ausübung seiner Tätigkeit Kenntnis erhält, streng vertraulich. Während der vorgeschriebenen Verfügbarkeitszeiten ist das Personal verpflichtet, für die Universität unmittelbar erreichbar zu sein. Die Universität garantiert dem Personal außerhalb der Arbeitszeiten das Recht nicht erreichbar zu sein d. h. keine E-Mails, Telefonanrufe oder Nachrichten im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit zu lesen oder zu beantworten, außer während der in der „Regelung über die Durchführung der Arbeit in smart working“ festgelegten Verfügbarkeitszeiten. Für alle Angelegenheiten, die nicht in diesem Kodex geregelt sind, wird auf die „Regelung über die Durchführung der Arbeit in smart working“ verwiesen.

Artikel 21

Verhalten im Parteienverkehr

1. Im Parteienverkehr verhält sich das *Personal* stets korrekt, entgegenkommend und höflich; es gewährleistet die Gleichbehandlung der Bürger*innen, sodass zwischen diesen und der unibz ein Verhältnis des Vertrauens und der loyalen Zusammenarbeit entsteht.

2. Il *personale* risponde tempestivamente alle richieste, utilizzando i mezzi di comunicazione a sua disposizione, in modo completo e, per quanto possibile. Di norma al messaggio di posta elettronica, risponde con lo stesso mezzo. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza gli interessati al*alla funzionario*a o ufficio competente della medesima Università.

3. Fatte salve le disposizioni del Codice Etico sulla libertà di espressione e sui diritti sindacali, tutti i membri della Comunità Universitaria si astengono dal rendere pubblico con qualunque mezzo, compresi il web o i social network, i blog o i forum, commenti, informazioni e/o foto/video/audio che possano ledere l'immagine dell'Ateneo, i ruoli istituzionali di vertice, l'onorabilità dei colleghi e delle colleghe, nonché la riservatezza o la dignità delle persone. I membri della Comunità Universitaria si astengono inoltre dal diffondere notizie non corrispondenti alla verità e/o le cui fonti non siano state verificate (*fake news* e informazioni anonime).

4. Nella redazione dei testi scritti e nelle comunicazioni orali con il pubblico, il personale usa un linguaggio chiaro, semplice, comprensibile ed inclusivo che non rafforza pregiudizi ed evita ogni forma di discriminazione.

5. Data la vocazione plurilingue di unibz, nei rapporti con il pubblico, il personale utilizza nei limiti del possibile e a seconda della lingua del interlocutore la lingua italiana, tedesca, ladina o inglese.

6. Il *personale* tiene segrete notizie di ufficio, le quali debbano rimanere riservate e osserva la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali, in particolare per quanto riguarda le categorie particolari di dati personali e i dati personali relativi a condanne penali e reati.

7. Il *personale* non trasmette, né in forma orale, né scritta, a chi non ne abbia diritto informazioni riguardanti operazioni o provvedimenti amministrativi in corso o conclusi, ovvero notizie di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni, fatta eccezione per le ipotesi e le modalità previste dalle norme sul diritto di accesso agli atti.

2. Das *Personal* antwortet rechtzeitig und vollständig auf Anfragen und verwendet die ihm dazu zur Verfügung stehenden Kommunikationsmittel. Anfragen per E-Mail werden in der Regel mit einer E-Mail beantwortet. Sollte das *Personal* aufgrund der Position oder des Aufgabenbereiches nicht für die Anfrage zuständig sein, wird den Anfragenden der*die zuständige Mitarbeitende der Servicestelle mitgeteilt.

3. Unbeschadet der Vorgaben des Ethikkodex zur Meinungsfreiheit sowie der gewerkschaftlichen Rechte, unterlassen es alle Mitglieder der Universitätsgemeinschaft, über jegliche Kanäle - einschließlich des Internets oder sozialer Netzwerke, Blogs oder Foren - Kommentare, Informationen und/oder Fotos/Videos/Audios zu veröffentlichen, die dem Ruf der Universität, der Führungspositionen, dem Ansehen der Kollegen*innen und der Vertraulichkeit oder der Würde des*der Einzelnen schaden können. Die Mitglieder der Universitätsgemeinschaft unterlassen es weiters, Nachrichten zu verbreiten, die nicht der Wahrheit entsprechen und/oder deren Quellen nicht überprüft wurden (*Fake News* und anonyme Informationen).

4. In der schriftlichen und in der mündlichen Kommunikation mit den Bürgern*Bürgerinnen verwendet das Personal eine klare, einfache, verständliche und inklusive Sprache, die keine Vorurteile verstärkt und alle Formen von Diskriminierung ausschließt.

5. Aufgrund der mehrsprachigen Ausrichtung der unibz verwendet das Personal im Parteienverkehr, soweit wie möglich und je nach Sprache des Gegenübers, Deutsch, Italienisch, Ladinisch oder Englisch.

6. Das *Personal* wahrt das Geheimnis über Amtsinformationen, die vertraulich gehalten werden müssen, und beachtet die Datenschutzbestimmungen, insbesondere im Hinblick auf Daten besonderer Datenkategorien und Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten.

7. Das *Personal* leitet, weder in mündlicher noch in schriftlicher Form, Unberechtigten weder Informationen zu laufenden oder

abgeschlossenen Maßnahmen und Verfahren der Verwaltung weiter noch Informationen, von denen es in Ausübung seiner Funktionen Kenntnis erhalten hat. Ausgenommen sind Fälle und Vorgehensweisen gemäß den Vorschriften über das Recht auf Aktenzugang.

Articolo 22

Comportamenti nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati il *personale* non sfrutta né menziona la posizione che ricopre in unibz per ottenere utilità indebite.
2. Il *personale* non assume comportamenti che possano nuocere agli interessi e all'immagine di unibz.
3. Il *personale* non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine di unibz.
4. Il *personale* non può utilizzare il nome e il logo di unibz se non per attività collegate all'incarico svolto presso o su incarico della stessa o in qualità di membro della comunità universitaria.

Articolo 23

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Il *personale* non può fare parte di associazioni e organismi i cui fini siano in contrasto con quelli perseguiti da unibz, né intrattenere o curare relazioni con organizzazioni vietate dalla legge.
2. L'adesione o l'appartenenza ad associazioni o a organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse economico-patrimoniali possono interferire con lo svolgimento dell'attività istituzionale, vanno comunicate in forma scritta al diretto superiore gerarchico o funzionale entro 15 giorni:
 - a) dall'assunzione, dall'affidamento dell'incarico o dal trasferimento ad altro ufficio;
 - b) dall'adesione o dalla conoscenza della possibile interferenza che possa verificarsi con le attività

Artikel 22

Verhalten in den privaten Beziehungen

1. Das Personal darf in den privaten Beziehungen seine Position an der unibz weder erwähnen noch nutzen, um dadurch ungerechtfertigte Vorteile zu erlangen.
2. Das *Personal* enthält sich aller Verhaltensweisen, welche die Interessen und das Image der unibz schädigen.
3. Das *Personal* verwendet die Informationen, von denen es in Ausübung seiner Funktionen Kenntnis erhalten hat, nicht für private Zwecke. Es vermeidet Situationen und Verhaltensweisen, welche die ordnungsgemäße Abwicklung der Aufgaben erschweren oder den Interessen oder dem Image der unibz schaden.
4. Das *Personal* darf den Namen und das Logo der unibz nur im Zusammenhang mit Tätigkeiten verwenden, die an unibz, im Auftrag von unibz oder als Mitglied der Universitätsgemeinschaft durchgeführt werden.

Artikel 23

Zugehörigkeit zu Vereinigungen oder Organisationen

1. Das *Personal* darf weder Vereinigungen oder Organisationen angehören, deren Ziele mit jenen der unibz unvereinbar sind, noch Beziehungen mit gesetzlich nicht erlaubten Organisationen eingehen oder pflegen.
2. Der Beitritt oder die Zugehörigkeit zu Vereinigungen oder Organisationen, unabhängig von deren vertraulichem Charakter, deren wirtschaftlich-vermögensrechtliche Interessen die institutionelle Tätigkeit beeinflussen können, sind binnen 15 Tagen
 - a) ab Aufnahme, Auftragsannahme oder Versetzung in eine andere Organisationseinheit
 - b) ab Bestehen oder Kenntnisnahme des möglichen Interessenskonfliktes mit den

della struttura cui il *personale* è assegnato;

c) ovvero entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente Codice.

La comunicazione deve contenere i dati essenziali relativi all'associazione od organizzazione e alle ragioni della potenziale interferenza.

Tale obbligo non sussiste nel caso di appartenenza a partiti politici o sindacati.

3. Il diretto superiore gerarchico o funzionale valuta la sussistenza di condizioni che integrino ipotesi di incompatibilità anche potenziale, al fine di accertare la possibile insorgenza degli obblighi di astensione di cui al successivo articolo 25.

4. Il presente articolo si applica esclusivamente al "personale" di cui all'articolo 1 comma 1 del regolamento in oggetto.

Tätigkeiten der Organisationseinheit, welcher das *Personal* angehört

c) oder binnen 30 Tagen ab Inkrafttreten dieser Regelung

dem*der hierarchisch oder funktional unmittelbar übergeordneten Vorgesetzten mitzuteilen.

Die schriftliche Mitteilung beinhaltet die wesentlichen Informationen zur Vereinigung oder Organisation und die Gründe des eventuellen Interessenkonfliktes.

Bei Mitgliedschaft in einer Partei oder Gewerkschaft gilt diese Mitteilungspflicht nicht.

3. Der*Die hierarchisch oder funktional unmittelbar übergeordnete Vorgesetzte bewertet, ob die Voraussetzungen für einen auch nur potenziellen Interessenkonflikt und eine entsprechende Enthaltungspflicht gemäß Artikel 25 vorliegen.

4. Der vorliegende Artikel findet ausschließlich auf das „Personal“ gemäß Artikel 1 Absatz 1 dieser Regelung Anwendung.

Articolo 24

Comunicazione degli interessi finanziari

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da legge o regolamenti, il *personale* informa per iscritto il diretto superiore gerarchico o funzionale di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti, che lo stesso*la stessa abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il*la convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui*lei affidate.

Per la definizione di soggetti privati si rinvia a quanto indicato all'articolo 27, comma 7.

2. La comunicazione viene resa

a) entro 15 giorni dall'assegnazione all'ufficio

Artikel 24

Mitteilung von finanziellen Interessen

1. Unbeschadet der in Gesetzen oder Verordnungen vorgesehenen Transparenzpflicht, informiert das *Personal* die*den hierarchisch oder funktional unmittelbar übergeordneten Vorgesetzte*n schriftlich über alle direkten oder indirekten, wie auch immer vergüteten bestehenden oder im vorgehenden Dreijahreszeitraum bestanden Verhältnisse der Zusammenarbeit mit privaten Rechtssubjekten. Dabei muss angegeben werden,

a) ob es selbst, seine Verwandten oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad, der*die Ehepartner*in oder Lebensgefährte*in noch finanzielle Beziehungen mit dem Rechtssubjekt unterhalten, mit dem die zuvor genannten Verhältnisse der Zusammenarbeit bestanden.

b) ob die genannten Verhältnisse zu Rechtssubjekten bestanden haben oder bestehen, die – beschränkt auf den zugewiesenen Aufgabenbereich – ein Interesse an den Tätigkeiten und Entscheidungen der

oppure dalla conoscenza della possibile interferenza

b) ovvero entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente Codice;

c) ovvero tempestivamente in caso di eventuali variazioni delle dichiarazioni presentate.

3. Il diretto superiore gerarchico o funzionale, assunte le necessarie informazioni, si esprime sulla rilevanza dell'eventuale conflitto di interessi emergente dalla comunicazione di cui sopra, adottando gli atti di cui all'articolo 25 del presente Regolamento.

4. Il presente articolo si applica esclusivamente al "personale" di cui all'articolo 1 comma 1 del regolamento in oggetto.

Dienststelle haben.

Für die Definition von „privaten Rechtssubjekten“ wird auf Artikel 27, Absatz 7 verwiesen.

2. Die Mitteilung muss innerhalb

a) von 15 Tagen ab Zuweisung zur Organisationseinheit oder ab Kenntnisnahme des möglichen Interessenkonfliktes

b) oder binnen 30 Tagen ab Inkrafttreten dieser Regelung

c) oder umgehend im Falle eventueller Änderungen der schon vorgelegten Erklärungen erfolgen

3. Der*die hierarchisch oder funktional unmittelbar übergeordnete Vorgesetzte äußert sich, nachdem er*sie die erforderlichen Informationen erhalten hat, über die Relevanz des Interessenkonflikts, der sich aus der obigen Mitteilung eventuell ergibt, und erlässt die Maßnahmen gemäß Artikel 25 dieser Regelung.

4. Der vorliegende Artikel findet ausschließlich auf das „Personal“ gemäß Artikel 1 Absatz 1 dieser Regelung Anwendung.

Articolo 25

Conflitto di interesse e obbligo di astensione

1. Il *personale* si astiene dallo svolgere qualsiasi attività o dal prendere o partecipare all'adozione di decisioni inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge o del*della convivente, di parenti e affini entro il secondo grado, ovvero di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, o di soggetti od organizzazioni con cui lui*lei o il coniuge abbia cause pendenti o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore*tutrice, curatore*curatrice, procuratore*procuratrice o agente, o ancora di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore*amministratrice o gerente o dirigente. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali. Il *personale* si astiene in ogni altro caso in cui ritenga che sussistano gravi ragioni di

Artikel 25

Interessenkonflikt und Enthaltungspflicht

1. Das *Personal* enthält sich der in seinen Aufgabenbereich fallenden oder daran teilhabenden Entscheidungen und Tätigkeiten, die – auch potenziell - im Konflikt mit eigenen Interessen oder Interessen des*der Ehepartners*Ehepartnerin, der im selben Haushalt lebenden Personen, der Verwandten und Verschwägerten bis zum zweiten Grad, der Personen, mit denen es gewöhnlich verkehrt, der Personen oder Organisationen, mit denen es oder der*die Ehepartner*in einen Streitfall anhängig hat oder schwer verfeindet ist, bzw. mit denen bedeutende Gläubiger- oder Schuldnerverhältnisse bestehen, sowie der Personen oder Organisationen, die es als Vormund, Beistand/Kuratierende, Bevollmächtigte*r oder Agent*in vertritt, der Körperschaften, der auch nicht anerkannten Vereine, der Komitees, Gesellschaften oder Betriebsstätten, in denen es Verwalter*in,

convenienza.

2. Qualora ritenga sussistere un conflitto, anche potenziale, tra le attività del proprio ufficio e un interesse proprio o degli altri soggetti indicati al precedente comma 1, il *personale* ne dà comunicazione al diretto superiore gerarchico o funzionale. La comunicazione è resa con tempestività e in forma scritta, prima di compiere atti, e reca ogni informazione utile a valutare la rilevanza del conflitto.

3. Il diretto superiore gerarchico o funzionale, assunte le necessarie informazioni, si esprime sulla rilevanza dell'eventuale conflitto di interessi emergente dalla comunicazione di cui sopra, decidendo sull'astensione e, ove lo ritenga, assegnando ad altro*altra dipendente l'espletamento dell'attività, dandone comunicazione al*alla dipendente interessato*interessata.

4. Nel caso il conflitto di interessi riguardi un*una dirigente, la comunicazione è indirizzata al diretto superiore gerarchico o funzionale, che decide in merito.

Gesellschafter*in oder Leiter*in ist, stehen. Der Konflikt kann jedwede Interessen - auch nicht vermögensrechtlicher Natur - betreffen. Das *Personal* hat sich in allen anderen Fällen zu enthalten, in denen es der Ansicht ist, dass schwerwiegende Gründe vorliegen.

2. Ist das *Personal* der Ansicht, dass ein Konflikt, auch ein rein potenzieller, zwischen den Tätigkeiten seines Büros und einem eigenen Interesse oder einem Interesse der in Absatz 1 genannten Personen besteht, hat es seine*seinen hierarchisch oder funktional unmittelbar übergeordnete*n Vorgesetzte*n zu benachrichtigen. Die Mitteilung hat unverzüglich und schriftlich zu erfolgen, bevor eine Handlung durchgeführt wird, und muss alle Informationen enthalten, die zur Beurteilung der Bedeutung des Konflikts nützlich sind.

3. Der*die hierarchisch oder funktional unmittelbar übergeordnete Vorgesetzte äußert sich, nachdem er*sie die erforderlichen Informationen erhalten hat, über die Relevanz des Interessenkonflikts, der sich aus der obigen Mitteilung eventuell ergibt, entscheidet über eine Enthaltung und weist, wenn er*sie es für notwendig erachtet, die Ausführung der Tätigkeit einem*einer anderen Mitarbeitenden zu, wobei er*sie die*den betroffene*n Mitarbeitende*n informiert.

4. Sollte der Interessenkonflikt eine Führungskraft betreffen, wird die Mitteilung an den*die hierarchisch oder funktional unmittelbar übergeordnete*n Vorgesetzte*n zugesendet, der*die dann in der Sache entscheidet.

Articolo 26

Prevenzione della corruzione

1. Il *personale* rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e collabora con il*la responsabile per la prevenzione della corruzione.

2. Il *personale* segnala al*alla responsabile della prevenzione della corruzione eventuali situazioni di illecito in unibz, di cui sia venuto a conoscenza (cd. *whistleblower*). Per le modalità di segnalazione si fa rinvio a un apposito decreto del responsabile della prevenzione della corruzione.

Artikel 26

Korruptionsvorbeugung

1. Das *Personal* hält sich an die Vorschriften des Antikorruptionsplanes und arbeitet mit dem*der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung zusammen.

2. Das *Personal* meldet dem*der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung eventuelle rechtswidrige Situationen innerhalb der unibz, von denen es Kenntnis erhält (*Whistleblower*). Das Verfahren für die Meldung wird mit einem Dekret des*der Verantwortlichen

3. Unibz ritiene opportuno estendere tale istituto anche agli studenti e alle studentesse, assicurando una efficace protezione a chi denuncia eventuali episodi di illegalità.

für die Korruptionsvorbeugung geregelt.

3. Unibz hält es für angebracht, den wirksamen Schutz des Rechtsinstitutes „Whistleblowing“ auch den Studierenden zu gewährleisten, die unerlaubte Handlungen melden.

Articolo 27

Regali, compensi e altre attività

1. Il *personale* non chiede, né sollecita, per sé o per terzi, regali o altre utilità.

2. Il *personale* non accetta, per sé o per terzi, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia o istituzionali e nell'ambito delle consuetudini internazionali.

3. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore s'intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro. Tale limite è riferito all'anno solare per tutte le elargizioni (regali, vantaggi economici o altra utilità) riconducibili a ciascun*a dipendente.

4. Il *personale* non può ricevere per sé o per terzi, alcun regalo quando trattasi di denaro contante o altro strumento di pagamento sostitutivo del denaro né regali, qualora il valore cumulativo dei medesimi superi la soglia suddetta nell'arco dell'anno solare.

5. Il *personale* comunica al*alla Responsabile della prevenzione della corruzione il ricevimento di regali e/o altre utilità, fuori dai casi consentiti dal presente articolo. La comunicazione deve essere effettuata tempestivamente in forma scritta. Il*la Responsabile della prevenzione della corruzione può disporre che i beni siano restituiti ovvero messi a disposizione di unibz per essere devoluti a fini istituzionali.

6. Il *personale* non accetta incarichi di collaborazione non legati al ruolo istituzionale da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un rilevante interesse economico nelle decisioni o nelle attività inerenti ai propri compiti istituzionali. Ai fini del presente comma per "incarichi di collaborazione" si intendono incarichi di qualsiasi tipologia ed a qualsiasi titolo (p. e. incarichi di consulenza, perizia, revisione, arbitrato, procura etc.).

7. Ai fini di questo codice per "soggetti privati" si

Artikel 27

Geschenke, Vergütungen und andere Vorteile

1. Das *Personal* erbittet weder für sich noch für andere Geschenke oder sonstige Vorteile noch fordert es solche ein.

2. Das *Personal* nimmt weder für sich selbst noch für andere Geschenke oder sonstige Vorteile an, mit Ausnahme jener gelegentlicher Art und geringfügigen Wertes, die im Rahmen des höflichen Umganges oder der institutionellen Beziehungen oder der internationalen Gepflogenheiten üblich sind.

3. Gemäß diesem Artikel versteht man unter Geschenken oder sonstigen Vorteilen geringfügigen Wertes solche mit einem Richtwert von höchstens 150 Euro. Dieser Höchstwert umfasst sämtliche Geschenke oder sonstige Vorteile, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Laufe eines Kalenderjahres erhalten hat.

4. Das *Personal* darf weder für sich selbst noch für andere Geschenke in Form von Bargeld oder von anderen Zahlungsmitteln bzw. Geschenke annehmen, deren Gesamtwert den Höchstbetrag gemäß Absatz 3 überschreitet.

5. Das *Personal* informiert den*die Verantwortliche*n für die Korruptionsvorbeugung unverzüglich und in Schriftform über den Erhalt von Geschenken und/oder anderen Vorteilen, die laut vorliegendem Artikel nicht erlaubt sind. Der*die Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung verfügt deren Rückgabe oder deren Verwendung für institutionelle Zwecke der unibz.

6. Das *Personal* nimmt keine Mitarbeiteraufträge von privaten Rechtssubjekten außerhalb der institutionellen Aufgaben an, die derzeit oder in den vergangenen zwei Jahren ein relevantes wirtschaftliches Interesse an den eigenen institutionellen Entscheidungen oder Tätigkeiten haben/hatten. Gemäß diesem Absatz versteht

intendono le persone fisiche nonché ogni ente privato, anche senza scopo di lucro, con esclusione degli enti previsti nell'elenco delle amministrazioni pubbliche, degli enti partecipati in misura maggioritaria da una Pubblica Amministrazione nonché i soggetti giuridici generati nell'ambito delle attività di trasferimento tecnologico.

8. Il*La Responsabile della prevenzione della corruzione vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

man unter „Mitarbeiteraufträgen“ Aufträge jedweder Art und aufgrund jeden Titels (z.B. Beratungsaufträge, Gutachter- und Revisionstätigkeit, Schiedsgericht, Prokura etc.).

7. Unter "privaten Rechtssubjekten" versteht man gemäß diesem Kodex natürliche Personen sowie jeden privaten Rechtsträger, einschließlich gemeinnütziger Rechtsträger, mit Ausnahme von Einrichtungen, die in der Liste der öffentlichen Verwaltungen genannt sind, von Rechtssubjekten, an denen eine öffentliche Verwaltung eine Mehrheitsbeteiligung hält, sowie von Rechtssubjekten, die im Rahmen von Technologietransferaktivitäten gegründet werden.

8. Der*die Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung wacht über die korrekte Anwendung dieses Artikels.

Articolo 28

Trasparenza e tracciabilità

1. Il *personale* assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal Programma per la Trasparenza e l'Integrità di unibz, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, nel reperimento e nella trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dall'Amministrazione deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

3. Il *personale* pone particolare cura nello svolgimento di una trasparente azione amministrativa e nella gestione dei contenuti delle informazioni in suo possesso al fine di evitare danni all'immagine di unibz.

Articolo 29

Contratti e altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto di unibz, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il *personale* non ricorre a mediazione di terzi né corrisponde o promette ad altra persona utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver

Artikel 28

Transparenz und Rückverfolgbarkeit

1. Das *Personal* erfüllt seine Pflichten im Hinblick auf die Transparenz auf Grundlage der geltenden Bestimmungen sowie des Transparenzplans der unibz. Dabei leistet es größtmögliche Zusammenarbeit in der Verarbeitung, Beschaffung und Übermittlung der Daten, die auf der institutionellen Webseite veröffentlicht werden müssen.

2. Die Entscheidungsprozesse der Verwaltung müssen in jedem Fall so mit Dokumenten belegt sein, dass der Entscheidungsprozess jederzeit nachvollzogen werden kann.

3. Das *Personal* achtet besonders auf eine transparente Verwaltungstätigkeit und auf die Verarbeitung der in seinem Besitz befindlichen Informationsinhalte, um Imageschäden der Universität zu vermeiden.

Artikel 29

Verträge und andere Rechtsgeschäfte

1. Bei Abschluss von Vereinbarungen, Rechtsgeschäften und Verträgen für die unibz sowie bei Umsetzung derselben darf das *Personal* nicht die Vermittlung Dritter in Anspruch nehmen. Es darf auch niemandem Vorteile dafür verschaffen oder versprechen, dass eine

facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto, fatto salvo i casi in cui unibz abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il *personale* non conclude, per conto di unibz, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia 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 unibz concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il *personale* abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene 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 *personale* che conclude accordi o negozi ovvero stipula 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 abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto di unibz, ne informa per iscritto il diretto superiore gerarchico o funzionale.

4. Il *personale* che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte unibz, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello di chi collabora con lo stesso, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Vermittlungstätigkeit ausgeübt oder der Abschluss oder die Umsetzung des Vertrags erleichtert wurde bzw. wird. Dieser Absatz findet keine Anwendung, wenn die unibz entschieden hat, eine professionelle Vermittlungstätigkeit in Anspruch zu nehmen.

2. Das *Personal* darf für die unibz keine Vergabe-, Liefer-, Dienstleistungs-, Finanzierungs- oder Versicherungsverträge mit Unternehmen abschließen, mit denen es in den zwei vorhergehenden Jahren private Verträge abgeschlossen oder von denen es im selben Zeitraum sonstige Vorteile erhalten hat. Davon ausgenommen sind die im Sinne des Art. 1342 des italienischen Zivilgesetzbuchs abgeschlossenen Verträge. Falls die unibz Vergabe-, Liefer-, Dienstleistungs-, Finanzierungs- oder Versicherungsverträge mit Unternehmen abschließt, mit denen das *Personal* in den zwei vorhergehenden Jahren private Verträge abgeschlossen oder von welchen sie im selben Zeitraum sonstige Vorteile erhalten hat, enthalten sich die betreffenden Mitarbeitenden jeglicher Tätigkeit bei der Umsetzung des Vertrags und verfassen darüber eine Niederschrift, die in den Unterlagen der Dienststelle aufbewahrt werden muss.

3. Schließt das *Personal* privatrechtliche Vereinbarungen, Rechtsgeschäfte oder Verträge privatrechtlicher Natur, mit Ausnahme jener gemäß Art. 1342 des italienischen Zivilgesetzbuchs, mit natürlichen oder physischen Personen ab, mit denen es in den zwei vorhergehenden Jahren für die unibz Vergabe-, Liefer-, Dienstleistungs-, Finanzierungs- oder Versicherungsverträge abgeschlossen hat, so muss es die*den hierarchisch oder funktional unmittelbar übergeordnete*n Vorgesetzte*n schriftlich davon in Kenntnis setzen.

4. Das *Personal*, das mündliche oder schriftliche Beschwerden in Bezug auf die Tätigkeit der Dienststelle oder der Mitarbeitenden von an Rechtsgeschäften mit der unibz beteiligten natürlichen oder juristischen Personen erhält, muss umgehend den*die hierarchisch oder funktional Vorgesetzten - in der Regel schriftlich - darüber informieren.

Articolo 30

Salute e sicurezza sul posto di lavoro

1. Unibz considera la salute e la sicurezza sul posto di lavoro un bene primario e auspica pertanto una collaborazione fattiva da parte del *personale*, al fine di garantire un costante miglioramento delle condizioni di sicurezza.

2. Il *personale*, così come "il personale dirigente" e "il personale preposto" ai sensi della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono parte attiva del processo di prevenzione e protezione dai rischi sul posto di lavoro.

Artikel 30

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

1. Unibz betrachtet die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz als vorrangiges Gut; sie fördert daher die Zusammenarbeit des gesamten *Personals* zur ständigen Verbesserung der Sicherheitsbedingungen.

2. Das *Personal* und die im Sinne der Bestimmungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bestimmten „Führungskräfte“ und „Vorgesetzten“ sind aktiv am Prozess zur Vorbeugung von Risiken und zum Risikoschutz am Arbeitsplatz beteiligt.

<p>TITOLO II OBBLIGHI SPECIFICI PER IL PERSONALE ACCADEMICO E GLI STUDENTI E STUDENTESSE UNIBZ</p> <p>CAPO I OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO NELL'ATTIVITÀ DI DIDATTICA E DI RICERCA</p>	<p>TITEL II VERHALTENSPFLICHTEN DES AKADEMISCHEN PERSONALS UND DER STUDIERENDEN DER UNIBZ</p> <p>ABSCHNITT I VERHALTENSPFLICHTEN IN DER LEHRE UND FORSCHUNG</p>
--	---

Articolo 31

Responsabilità del personale accademico nel processo di formazione

1. Il personale accademico s'impegna a svolgere le attività didattiche nel rispetto dell'organizzazione complessiva e della programmazione di unibz.

2. Il personale accademico è tenuto alla responsabile e corretta osservanza del proprio ruolo formativo, volto a favorire il percorso di crescita culturale degli studenti e delle studentesse, ai quali è garantito lo svolgimento di un'attività didattica e formativa che si ispiri anche ai principi della Carta dei diritti degli studenti universitari approvata dal Consiglio Nazionale degli Studenti.

3. La valutazione della preparazione degli studenti e delle studentesse è attuata secondo procedure prestabilite e preventivamente comunicate, da svolgersi in tempi compatibili con le esigenze di preparazione ed organizzazione degli studi. Le interazioni didattico-formative individuali con gli studenti e le studentesse, nei tempi e nei luoghi predefiniti, costituiscono parte essenziale dei doveri accademici del personale

Artikel 31

Verantwortung des akademischen Personals im Ausbildungsprozess

1. Das akademische Personal übt die Lehrtätigkeit unter Beachtung der universitären Organisation und Planung aus.

2. Das akademische Personal erfüllt korrekt und verantwortungsbewusst seinen Bildungsauftrag, indem es die kulturelle Entwicklung der Studierenden fördert. Die Lehr- und Ausbildungstätigkeit richtet sich nach den Grundsätzen der Charta der Rechte der Universitätsstudierenden, die vom gesamtstaatlichen Rat der Studierenden genehmigt wurde.

3. Die Prüfungsverfahren werden vorab festgelegt und mitgeteilt. Der Prüfungskalender berücksichtigt die Vorbereitungserfordernisse der Studierenden und die Organisation des Studiums. Der individuelle didaktische Austausch mit den Studierenden, dessen zeitliche und räumliche Modalitäten vorab festgelegt sind, stellt einen wesentlichen Bestandteil der akademischen Pflichten des akademischen Personals dar.

4. Das akademische Personal hört die

accademico.

4. Il personale accademico garantisce un pari trattamento e un servizio di ascolto degli studenti e delle studentesse, raccoglie le loro sollecitazioni e rispetta le peculiarità individuali, incoraggia la difesa dei valori etici e d'integrità morale, il senso di responsabilità e di autodisciplina.

Articolo 32

Responsabilità del personale accademico nella ricerca

1. Nell'attività di ricerca il personale accademico è tenuto ad osservare una condotta corretta e responsabile. Nella sua divulgazione, è tenuto a illustrare alla comunità scientifica i risultati in modo trasparente e veritiero, secondo le *best practices* internazionali della disciplina.

2. Il personale accademico è tenuto all'aggiornamento delle proprie conoscenze, garantendo il legame tra ricerca ed insegnamento. Partecipa alle attività di monitoraggio e di valutazione individuale dell'attività di ricerca con spirito di collaborazione, certificando in modo corretto e veritiero i propri prodotti scientifici.

3. Nell'ambito dei gruppi di ricerca è compito dei coordinatori e delle coordinatrici o dei supervisor:

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

Studierenden an, garantiert Gleichberechtigung, sammelt ihre Anregungen, respektiert die persönlichen Eigenheiten, fördert den Schutz der ethischen Werte und der moralischen Integrität, das Verantwortungsbewusstsein und die Selbstdisziplin.

Artikel 32

Verantwortung des akademischen Personals in der Forschung

1. Das akademische Personal verhält sich in Bezug auf die Forschungstätigkeiten korrekt und verantwortungsbewusst. Bei der Verbreitung ist das akademische Personal verpflichtet, die Ergebnisse gegenüber der wissenschaftlichen Gemeinschaft transparent und wahrheitsgetreu darzustellen, entsprechend internationaler fachbezogener „Best Practices“.

2. Das akademische Personal verpflichtet sich, sein Fachwissen auf dem Laufenden zu halten und damit den aktuellen Wissensstand zu Forschung und Lehre zu gewährleisten. Es beteiligt sich kooperativ am Monitoring-Prozess und an der individuellen Bewertung der Forschungsleistung, indem es die eigenen Forschungsprodukte korrekt und wahrheitsgetreu bescheinigt.

3. In den Forschungsgruppen haben die Leiter und Leiterinnen oder Supervisoren und Supervisorinnen folgende Aufgaben:

- a) sie fördern die Bedingungen, damit jedes Mitglied gemäß seiner Integrität und Professionalität tätig sein kann;
- b) sie würdigen die individuellen Verdienste und legen die Verantwortlichkeiten jedes Mitgliedes fest;
- c) sie regen den Dialog, die Zusammenarbeit, die Entwicklung von Ideen und persönlichen Fähigkeiten an, insbesondere bei der Ausübung von wissenschaftlichen Tätigkeiten, die eine multidisziplinäre Methodik erfordern;
- d) sie gewährleisten einen korrekten Umgang mit dem geistigen Eigentum der Forschungsergebnisse.

Articolo 33

Risultati della ricerca e contrasto del fenomeno del plagio

1. Gli appartenenti alla comunità universitaria sono tenuti al rispetto delle norme in materia di proprietà intellettuale. Gli autori e le autrici di un'opera dell'ingegno o di un brevetto di cui sia titolare unibz e/o suscettibile di applicazione e valorizzazione a favore della società, hanno l'obbligo di non servirsene per fini privati, di osservare la riservatezza dei risultati sino alla divulgazione ufficiale e di adoperarsi in collaborazione con unibz per una gestione dei risultati nell'interesse pubblico.
2. Tutti i ricercatori e le ricercatrici che hanno dato un contributo significativo (secondo gli standard internazionali del settore) ad una produzione scientifica collettiva devono essere riconosciuti come coautori e la portata del contributo deve essere valorizzata secondo gli standard scientifici internazionali.
3. Unibz non ammette alcuna forma di plagio e/o disonestà intellettuale. Si considerano scorretti e passibili di sanzione, a titolo esemplificativo, i seguenti comportamenti:
 - a) indicazioni false in lavori scientifici (invenzioni, travisamenti, utilizzo incompleto di dati, falsificazione nella citazione delle fonti) prescindendo dall'uso della lingua con la quale i prodotti scientifici sono presentati o divulgati;
 - b) indicazioni false in candidature e richieste di finanziamento in merito a proprie prestazioni scientifiche;
 - c) attribuzioni a sé stessi di idee altrui.
4. Unibz richiede ad ogni componente della comunità di contrastare e segnalare al diretto superiore gerarchico o funzionale i casi di plagio di cui sia venuto a conoscenza.

Artikel 33

Forschungsergebnisse und Bekämpfung von Plagiat

1. Die Mitglieder der Universitätsgemeinschaft sind verpflichtet, die Bestimmungen im Bereich des geistigen Eigentums einzuhalten. Die Urheber und Urheberinnen eines Werkes oder Patents, das der unibz gehört und/oder zugunsten der Gesellschaft verwendet und verwertet werden kann, dürfen dieses nicht für private Zwecke benutzen. Sie haben zudem die Verpflichtung, die Ergebnisse bis zur offiziellen Bekanntmachung vertraulich zu behandeln und dafür Sorge zu tragen, dass die Ergebnisse gemeinsam mit der unibz im öffentlichen Interesse verwendet werden.
2. Alle Forscher*innen, die einen wesentlichen Beitrag (nach den internationalen Standards des Fachgebiets) zu einer gemeinsamen wissenschaftlichen Arbeit geleistet haben, sind als Koautoren zu nennen und der Umfang des Beitrags gemäß internationaler wissenschaftlicher Standards zu würdigen.
3. Unibz lehnt jede Form von Plagiat und/oder von wissenschaftlicher Unredlichkeit ab. Es werden beispielsweise folgende Verhaltensweisen als unkorrekt betrachtet und dementsprechend geahndet:
 - a) nicht wahrheitsgetreue Angaben in den wissenschaftlichen Arbeiten (Fälschen, Tatsachenentstellung, unvollständige Verwendung von Daten, Falschangaben in der Quellennennung), unabhängig von der Sprache, in der die wissenschaftlichen Produkte erstellt oder verbreitet wurden;
 - b) falsche Angaben in den Gesuchen und Finanzierungsanträgen für eigene wissenschaftliche Leistungen;
 - c) Aneignung fremder Ideen als eigene.
4. Jedes Mitglied der Universitätsgemeinschaft ist gehalten, Plagiatsfällen, über die es in Kenntnis gelangt, entgegenzuwirken und diese dem*der unmittelbar hierarchisch oder funktional übergeordneten Vorgesetzten zu melden.

CAPO II OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO DEGLI STUDENTI	ABSCHNITT II VERHALTENSPLICHTEN DER STUDIERENDEN
---	---

Articolo 34

Responsabilità degli studenti e studentesse nell'ambito del percorso di studio

1. È diritto e dovere degli studenti e delle studentesse partecipare attivamente alle attività didattiche e formative, adottando comportamenti collaborativi, corretti e rispettosi nei confronti di tutti coloro che operano- per motivi di lavoro o di studio- all'interno dell'università.
2. Durante tutto il percorso di studio ed in particolare nelle prove di verifica e nelle prove finali dei Corsi di studio gli studenti e le studentesse devono astenersi da comportamenti che arrechino disturbo, ostacolo ovvero risultino lesivi e/o disonesti nei confronti di altri studenti e studentesse e di unibz.
3. Sono contrari ai principi del presente Codice il plagio o la copiatura di testi o di un'opera altrui o altri comportamenti che possano impedire una corretta valutazione della prova.

Artikel 34

Verantwortung der Studierenden im Ausbildungsprozess

1. Die Studierenden haben das Recht und die Pflicht aktiv an den Lehr- und Ausbildungstätigkeiten teilzunehmen und einen kooperativen, korrekten und respektvollen Umgang gegenüber allen in der Universität tätigen Personen zu pflegen.
2. Während der gesamte Studienlaufzeit und insbesondere während der Prüfungen dürfen die Studierenden gegenüber der unibz und anderen Studierenden keine belästigende, behindernde, verletzende und/oder unredliche Verhaltensweise an den Tag legen.
3. Das Plagiat, das Kopieren von Texten, Werken Dritter oder Verhaltensweisen, die eine korrekte Bewertung der Prüfung verhindern, verletzen die Grundsätze dieses Kodexes.

TITOLO III OBBLIGHI SPECIFICI PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO CAPO I OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO CONNESSI ALL'ATTIVITÀ DI SERVIZIO	TITEL III SPEZIELLE BESTIMMUNGEN FÜR DAS TECHNISCHE VERWALTUNGSPERSONAL ABSCHNITT I VERHALTENSPLICHTEN IM DIENST
---	---

Articolo 35

Obblighi di servizio

1. Il *personale* rispetta gli obblighi di servizio anche con riferimento all'orario di lavoro, adempiendo correttamente agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze.
2. Il superiore gerarchico o funzionale vigila sulla corretta timbratura della presenza da parte del *personale*, segnalando tempestivamente eventuali pratiche scorrette all'ufficio e/o organo competente per i procedimenti disciplinari.

Artikel 35

Dienstplichten

1. Das *Personal* hält die Dienstplichten auch in Bezug auf die Arbeitszeit ein und erfüllt ordnungsgemäß die Pflichten hinsichtlich der Erhebung der Anwesenheit.
2. Der*Die hierarchisch oder funktional unmittelbar übergeordnete Vorgesetzte überprüft die ordnungsgemäße Stempelung der Anwesenheit durch das *Personal* und teilt rechtzeitig eventuelle Unregelmäßigkeiten der Servicestelle/dem Gremium mit, das für die Disziplinarverfahren zuständig ist.

Articolo 36

Comportamento del personale dirigente

1. Il personale dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.
2. Il personale dirigente, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del codice, e in caso di nuova assunzione, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, comunica al diretto superiore gerarchico o funzionale eventuali partecipazioni azionarie e altri interessi finanziari che possano comportare un conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge. A tale fine fornisce le necessarie informazioni sulla propria situazione patrimoniale e reddituale. Dichiara inoltre se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.
3. Il personale dirigente adotta un comportamento leale e trasparente e si rapporta in modo imparziale con colleghe e colleghi, con collaboratrici e collaboratori, con studentesse e studenti e con il pubblico.
4. Il personale dirigente promuove nella propria unità organizzativa un clima di lavoro positivo e di reciproco rispetto, assume iniziative alla circolazione delle informazioni, contrasta ogni tipo di discriminazione e interviene nelle situazioni conflittuali per individuare soluzioni sostenibili.
5. Il personale dirigente favorisce l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori e li sostiene nel loro sviluppo professionale.
6. Il personale dirigente tiene in considerazione le necessità familiari del *personale*, per quanto conciliabili con le esigenze di lavoro, applicando le possibilità consentite dai contratti collettivi di lavoro, con particolare riferimento all'orario di lavoro e ai modelli lavorativi.
7. Il personale dirigente assegna attività e compiti sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità e della professionalità del *personale*.

Artikel 36

Verhalten der Führungskräfte

1. Die Führungskraft übt ihren Auftrag mit Sorgfalt aus; sie verfolgt die ihr vorgegebenen Ziele und ergreift die organisatorischen Maßnahmen, die zur Erfüllung ihres Auftrags notwendig sind.
2. Die Führungskraft teilt innerhalb von 30 Tagen ab Inkrafttreten dieses Kodexes und, bei neuen Arbeitsverhältnissen, vor Antritt dem*der hierarchisch oder funktional unmittelbar übergeordneten Vorgesetzten eventuelle Aktienbeteiligungen sowie sonstige finanzielle Interessen mit, die einen Interessenkonflikt mit der ausgeübten öffentlichen Funktion zur Folge haben können. Zu diesem Zweck liefert die Führungskraft alle erforderlichen Informationen über ihre Einkommens- und Vermögenssituation. Zudem erklärt sie, ob es unter ihren Verwandten und Verschwägerten bis zum zweiten Grad Personen gibt, deren politische, berufliche oder wirtschaftliche Tätigkeit sie in häufigen Kontakt mit der Organisationseinheit bringt, die sie leitet, oder die in irgendeiner Form in Entscheidungen oder Tätigkeiten der Organisationseinheit eingebunden sind, oder ob dies auf den*die Ehepartner*in beziehungsweise eine Person zutrifft, mit der sie zusammenlebt.
3. Die Führungskraft verhält sich loyal und transparent; sie ist unparteiisch im Umgang mit den Kollegen*innen, den Mitarbeitenden, den Studierenden und mit der Öffentlichkeit.
4. Die Führungskraft schafft innerhalb ihrer Organisationseinheit ein positives Arbeitsklima der gegenseitigen Wertschätzung, sorgt für einen Informationsfluss, verhindert jede Art der Diskriminierung und greift in Konflikte ein, um nachhaltige Lösungen zu finden.
5. Die Führungskraft fördert die Selbstständigkeit und das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeitenden und unterstützt sie in ihrer beruflichen Entwicklung.
6. Soweit mit den Diensterfordernissen vereinbar, berücksichtigt die Führungskraft familiäre Erfordernisse des *Personals* durch Anwendung der in den Kollektivverträgen vorgesehenen Möglichkeiten, insbesondere im

8. Il personale dirigente effettua annualmente i colloqui con i responsabili d'area, dei servizi, delle facoltà e degli uffici staff, vertenti sugli obiettivi e sulla valutazione delle prestazioni, e garantisce la trasparenza nell'assegnazione dei premi.

9. Il personale dirigente che riceve da un collaboratore o collaboratrice la segnalazione di una situazione di illecito nell'Amministrazione, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelata la persona che ha effettuato la segnalazione e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare.

10. Il personale dirigente osserva e vigila sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi esterni di lavoro da parte dei propri dipendenti.

Hinblick auf die Arbeitszeit und Arbeitsmodelle.

7. Die Führungskraft weist die Tätigkeiten und Aufgaben so zu, dass die Arbeitsbelastung möglichst ausgewogen ist.

8. Die Führungskraft führt jährlich Mitarbeitergespräche, welche die gemeinsamen Ziele und die Beurteilung der Leistung zum Gegenstand haben. Die Führungskraft gewährleistet Transparenz bei der Zuweisung der Leistungsprämien.

9. Wird die Führungskraft von einem*einer Mitarbeitenden über eine rechtswidrige Situation in der Verwaltung informiert, so sorgt sie dafür, dass die Person, die den Vorfall meldet, jeden gesetzlich vorgesehenen Schutz erhält und ihre Identität im Disziplinarverfahren nicht ungerechtfertigt preisgegeben wird.

10. Die Führungskraft beachtet und überwacht die Einhaltung der Bestimmungen in den Bereichen Unvereinbarkeit, Ämterhäufung und externen Arbeitsaufträgen vonseiten des *Personals*.

PARTE IV VIGILANZA, RESPONSABILITÀ E DISPOSIZIONI FINALI	TEIL IV AUFSICHT, VERANTWORTUNG UND ABSCHLIEBENDE BESTIMMUNGEN
---	---

Articolo 37

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Sull'applicazione del presente Codice vigilano nell'ambito delle rispettive competenze il*la Presidente, il Rettore*la Rettrice, il Direttore*la Direttrice, la Commissione etica, i*le Responsabili di ciascuna struttura in collaborazione con la struttura competente e/o gli organi competenti per i procedimenti disciplinari e con il*la responsabile della prevenzione della corruzione anche in conformità alle previsioni contenute nel relativo piano adottato da unibz.
2. L'Ufficio e/o l'organo competente per i procedimenti disciplinari cura l'aggiornamento del codice di comportamento di unibz, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate.
3. Il*La responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del presente codice, mediante la pubblicazione sul Portale e sulla rete intranet di Ateneo.
4. Al *personale* sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che gli consentano di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

Articolo 38

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. Ferme restando le ipotesi di responsabilità penale, civile, amministrativa e/o contabile, la

TEIL IV

AUFSICHT, VERANTWORTUNG UND ABSCHLIEBENDE BESTIMMUNGEN

Artikel 37

Aufsicht, Monitoring und Fortbildung

1. Der Präsident*Die Präsidentin, der Rektor*die Rektorin, der Direktor*die Direktorin, die Ethik-Kommission, die Verantwortlichen einer jeden Struktur, jeder im Rahmen der eigenen Zuständigkeit, beaufsichtigen und überwachen die Einhaltung dieser Verhaltensregeln in Zusammenarbeit mit den für die Disziplinarverfahren zuständigen Organisationseinheiten und/oder dem Organ und mit dem*der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung, auch im Einklang mit den Bestimmungen des entsprechenden von der unibz angewandten Plans.
2. Die Organisationseinheit und/oder das Organ, das für die Disziplinarmaßnahmen zuständig ist, betreut die Aktualisierung der Verhaltensregeln, überprüft die Meldung bezüglich deren Übertretung und bewahrt die Akten betreffend die unerlaubten festgestellten und geahndeten Verhaltensweisen auf.
3. Der*Die Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung sorgt für die Bekanntmachung des vorliegenden Kodexes durch dessen Veröffentlichung auf der institutionellen Webseite und im Intranet der unibz.
4. Für das *Personal* werden Fortbildungskurse über Transparenz und Integrität durchgeführt, in denen es umfassend über die Verhaltensregeln informiert wird. Zudem wird das *Personal* über die in diesen Sachbereichen anwendbaren Maßnahmen und Bestimmungen auf dem Laufenden gehalten.

Artikel 38

Haftung bei Verletzungen von Pflichten des Kodexes

1. Vorbehaltlich der Pflichtverletzungen, die eine strafrechtliche, zivilrechtliche, verwaltungs-

violazione delle disposizioni del presente Codice costituisce comportamento contrario ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare secondo le disposizioni di cui agli artt. 87-89 del RD 31 agosto 1933, n.1592, delle disposizioni di legge vigente in materia e dei Regolamenti interni di Ateneo per i professori e ricercatori ovvero secondo le disposizioni di legge vigente in materia e del contratto collettivo, per il personale tecnico amministrativo.

2. Ferma restando l'eventuale responsabilità penale, civile e/o amministrativa, gli studenti sono soggetti a sanzioni disciplinari per la violazione delle norme del presente Codice secondo le disposizioni di cui all'art. 16 del R.D.L 20 giugno 1935, n.1071, di legge vigente in materia e dei Regolamenti interni di Ateneo.

Articolo 39 Disposizioni finali

1. Il presente codice si interpreta e si applica tenendo conto della normativa vigente.
2. Tutti i destinatari di questo codice sono tenuti a prendere visione e osservare questo codice nonché ad operarsi, in relazione al proprio ruolo e alla propria responsabilità, per la prevenzione dei comportamenti che costituiscono violazione delle norme in esso contenute.
3. Il presente codice si applica a ogni modalità di esecuzione del lavoro quale a titolo esemplificativo il lavoro in presenza, a distanza, in telelavoro e/o *smartworking*.

rechtliche und/oder buchhalterische Haftung des *Personals* begründen, gelten die Verletzungen der Bestimmungen dieses Kodex als Verstoß gegen die Dienstpflichten und sind ein Disziplinarhaftungsgrund für Professoren und Forscher gemäß den Bestimmungen der Artikel 87-89 des Königlichen Dekrets vom 31 August 1933, Nr. 1592, den geltenden einschlägigen Gesetzen und den internen Regelungen und für das Verwaltungspersonal gemäß den Bestimmungen der geltenden einschlägigen Gesetze und des Kollektivvertrages.

2. Vorbehaltlich der Verletzungen, die eine strafrechtliche, zivilrechtliche und/oder verwaltungsrechtliche Haftung begründen, kommen bei Verletzung der Bestimmungen dieses Kodex von Seiten der Studierenden disziplinarrechtliche Strafen gemäß Art. 16 des Königlichen Gesetzesdekrets vom 20. Juni 1935, Nr. 1071, den geltenden einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und den internen Regelungen der Universität zur Anwendung.

Artikel 39 Abschließende Bestimmungen

1. Der vorliegende Kodex wird auf der Grundlage der geltenden Gesetzgebung interpretiert und angewandt.
2. All jene, für die dieser Kodex bestimmt ist, müssen in diesen Einsicht nehmen, ihn beachten und sich, im Rahmen der eigenen Kompetenzen und Verantwortung, für die Vorbeugung von Verhaltensweisen einsetzen, die diesen Kodex verletzen könnten.
3. Dieser Kodex gilt für alle Formen der Arbeit wie beispielsweise Präsenz-, Fern-, Telearbeit und/oder *Smartworking*.