

CODICE di COMPORTAMENTO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 dicembre 2016

Articolo 1

Disposizioni di carattere generale

Il presente Codice di Comportamento (d'ora innanzi Codice), in ossequio a quanto stabilito dalla legge nr. 190/2012, si struttura come una declinazione del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 16 aprile 2013, nr. 62) di cui è emanazione e specificazione. Il Codice rinvia in linea generale anche al Codice di Comportamento del Personale della provincia Autonoma di Bolzano (Delibera della Giunta provinciale n. 938 del 29 luglio 2014).

In tale ottica il Codice prescrive i comportamenti cui i dipendenti sono tenuti a conformare la propria prestazione di lavoro e in questo senso ne caratterizzano una delle obbligazioni contrattuali.

Il rispetto delle disposizioni del Codice non sostituisce ma anzi implementa e integra l'applicazione delle altre norme vigenti di settore.

Articolo 2

Ambito di applicazione soggettivo

Il Codice si applica ai dipendenti di EURAC Research. Per quanto compatibile, il Codice si applica altresì a tutti i collaboratori indifferentemente dalla forma contrattuale con cui la collaborazione interna o esterna si concretizza e quindi, a titolo esemplificativo e non tassativo: organi di governo di indirizzo e di controllo, tirocinanti, stagisti, affiliati, consulenti, incaricati, fornitori di beni, servizi o lavori e in generale chiunque presti la propria opera in favore di EURAC Research (d'ora innanzi per semplicità "il dipendente").

Nei contratti, negli incarichi e nei bandi è inserita la condizione dell'osservanza del Codice pena la risoluzione o la decadenza del rapporto in caso di violazione di tale osservanza.

Articolo 3

Principi generali

Il dipendente osserva la Costituzione della Repubblica Italiana, le sue leggi, le altre norme dell'ordinamento giuridico italiano e tutte le norme internazionali vigenti per il tramite dell'ordinamento giuridico italiano. Il dipendente conforma altresì la sua attività ai principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità, ragionevolezza, economicità, imparzialità adottando comportamenti che non lo pongano in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Il dipendente non tiene inoltre comportamenti tali da recare pregiudizio all'immagine di EURAC Research e si impegna nell'ottica di una prestazione di lavoro efficace ed efficiente.

Il dipendente utilizza con giudizio i beni avuti in dotazione per lo svolgimento della sua attività e non arreca pregiudizio al patrimonio di EURAC Research.

Il comportamento del dipendente è volto a stabilire un rapporto di reciproca fiducia e lealtà con EURAC Research e con i colleghi; il dipendente assicura un comportamento imparziale e improntato alla parità di trattamento.

Articolo 4

Regali, compensi e altre utilità

Il dipendente non chiede né sollecita per sé o per chiunque altro (a titolo esemplificativo: terzo esterno, collega, subordinato, sovraordinato, parente, affine, coniuge) regali o altre utilità.

Il dipendente non accetta, per sé o per chiunque altro (a titolo esemplificativo: collega, terzo esterno, subordinato, sovraordinato, parente, affine, coniuge) regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore comunque complessivamente non superiore a 100 Euro annui per ciascun donante e in ogni caso nel limite massimo complessivo di 200 Euro annui, effettuati occasionalmente nell'ambito delle relazioni di cortesia e, ove applicabili, delle consuetudini internazionali; ciò anche a titolo di sconto.

Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un suo sovraordinato o a suoi parenti o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore come sopra specificato.

Quanto eventualmente ricevuto dal dipendente al di fuori dei casi sopra contemplati sarà immediatamente messo a disposizione di EURAC Research per la restituzione o per essere devoluto a fini

istituzionali. Di tale messa a disposizione rimarrà traccia ufficiale nella documentazione di EURAC Research.

Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto, nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti ad EURAC Research come, a titolo esemplificativo soggetti privati richiedenti vantaggi economici di qualunque genere diretti e/o indiretti, ed in particolare nell'ambito degli approvvigionamenti pubblici.

I direttori dei singoli istituti di ricerca, nonché delle singole aree di servizio vigilano sulla corretta applicazione del presente articolo.

Articolo 5

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione il dipendente comunica per iscritto al Direttore, entro un tempo congruo e utile, la propria adesione e/o appartenenza ad associazioni ed organizzazioni, indipendentemente dal loro carattere riservato o meno, i cui interessi possano interferire con l'ambito di attività di EURAC Research, fatta salva l'adesione a partiti politici o sindacati.

Tale adesione e/o appartenenza non deve essere oggetto di pressione su altro dipendente né in funzione di vantaggi o svantaggi di carriera o di retribuzione o legati alla sua professionalità all'interno di EURAC Research, né mai.

Articolo 6

Interessi finanziari e conflitti d'interesse

Il dipendente, all'atto dell'assunzione o dell'atto ufficiale di collaborazione, mette a parte per iscritto il responsabile dell'istituto di ricerca o dell'area di servizio di qualsivoglia collaborazione a qualunque titolo retribuita, con soggetti privati e che sia intercorsa nel triennio precedente a far data dall'assunzione o dell'atto ufficiale di collaborazione (viene considerato assolto tale obbligo con la messa a disposizione del curriculum vitae da parte del dipendente o del collaboratore).

Il dipendente comunicherà inoltre senza indugio al Direttore qualsiasi forma di collaborazione sopravveniente con soggetti privati in qualunque modo retribuita, collaborazione per la quale dovrà essere rilasciata apposita preventiva autorizzazione.

Articolo 7

Obbligo di astensione

Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o a svolgere attività inerenti le sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale oppure di affini entro il secondo grado.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici, di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente.

Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

In merito all'astensione decide motivatamente il sovraordinato più prossimo.

Articolo 8

Prevenzione della corruzione

Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti in EURAC Research. In particolare ottempera alle prescrizioni contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione e vi collabora

attivamente. Il dipendente segnala eventuali situazioni di illecito all'interno di EURAC Research di cui sia venuto a conoscenza e in tal caso ha diritto di essere debitamente tutelato, secondo quanto disposto dalla legge.

Articolo 9 **Trasparenza e tracciabilità**

Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza cui EURAC Research è tenuta in base alle normative vigenti prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, nel reperimento e nella trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

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

Articolo 10 **Comportamento nella vita privata**

Il dipendente anche nella sua sfera privata non pone in essere comportamenti e non tiene atteggiamenti tali da sfruttare il ruolo e/o la posizione all'interno di EURAC Research per ottenere vantaggi o utilità che non gli spettano, assumendo al contempo sempre un contegno tale da non nuocere in alcun modo all'immagine relativa alla *mission* di EURAC Research.

Articolo 11 **Comportamento in servizio**

Fermo restando il rispetto dei termini relativi ai procedimenti amministrativi, se dovuti, cui l'attività è improntata, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda la propria attività né fa ricadere su altri dipendenti il compimento del proprio lavoro.

Il dipendente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio, non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti ad EURAC Research se non debitamente autorizzato. I responsabili dei singoli istituti di ricerca e delle singole aree servizio vigilano sulla corretta applicazione della normativa vigente in merito ai permessi di astensione dal lavoro relativamente alla loro corretta fruizione e in merito all'osservanza dell'orario di lavoro.

Articolo 12 **Rapporti con il pubblico**

Nei rapporti con i terzi e con il pubblico ove il servizio lo richieda, il dipendente si rende sempre identificabile e rintracciabile, opera con correttezza e con uniformità nei mezzi di comunicazione.

Il dipendente rispetta il segreto d'ufficio, protegge il know-how e la proprietà intellettuale di EURAC Research e degli interlocutori di EURAC Research laddove debito; applica altresì scrupolosamente la normativa in merito alla protezione dei dati personali.

Fatto salvo il diritto nei limiti previsti dall'ordinamento di esprimere opinioni e valutazioni, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che ledano l'immagine di EURAC Research. Nei rapporti con i media il dipendente si attiene alle direttive generali di EURAC Research stabilite dal Servizio Comunicazione Scientifica. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti l'ufficio al di fuori dei casi consentiti.

Articolo 13 **Disposizioni particolari per i Dirigenti**

Fermo restando l'applicazione delle restanti disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti.

Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico,

persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica le partecipazioni azionarie e gli interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione che svolge e dichiara altresì 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 la struttura di EURAC Research che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti la sua funzione. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari delle sue direttive. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate alla sua gestione siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

Il dirigente organizza un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

Il dirigente venuto a conoscenza di un illecito intraprende tempestivamente le iniziative necessarie. In particolare attiva il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito al Responsabile della prevenzione della Corruzione, prestando ove richiesta la propria collaborazione. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rivelata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi e per quanto disposto dalla normativa vigente ed applicabile a EURAC Research. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita la diffusione di notizie non veritiere quanto a EURAC Research, alla sua attività e ai suoi dipendenti e/o collaboratori. Favorisce inoltre la diffusione della conoscenza delle buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti di EURAC Research.

Articolo 14 **Contratti e collaborazioni**

Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto di EURAC Research, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione o per facilitare o avere facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui EURAC Research abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

Il dipendente non conclude, per conto di EURAC Research, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento 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 EURAC Research concluda contratti di appalto di lavori, fornitura o servizi, finanziamento, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o dalle quali abbia ricevuto altre utilità nel biennio precedente, lo stesso si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni e alle attività relative all'esecuzione del contratto.

Il dipendente che conclude accordi oppure 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, per conto di EURAC Research, ne informa per iscritto il Direttore.

Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte EURAC Research rimostranze orali o scritte sull'operato della struttura o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il Direttore.

Articolo 15

Vigilanza, monitoraggio e attività formative collegate

1. Sulla corretta applicazione del presente Codice vigilano il Direttore, i responsabili dei singoli istituti di ricerca e delle singole aree servizio e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.
2. Le attività svolte ai sensi del presente articolo si conformano alle eventuali previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, adottato ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. La struttura competente in materia disciplinare, oltre alle funzioni disciplinari cura l'esame delle segnalazioni delle violazioni al Codice di Comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate assicurando le garanzie di cui all' articolo 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190, con le modalità individuate dal vigente Piano di prevenzione della corruzione in raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione.
3. Il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento all'interno di EURAC Research, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. Al personale sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del Codice, nonché un aggiornamento annuale e sistemico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.
5. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico di Eurac Research.

Articolo 16

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Fermi restando i casi di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, le violazioni al presente Codice nonché dei doveri e degli obblighi del piano di prevenzione della corruzione è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.
2. La violazione delle previsioni del presente Codice costituisce nel caso di dipendenti, violazione disciplinare, con conseguente applicazione di sanzioni e delle previsioni di cui al contratto collettivo di lavoro applicabile, nonché risarcimento dei danni eventualmente derivanti a EURAC Research da tali comportamenti.
3. L'inosservanza da parte del dipendente delle disposizioni contenute nel presente Codice, può dar luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari secondo quanto disposto sia dalla legge sia dalla sezione disciplinare prevista nel contratto collettivo vigente presso EURAC Research.
4. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio di EURAC Research. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, delle violazioni di cui all'articolo 4 e ove non ricorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità ottenute nonché l'immediata correlazione di questi con il compimento di atti o attività d'ufficio.
5. Resta ferma la comminazione del licenziamento per i casi già previsti dalla legge e dal contratto collettivo applicato presso EURAC Research.
6. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei dipendenti previsti da norme di legge o dal contratto collettivo applicato.

Articolo 17

Salute, sicurezza e ambiente

1. EURAC Research si prefigge quale obiettivo la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro unitamente alla tutela dell'ambiente e nella sua diffusione nelle attività cui è coinvolta.

2. Si prefigge altresì quale obiettivo l'integrità fisica dei propri dipendenti, perseguendo la costituzione di un ambiente di lavoro dignitoso, salubre e sicuro nel pieno rispetto della vigente legislazione di settore.
3. Si impegna in tal senso a diffondere e consolidare tra tutti i propri dipendenti la cultura della sicurezza, accrescendo la consapevolezza dei rischi e incentivando comportamenti responsabili.
4. Il dipendente deve contribuire al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza propria, dei colleghi e dei terzi.
5. Nell'ambito delle attività che si svolgono all'interno di o per EURAC Research sussiste il divieto di uso smodato di sostanze alcoliche, il divieto di uso di stupefacenti ed il divieto di fumare nei luoghi chiusi o comunque in ogni circostanza in cui il fumo possa determinare pericolo per le strutture ed i beni di EURAC Research medesima o per la salute o l'incolumità dei dipendenti e di eventuali terzi.
6. Il dipendente contribuisce anche al processo di protezione dell'ambiente, in quanto bene e primario della comunità che EURAC Research vuole contribuire a salvaguardare. In particolare, chi è coinvolto nei processi a rischio dovrà prestare la massima attenzione ad evitare ogni scarico ed emissione illecita di materiali nocivi e dovrà gestire i rifiuti o i residui di lavorazione seguendo le specifiche prescrizioni di Legge.

Articolo 18

Diffusione ed entrata in vigore

1. EURAC Research tramite il proprio Responsabile della Corruzione dà ampia diffusione al presente Codice per il tramite della pubblicazione sul proprio sito internet istituzionale. EURAC Research ne assicura altresì la comunicazione ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese aventi in essere, al momento della entrata in vigore, l'esecuzione di prestazioni contrattuali relative a forniture e servizi e lavori in favore di EURAC Research.
2. EURAC Research contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, informa i nuovi assunti o con rapporti di collaborazione comunque denominati, della pubblicazione del Codice sul proprio sito.
3. Il presente Codice di comportamento entra in vigore con la data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e ha contestuale diffusione mediante pubblicazione sul sito internet di EURAC Research.
