



UNICAMILLUS

CODICE ETICO

(Approvato nella riunione del CDA del 09/06/2025)

Sommario

1. PREMESSA.....	4
1.1 Obiettivo	4
1.2 Destinatari.....	4
1.3 Principi ispiratori	5
1.4 Attività dell’Università	6
1.5 Diffusione e conoscenza del codice etico	6
1.6 Osservanza del codice etico	7
1.7 Attuazione e aggiornamenti	7
1.8 Violazioni del Codice Etico e sanzioni	8
2. PRINCIPI ETICI GENERALI	10
2.1 Trasparenza e tracciabilità delle decisioni	10
2.2 Conflitti di interessi e doveri di lealtà	10
2.3 Salvaguardia delle informazioni e della loro riservatezza	10
2.4 Tutela della Privacy	11
2.5 Diritti di proprietà intellettuale e diritto d’autore	11
2.6 Tutela dell’ambiente	11
3. Tutela del patrimonio culturale	11
4. PRINCIPI ETICI NELL’AMBITO DELLA CORPORATE GOVERNANCE	11
4.1 Organi dell’Università	12
4.2 Trasparenza della contabilità, dei flussi finanziari, dei pagamenti, del bilancio e della documentazione fiscale	13
4.3 Divieto di contrabbando	13
4.4 Antiriciclaggio e flussi finanziari.....	14
5. PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE	13
5.1 Selezione e reclutamento del personale	13
5.2 Formalizzazione del rapporto di lavoro	13
5.3 Gestione, valutazione e crescita del personale	13
5.4 Tutela del lavoro e dei dipendenti	14
5.5 Sicurezza e salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro.....	15
5.6 Doveri dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori.....	16
5.7 Abuso della propria posizione.....	16
5.8 Tutela della privacy	16
5.9 Utilizzo dei beni dell’Università	17
5.10 Utilizzo di risorse tecnologiche	17
6. PRINCIPI ETICI NEI CONFRONTI DEI TERZI	18
6.1 Relazioni con controparti contrattuali	18
6.2 Rapporti con consulenti e fornitori, doni ed altre forme di omaggi	18
6.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione	19
6.4 Rapporti con le Autorità di Controllo	20

6.5 Conflitto di interessi dell'Università nei casi in cui ricopre un ruolo di incaricato di pubblico servizio	21
6.6 Rapporti con la comunità	21
6.7 Vigenza, comunicazione e diffusione del Codice	21

Codice Etico

1. PREMESSA

UniCamillus assume, come principi ispiratori, il rispetto della legge e delle normative, nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona orientato all'eticità e alla prevenzione di condotte illecite ed irresponsabili, anche alla luce del ruolo sociale che l'Università stessa riveste.

I principi etici che saranno enunciati nel presente Codice Etico (d'ora in poi anche "Codice") sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico è perciò parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato da UniCamillus ai sensi del Dlgs. 231/01.

1.1 Obiettivo

Il presente Codice intende assicurare che i valori etici dell'Università siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura dell'Università, nonché il modello comportamentale di tutti i collaboratori nella conduzione delle proprie attività.

Il Codice Etico mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

1.2 Destinatari

All'osservanza del Codice sono tenuti:

- i Componenti degli Organi dell'Università e le figure apicali, che devono conformare tutte le decisioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte dei soggetti terzi che operano per conto dell'Università;
- i dipendenti ed i collaboratori, che devono conformare le azioni al rispetto del Codice e sono quindi tenuti ad agire nel rispetto dello stesso e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni;
- I docenti, responsabili scientifici e ricercatori, che devono agire nel rispetto del Codice Etico e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni
- Gli studenti e tirocinanti, che sono tenuti a rispettare le prescrizioni e i principi di comportamento del Regolamento didattico d'Ateneo e degli altri regolamenti previsti dalla normativa vigente
- i fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con l'Università.

I soggetti tenuti al rispetto del Codice vengono definiti "Destinatari".

1.1 Principi ispiratori

Saint Camillus International University of Health s.r.l., in breve UniCamillus University s.r.l. o UniCamillus s.r.l., di seguito denominata UniCamillus, è un'Università autonoma legalmente riconosciuta nata per la promozione e erogazione della formazione universitaria nell'ambito delle scienze mediche e delle altre affini, economiche e sociali finalizzate al mondo della salute al servizio della comunità internazionale, con particolare attenzione alle popolazioni con gravi deficit di copertura sanitaria.

L'Università ha autonomia didattica, amministrativa e organizzativa avendo preventivamente ottenuto l'approvazione del Regolamento di Ateneo e degli Ordinamenti Didattici il 20 giugno 2017 da parte del CUN (Consiglio Nazionale Universitario) e l'accreditamento da parte del ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e di Ricerca) il 5 settembre 2017 e in data 22 aprile 2024 si è trasformato da Ente dotato di personalità giuridica in società a responsabilità limitata.

L'Università ha una vocazione umanitaria e si ispira a Camillo De Lellis, la cui figura è di ispirazione alla missione dell'Università; alla fine del sedicesimo secolo contribuì in modo sostanziale a definire i criteri e le modalità organizzative di un'efficiente assistenza sanitaria, giungendo a scrivere e ad adottare il primo protocollo moderno di assistenza ospedaliera e definendo i principi di base del rispetto e della dignità del paziente.

Nell'adempimento delle sue finalità istituzionali UniCamillus si propone il raggiungimento dei propri obiettivi attraverso un'azione svolta nel rispetto della legalità e dei diritti fondamentali della persona, improntata a regole chiare e trasparenti ed in sintonia con l'ambiente esterno e con gli obiettivi della comunità accademica.

UniCamillus ha approvato il presente Codice Etico per garantire a tutti i portatori di interesse istituzionale - collettività, pubblica amministrazione, comunità europea, comunità scientifica e accademica, studenti, docenti, ricercatori, dipendenti, collaboratori e tirocinanti con o senza retribuzione - la piena attuazione delle finalità, dei valori e dei principi sanciti dallo statuto.

L'adozione del presente Codice è espressione di un contesto nel quale obiettivo primario è quello di soddisfare le necessità e le aspettative degli interlocutori tutti dell'Università attraverso un elevato standard di professionalità e il divieto di quelle condotte che si pongono in contrasto con le disposizioni di legge e con i valori che lo stesso intende promuovere. L'Università, pertanto, rifiuta e condanna qualsiasi tipo di condotta contraria o in violazione della legislazione esistente, sia commessa dal singolo sia commessa da più persone unite da un vincolo associativo, essendo comunque il risultato di tale condotta contrario agli interessi dell'Università.

I Contenuti del Codice si applicano componenti degli organi di governo e amministrazione, consultivi, di disciplina e di verifica dell'Università, agli studenti, ai docenti, ai tirocinanti con o senza retribuzione, ai ricercatori, al personale dipendente ed ai collaboratori. I soggetti esterni (es. fornitori) devono accettare i principi del Codice per intrattenere relazioni contrattuali e/o commerciali con l'Università.

Il presente Codice Etico stabilisce le linee di condotta e gli standard di integrità e trasparenza, ai quali devono attenersi tutti i soggetti indicati al capoverso precedente. Non vi sono interessi o vantaggi conseguibili dall'Università che possano scusare una condotta contraria ai principi del presente Codice.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ed etiche verso l'Università.

Qualunque violazione del presente codice è da considerarsi, sempre e in qualunque condizione, contraria agli interessi ed ai valori di UniCamillus.

Si richiede un impegno personale al rispetto delle leggi, all'onestà, alla lealtà verso UniCamillus e alla trasparenza. Nell'ambito del rapporto instaurato con UniCamillus, i componenti degli organi di governo e amministrazione, consultivi, di disciplina e di verifica dell'Università, gli studenti, i docenti, i tirocinanti con o senza retribuzione, i ricercatori, il personale dipendente ed i collaboratori devono:

- svolgere le proprie mansioni in conformità alle leggi, ai codici di deontologia professionale, alle regolamentazioni interne o esterne e alle linee guida del presente Codice;
- sempre, agire sulla base di un impegno personale all'onestà, alla lealtà e alla trasparenza in tutte le attività lavorative, di ricerca e di studio;
- adottare tutte le precauzioni necessarie per evitare che l'Università possa essere coinvolta in attività illecite.

1.2 Attività dell'Università

Tutte le azioni e le operazioni dell'Università devono essere legittime e devono avere una registrazione adeguata. In particolare, deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento delle operazioni stesse.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione medesima ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato la stessa.

La predisposizione di qualsiasi documentazione, ivi compresa quella contabile, va effettuata con chiarezza e trasparenza. I dati relativi andranno riportati in modo accurato, obiettivo e veritiero. In nessun caso, il perseguimento di un malinteso interesse o vantaggio dell'Università può giustificare la falsificazione o l'occultamento di dati o documentazione.

Il personale ed i soggetti che agiscono per conto dell'Università debbono operare, anche negli acquisti, con diligenza e nel rispetto dei principi di liceità, economicità qualità e correttezza.

1.3 Diffusione e conoscenza del codice etico

L'Università introduce misure adeguate al fine di garantire la conoscenza del codice e la sua applicazione nell'ambiente lavorativo da parte dei componenti degli organi di governo e di amministrazione, consultivi, di disciplina e di verifica dell'Università, degli studenti, dei docenti, dei

tirocinanti con o senza retribuzione, dei ricercatori, del personale dipendente e dei collaboratori e dove applicabile da parte dei consulenti e dei fornitori.

L'Università assicura a tutti i dipendenti e collaboratori un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in relazione al contenuto del Codice Etico ed alle problematiche ad esso attinenti.

1.4 Osservanza del codice etico

Le linee del Codice prevalgono rispetto alle istruzioni impartite dall'organizzazione gerarchica interna, laddove eventualmente in contrasto. Il Codice è liberamente consultabile sul sito internet di UniCamillus. L'accettazione delle linee di condotta stabilite in questo Codice è condizione per potere essere parte degli organi di governo e amministrazione, consultivi, di disciplina e di verifica dell'Università, per studiare presso UniCamillus. L'applicazione del presente Codice rientra tra le responsabilità personali e indelegabili di ciascuno che, una volta informato, non potrà invocare, a giustificazione del proprio inadempimento, la mancanza di conoscenza del Codice o l'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia livello gerarchico. Si auspica che ciascuno dei destinatari del presente Codice adotti un atteggiamento propositivo, evitando atteggiamenti di tolleranza passiva di fronte a possibili infrazioni e agendo di propria iniziativa, quando dovesse rilevare delle deviazioni rispetto ai principi delineati dal presente Codice e che non assuma una condotta passiva a fronte di situazioni contrarie ai criteri indicati nel presente Codice. Si auspica altresì che ogni Collaboratore cooperi, ove richiesto, in caso di indagini interne.

1.5 Attuazione e aggiornamenti

Il Codice costituisce un documento ufficiale dell'Università, approvato dal Consiglio di Amministrazione, recante l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Università nei confronti dei propri "portatori di interesse" e potrà essere modificato e integrato, anche sulla base dei suggerimenti, delle indicazioni e delle proposte che potranno essere formulate dall'Organismo di Vigilanza previsto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Al Consiglio di Amministrazione spettano i seguenti compiti principali:

- promuovere la conoscenza e l'applicazione del Codice Etico;
- sensibilizzare il personale sulle questioni etiche;
- provvedere alla revisione periodica e all'approvazione del Codice Etico.
- valutare l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari nei casi di violazione dei criteri di condotta del Codice Etico accertate dal Rettore, dal Direttore Generale, o dal Collegio di Disciplina ognuno per la parte specifica di competenza

Al Rettore e al Direttore Generale spettano i seguenti compiti principali:

- garantire il rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico;
- sviluppare e diffondere procedure atte a garantire il grado di applicazione dei principi enunciati nel Codice Etico;

- accertare i casi di violazione dei criteri di condotta del Codice Etico per il personale dipendente e gli eventuali provvedimenti sanzionatori da applicare nel rispetto dei contratti di lavoro.
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta e proporre le opportune revisioni atte a migliorare i principi del Codice Etico.

Al Collegio di disciplina spettano i seguenti compiti principali:

- garantire il rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico per il personale docente e per gli studenti;
- sviluppare e diffondere procedure atte a garantire il grado di applicazione dei principi enunciati nel Codice Etico;
- accertare i casi di violazione dei criteri di condotta del Codice Etico per docenti e studenti e gli eventuali provvedimenti sanzionatori da applicare nel rispetto dei contratti di lavoro.
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta e proporre le opportune revisioni atte a migliorare i principi del Codice Etico.

All' Organismo di Vigilanza spettano i seguenti compiti principali:

- verificare l'efficacia e adeguatezza del Codice Etico, al fine di comprovarne l'idoneità, rispetto al verificarsi dei reati di cui al Decreto 231/2001;
- vigilare sulle condotte dei singoli soggetti, per verificarne la conformità con le prescrizioni del Codice Etico;
- adottare ogni provvedimento necessario affinché il Consiglio di Amministrazione curi il costante aggiornamento del Codice Etico, al fine di assicurarne la tenuta e l'effettività, rispetto ai mutamenti organizzativi, nonché alle modifiche normative;
- vigilare e sensibilizzare sull'importanza dell'attuazione delle procedure di controllo previste, anche mediante diffusione di comunicazioni di contenuto normativo e/o informativo.

1.6 Violazioni del Codice Etico e sanzioni

Il Codice prevede il diritto e il dovere per gli studenti, i docenti, i tirocinanti con o senza retribuzione, i ricercatori, il personale dipendente ed i collaboratori di inviare segnalazioni circa possibili violazioni del presente Codice Etico. E' prevista la possibilità di salvaguardare l'anonimato del soggetto segnalante e il rispetto del diritto di difesa del personale coinvolto.

I docenti e i superiori gerarchici non devono approvare o tollerare infrazioni al Codice. Nel caso dovessero riscontrare delle violazioni devono renderle immediatamente note alle strutture preposte.

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare per iscritto le eventuali inosservanze del Codice.

L'Università promuove ed incoraggia la pratica del "whistleblowing". A tale scopo i "Destinatari" che fossero venuti a conoscenza di probabili violazioni del presente Codice Etico o del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 devono segnalarle senza indugio attraverso l'apposito canale interno di segnalazione disponibile sul sito (<https://unicamillus.whistleblowing.it>) e secondo le procedure previste e adottate in conformità alla normativa vigente.

I riceventi la segnalazione garantiranno la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Università o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Università si impegna a tutelare coloro che si assumono la responsabilità di trasmettere segnalazioni da eventuali ritorsioni, azioni di mobbing, demansionamento, licenziamento o da ogni altra azione lesiva dei suoi diritti.

La violazione dei principi contenuti nel presente Codice da parte dei dipendenti, ove configuri altresì illecito disciplinare, dà luogo al procedimento disciplinare immediato, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, nei casi in cui il comportamento stesso costituisca anche reato. Le sanzioni disciplinari, nel rispetto dello Statuto dell'Università, del CCNL e dello Statuto dei Lavoratori ove applicabili, potranno condurre, compatibilmente con la gravità dell'infrazione ed in conformità con la normativa vigente, al licenziamento con giusta causa, alla sospensione, all'interruzione della frequentazione del corso di studio e anche ad azioni legali che potranno essere intentate qualora l'Università patisca dei danni in conseguenza di comportamenti contrari al presente Codice.

In caso di violazione dei principi del Codice Etico da parte di membri degli organi statutari, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, nonché a convocare prontamente - il Consiglio di Amministrazione o se necessario l'Assemblea per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

In caso di violazione da parte dei dirigenti si provvede ad applicare le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro sono previste clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti contrari ai principi del presente Codice.

Le sanzioni disciplinari saranno commisurate alla gravità del comportamento illecito posto in essere dal dipendente o collaboratore, in osservanza delle disposizioni di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300 e di quanto stabilito dal Contratto collettivo per quanto concerne i dipendenti, dalla legge in generale per quanto concerne i collaboratori.

2. PRINCIPI ETICI GENERALI

2.1 Trasparenza e tracciabilità delle decisioni

Le informazioni devono essere accurate e le decisioni devono rispondere ai requisiti di trasparenza e tracciabilità. Ciascuno dei destinatari del presente codice deve adottare tutte le procedure necessarie ad assicurare la trasparenza delle informazioni e delle decisioni. Per le finalità operative, l'informazione è trasparente quando riflette con precisione la realtà.

Una decisione è ritenuta trasparente e tracciabile quando risponde a tutti i seguenti requisiti:

1. si basa su un'analisi razionale dei rischi;
2. lascia delle tracce dei suoi fondamenti e del percorso di formazione.
3. è stata presa con l'approvazione di un livello gerarchico adeguato;

2.2 Conflitti di interessi e dovere di lealtà

I conflitti di interesse devono essere resi noti.

Esiste un conflitto di interessi, reale o potenziale, quando una relazione tra uno dei destinatari del presente codice e un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi, al buon nome dell'Università, all'equità e all'imparzialità e alla trasparenza delle decisioni. Le situazioni di potenziale conflitto di interesse devono essere rese note al Presidente del Consiglio di Amministrazione affinché provveda a instaurare le necessarie misure per garantire criteri ed atti equi e imparziali verso coloro che si trovano in potenziale conflitto d'interesse. Ciascuno deve, nei rapporti con fornitori, contraenti, privilegiare gli interessi dell'Università rispetto ad ogni altra situazione che possa comportare un beneficio personale, reale o potenziale, per sé stessi o per i propri familiari.

Nel prendere una decisione inerente l'attività lavorativa, di studio e di ricerca, si devono prendere in considerazione le seguenti domande:

1. Questa decisione aderisce alla lettera e ai principi del Codice Etico?
2. Questa decisione è conforme alle leggi vigenti e ai Codici di Deontologia Professionale?
3. Questa decisione è conforme alle regole e regolamenti interni dell'Università?
4. Può questa decisione essere considerata la più appropriata?
5. Se tale decisione fosse resa di dominio pubblico, potrebbe in qualche modo compromettere o arrecare danno all'immagine pubblica dell'Università?

2.3 Salvaguardia delle informazioni e della loro riservatezza

Le informazioni dell'Università devono essere accessibili solo alle persone autorizzate e devono essere protette dall'indebita divulgazione. Fatti salvi il dovere di divulgazione di informazioni e atti previsti dalle normative e dai regolamenti, solo le persone espressamente autorizzate da UniCamillus possono aver accesso alle informazioni interne, siano esse in forma cartacea o su supporto magnetico, elettronico od ottico. Le informazioni possono essere utilizzate solo per i fini e

per i periodi specificati nelle relative autorizzazioni. Le password equivalgono alla firma e possono essere conosciute solo dai rispettivi titolari e non possono essere divulgate a terzi. Ciascuno deve adoperarsi per l'adozione di tutte le misure necessarie per preservare le informazioni dell'Università di cui dispone, da rischi di danneggiamenti o perdite e devono provvedere alla loro custodia per i periodi di tempo stabiliti dalle leggi e dai regolamenti interni.

2.4 Tutela della Privacy

L'università assicura che i dati personali e sensibili acquisiti per lo svolgimento delle proprie funzioni siano trattati, comunicati e diffusi nel rispetto della normativa nazionale ed europea a tutela della Privacy. L'inadempienza all'obbligo di riservatezza costituirà grave inadempimento se implica, con qualunque mezzo, la divulgazione o se offre l'opportunità di divulgazione di informazioni relative a dati personali e sensibili. L'università adotta tutte le misure necessarie a conservare i dati personali e sensibili, ai sensi delle prescrizioni del d.lgs. 196/03 e ss.mm. e del GDPR 679/16 *"Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali"*.

2.5 Diritti di proprietà intellettuale e diritto d'autore

La titolarità dei diritti di proprietà intellettuale e del diritto d'autore, sviluppato nell'ambiente di lavoro è riservata all'Università. I destinatari del presente Codice devono rispettare il diritto d'autore relativo ai progetti, ai testi, ai sistemi, ai procedimenti, alle metodologie, agli studi, ai rapporti, alle proiezioni o ad ogni altra attività, concessa in uso.

2.6 Tutela dell'ambiente

L'Università opera nel rispetto delle leggi e normative vigenti in materia ambientale e pertanto è obbligo di tutti i dipendenti, i collaboratori e gli studenti rispettare le prescrizioni previste in materia ambientale e condanna qualsiasi forma di danneggiamento e/o deterioramento, ovvero di violazione delle prescrizioni di legge in materia ambientale, edilizia, urbanistica, di inquinamento e smaltimento rifiuti.

2.7 Tutela del patrimonio culturale e paesaggistico

L'Università riconosce particolare importanza all'esigenza di assicurare una corretta e trasparente gestione di eventuali beni culturali altrui o appartenenti allo Stato o di altre cose di interesse artistico, storico, archeologico, etnoantropologico, bibliografico, documentale o archivistico o altre cose oggetto di specifiche disposizioni di tutela ai sensi della normativa sui beni culturali, che potrebbero essere rinvenuti e dei quali è espressamente vietato prendere possesso o cederli ad altri per trarne profitto.

E' vietato impossessarsi di beni culturali mobili altrui o appartenente allo Stato qualora vengano rinvenuti e di appropriarsene indebitamente.

E' vietato acquistare, ricevere od occultare beni culturali provenienti da un qualsiasi delitto per trarne profitto per sé per altri.

È vietato formare una scrittura privata falsa o, in tutto o in parte, per alterare, distruggere, sopprimere od occultare una scrittura privata vera, in relazione a beni culturali mobili eventualmente rinvenuti al fine di farne apparire lecita la provenienza.

È vietato alienare o immettere sul mercato beni culturali rinvenuti o non presentare la denuncia degli atti di trasferimento della proprietà o della detenzione degli stessi.

È vietato esportare all'estero beni culturali, cose di interesse artistico, storico, archeologico, etnoantropologico, bibliografico, documentale o archivistico o altre cose oggetto di specifiche disposizioni di tutela ai sensi della normativa sui beni culturali eventualmente rinvenuti o ritrovati.

È vietato distruggere, disperdere, deteriorare o rendere in tutto o in parte inservibili o non fruibili beni culturali o paesaggistici ed è vietato deturparli o imbrattarli ovvero destinarli ad un uso incompatibile con il loro carattere storico o artistico ovvero pregiudizievole per la loro conservazione o integrità.

E' vietato al fine di trarne profitto anche in concorso con altri, contraffare, alterare o riprodurre un'opera di pittura, scultura o grafica ovvero un oggetto di antichità o di interesse storico o archeologico o porli in commercio o in circolazione come autentici o anche mediante altre dichiarazioni, perizie, pubblicazioni, apposizione di timbri o etichette o con qualsiasi altro mezzo, accreditando o contribuendo ad accreditare, conoscendone la falsità, come autentici tali opere o tali oggetti contraffatti, alterati o riprodotti.

3. PRINCIPI ETICI NELL'AMBITO DELLA CORPORATE GOVERNANCE

3.1 Organi dell'Università

Le nomine dei componenti degli Organi dell'Università devono avvenire mediante procedure trasparenti, nel rispetto delle regole stabilite nello Statuto.

Gli Organi dell'Università agiscono e deliberano con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo gli obiettivi istituzionali dell'Università nel rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Le decisioni dei componenti gli Organi dell'Università devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire gli obiettivi previsti. L'indipendenza del giudizio è un requisito delle decisioni degli Organi dell'Università e, pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge e la normativa interna in materia di conflitto di interesse.

Nei rapporti con il Collegio Sindacale, ciascuna struttura, funzione, nonché ciascun Destinatario dell'Università si attiene, tra l'altro, alle disposizioni del Codice, nel rispetto dei rispettivi ruoli istituzionali.

Le richieste di adempimenti e di documentazione devono essere evase tempestivamente, con chiara assunzione della responsabilità circa la veridicità, completezza e accuratezza delle informazioni fornite. I dati ed i documenti richiesti sono resi disponibili in modo puntuale ed esauriente. Le informazioni così fornite devono essere accurate, complete, fedeli e veritiere evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse.

3.2 Trasparenza della contabilità e dei flussi finanziari e dei pagamenti, del bilancio e della documentazione fiscale

La documentazione contabile e fiscale deve essere sempre veritiera e trasparente. I bilanci, i rendiconti e prospetti contabili e le dichiarazioni fiscali devono rappresentare in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'Università.

Le scritture contabili e le dichiarazioni fiscali devono essere redatte secondo i principi di trasparenza, verità, completezza, chiarezza, affidabilità, ricostruibilità e devono consentire la redazione di un quadro attendibile e fedele della situazione economico-patrimoniale e finanziaria dell'Università. Esse devono essere tenute, dai soggetti competenti, in conformità alla normativa civilistica e fiscale in materia ed ai principi contabili, in aderenza alle procedure contabili.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, controllata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha, controllato e verificato ed autorizzato l'operazione stessa.

E' fatto espresso divieto ai soggetti responsabili della contabilità di rappresentare nei documenti di rendicontazione, e nelle relative comunicazioni dirette al Consiglio di Amministrazione e/o terzi, fatti materiali non corrispondenti al vero, ovvero di omettere informazioni dovute circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria di UniCamillus, in modo da influenzare la redazione del bilancio.

Le risorse finanziarie utilizzate o da utilizzarsi, devono essere sempre autorizzate, coerenti, congrue, registrate correttamente e verificabili.

E' fatto divieto di utilizzare indebitamente per trarne profitto per sé o per altri, non essendone titolare, carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi o comunque ogni altro strumento di pagamento diverso dai contanti o anche falsificare o alterare tali strumenti o i documenti ovvero cedere o acquisire tali strumenti o documenti di provenienza illecita o comunque falsificati o alterati, nonché ordini di pagamento prodotti con essi.

È vietata ogni azione od omissione che possa impedire, ostacolare o falsare le attività di controllo o attribuite ad organi di controllo interni o esterni all'Università.

Il Collegio Sindacale adempie le proprie funzioni con imparzialità, autonomia e indipendenza.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

3.3 Divieto di contrabbando

E' fatto divieto di introdurre nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni in materia doganale previste dalla Riforma doganale attuata con il Decreto Legislativo n. 141/2024, merci che sono sottoposte ai diritti di confine (dazi di importazione e quelli di esportazione, prelievi e altre

imposizioni all'importazione o all'esportazione previsti dai regolamenti comunitari e dalle relative norme di applicazione ed inoltre per quanto concerne le merci in importazione i diritti di monopolio e le sovrapposte di confine ed ogni altra imposta o sovrapposta di consumo a favore dello stato).

3.4 Antiriciclaggio e controllo dei flussi finanziari

L'Università rispetta tutte le norme, sia nazionali che internazionali, in tema di prevenzione e contrasto del riciclaggio, della ricettazione e, comunque, del reimpiego di capitali illeciti in attività economiche.

Salvo quanto previsto dalle norme di legge o dalle regole aziendali applicabili, è in ogni caso esclusa la percezione di somme rilevanti in contanti o attraverso mezzi anomali di pagamento e l'acquisto di beni di provenienza illecita o incerta.

L'Università disciplina rigorosamente la gestione dei flussi finanziari e monetari al proprio interno (in ogni declinazione operativa), al fine di tracciarne la provenienza e la destinazione ed evitare il reimpiego di somme anche solo potenzialmente rivenienti da attività illecite.

4. PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

4.1 Selezione e reclutamento del personale

La selezione e il reclutamento del personale verrà svolta nel rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

Le decisioni relative alla selezione del personale e tutte le decisioni relative ai rapporti di lavoro devono essere motivate e documentate, a cura della funzione competente.

4.2 Formalizzazione del rapporto di lavoro

L'Università favorisce la massima collaborazione e trasparenza nei confronti dei neoassunti, affinché abbiano chiara consapevolezza dell'incarico assegnato.

L'Università si impegna a non impiegare, alle proprie dipendenze, lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo o sia stato revocato o annullato.

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto di lavoro, nel rispetto di tutte le norme legali e contrattuali, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro e rifiutando qualunque forma di collaborazione con soggetti che presentano caratteristiche di incompatibilità sulla base di criteri oggettivi.

4.3 Gestione, valutazione e crescita del personale

La formazione, la progressione delle carriere e la retribuzione del personale devono ispirarsi a principi basati su correttezza, imparzialità e merito. La formazione è somministrata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale.

L'Università rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori, e favorisce la crescita professionale e personale dei Dipendenti attraverso il coinvolgimento nella

condivisione degli obiettivi e nell'assunzione di responsabilità, coerenti con i ruoli ricoperti. Ciascun Dipendente ha diritto a svolgere mansioni coerenti con quelle per le quali è stato assunto o che gli sono state assegnate in ragione dei suoi meriti e della sua crescita professionale. L'accesso ai ruoli e agli incarichi è stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in genere della cura dei figli.

È vietata anche la mera proposta di incrementi nella remunerazione, di altri vantaggi o di progressione in carriera, quale contropartita di attività difformi dalle leggi, dal Codice e dalle norme e regole interne.

L'Università vieta di attribuire obiettivi tarati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili.

4.4 Tutela del lavoro e dei dipendenti

L'Università accoglie e promuove una concezione del lavoro come espressione della dignità dell'uomo, mezzo di sviluppo della sua personalità, vincolo d'unione con gli altri uomini e strumento privilegiato per il progresso materiale e spirituale dell'umanità.

Il personale, anche in considerazione della Mission dell'Università, è tenuto a svolgere la propria attività di ufficio, improntata alla cortesia ed alla trasparenza, con senso di responsabilità, assoluta diligenza e spirito collaborativo nei confronti dei colleghi e dei terzi.

Il personale, al fine di offrire a tutti coloro con i quali vengono in contatto per ragione del proprio ufficio massimi livelli di qualità, partecipa altresì attivamente alla vita universitaria e valorizza la propria crescita professionale, acquisendo sempre nuove competenze e capacità.

I dirigenti ed i responsabili di funzioni o unità organizzative instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una profonda cooperazione. Ciascun responsabile, anche in ambito di ricerca scientifica, sostiene la crescita professionale delle persone assegnate, con una particolare attenzione verso i giovani, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

L'Università è impegnata a garantire la professionalità e la competenza dei propri dipendenti e collaboratori, i quali rappresentano un valore assoluto per il prestigio e la credibilità dell'Università. Nel garantire il valore primario delle persone, l'Università non consente alcuna forma di discriminazione nei confronti del proprio personale. Tutti i membri dell'Università hanno diritto ad essere rispettati nelle scelte fatte secondo coscienza, ad essere trattati con spirito di comprensione ed uguale considerazione e a non essere ingiustamente discriminati, direttamente o indirettamente, in ragione di uno o più fattori, inclusi la religione, il sesso, le convinzioni personali, l'aspetto fisico ed il colore della pelle, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, la gravidanza e l'età.

Il personale, nell'ambito lavorativo e nei limiti delle competenze e responsabilità affidategli, deve improntare il proprio comportamento a reciproca correttezza, nel massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno. Sono, pertanto, assolutamente vietate anche ogni forma di intimidazione e molestie di qualsiasi natura intesi come condotte discriminatorie lesive del

personale senso di dignità umana, tra cui la bestemmia o il dileggio di ogni fede, il linguaggio scurrile e/o offensivo, ed assicura alle vittime una sollecita protezione libera dal pregiudizio.

L'Università condanna altresì qualsiasi forma di reclutamento, impiego, utilizzo o assunzione di manodopera, anche mediante attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) sottoporre i lavoratori a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

In particolare, l'Università non tollera abusi o fastidi di natura sessuale, intesi come condotte discriminatorie lesive del personale senso di dignità umana ed assicura alle vittime una sollecita protezione libera dal pregiudizio. L'abuso ed il fastidio sessuali sono definiti come richieste di favori sessuali, e/o proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale, e/o atteggiamenti o espressioni verbali degradanti aventi ad oggetto la sfera personale della sessualità rivolti ad una persona, a prescindere dal suo sesso.

L'Università proibisce la discriminazione nel trattamento del personale. Tutti soggetti interessati alle attività di studio e ricerca condotte dall'Università possono aspirare ad accedere ai corsi di laurea, ai dottorati e ai progetti di ricerca di UniCamillus, purché in possesso dei necessari requisiti. Tutte le persone possono aspirare all'assunzione presso UniCamillus o ad essere presi in considerazione per una nuova posizione esclusivamente sulla base delle esigenze di servizio, degli obiettivi scientifici e accademici e dei criteri di merito, senza discriminazioni arbitrarie. Tutti i destinatari del presente codice a qualsiasi livello e di qualsiasi qualifica dovranno cooperare per mantenere un clima di rispetto reciproco di fronte a differenze personali.

L'Università esige dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori, comportamenti che garantiscano il più assoluto rispetto della dignità delle persone, al fine di:

- Garantire la più scrupolosa osservanza delle norme a tutela del lavoro minorile e infantile, delle libertà e dei diritti dei lavoratori
- Garantite le condizioni di libera adesione ad organizzazioni sindacali
- Non tollerare violazioni dei diritti umani
- Promuovere, nel complesso tessuto sociale, l'integrazione quale forma di arricchimento collettivo

In particolare, viene condannata ogni qualsiasi forma di discriminazione sulla base dell'appartenenza di genere, etnica, politica e religiosa.

4.5 Sicurezza e salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro

UniCamillus, nel rispetto del quadro normativo e degli orientamenti volti a rendere l'ambiente di lavoro sano e sicuro, si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale, di ricerca e di studio.

UniCamillus vieta e non tollera l'uso di alcool e di sostanze stupefacenti, le molestie sessuali e qualunque tipo di azioni discriminatorie. In particolare, è tutelata e promossa la salute psicofisica degli studenti e del personale, di qualsiasi livello e di qualsiasi qualifica. A tale riguardo UniCamillus condanna comportamenti non etici e in particolare qualsiasi comportamento che esercitato sugli studenti e sul personale possa causare un danno alla salute.

L'Organizzazione delle attività di studio, ricerca e lavoro sarà pertanto volta ad evitare qualsiasi situazione di costrittività organizzativa e/o violenza psicologica, in accordo con le normative vigenti. Ciascun dipendente o collaboratore dovrà, comunque, rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche dell'Università.

4.6 Doveri dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori

Il Dirigente è tenuto ad osservare, come tutti i dipendenti, la normativa vigente ed il presente Codice. Egli è tenuto, altresì, a vigilare sull'osservanza della normativa e del Codice da parte dei dipendenti e dei collaboratori, adottando a tal fine i provvedimenti e i controlli necessari.

Il Dirigente collabora attivamente ad ogni controllo effettuato da autorità amministrative o giudiziarie sulle attività dell'Università.

A ciascun dipendente e/o collaboratore viene chiesta la conoscenza del Codice Etico e delle norme di riferimento che regolano l'attività, nell'ambito della sua funzione.

I dipendenti ed i collaboratori hanno l'obbligo di astenersi dai comportamenti contrari a tali norme, di rivolgersi ai propri superiori in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse e di riferire tempestivamente ai superiori o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa a possibili violazioni e qualsiasi richiesta sia stata loro rivolta di agire in violazione delle norme; vige l'obbligo di ricevere tali notizie mantenendo la riservatezza circa l'identità del denunciante.

E' compito di ciascun Responsabile di Funzione dell'Università, rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti e impedire qualunque tipo di ritorsione.

4.7 Abuso della propria posizione

A nessun membro del personale dell'Università è consentito utilizzare, direttamente o indirettamente, l'autorevolezza della propria posizione accademica o del suo ufficio, al fine di forzare altri membri dell'Università ad eseguire prestazioni o servizi vantaggiosi per sé stessi, a meno che ciò non sia configurabile come un obbligo giuridico.

4.8 Tutela della privacy

E' esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti e/o collaboratori.

L'Università si impegna a tutelare i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito delle attività di gestione, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge in merito e secondo le direttive impartite dai rappresentanti appositamente individuati.

Per «dati personali» si intendono estensivamente tutte le informazioni che per legge devono essere oggetto di protezione nel trattamento e nella diffusione, comprendendo anche i dati identificativi, i dati sensibili e i dati giudiziari.

Sono adottate tutte le misure idonee ad evitare i rischi di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità per le quali sono stati raccolti e successivamente individuati.

In particolare, ai dipendenti ed ai collaboratori non espressamente autorizzati, nelle forme e nei termini previsti dal Regolamento Europeo UE 679/2016, è vietato conoscere, registrare, trattare e divulgare i dati personali di altri dipendenti, collaboratori o di terzi.

Il trattamento di dati personali dovrà comunque, e salvo le eccezioni previste dalla legge, sempre essere preceduto dal consenso espresso dall'interessato, rilasciato in seguito a specifica informativa così come disposto dal Regolamento UE 679/2016.

Ai trasgressori si applicano le sanzioni amministrative previste dalla normativa vigente in materia di privacy, nonché le sanzioni disciplinari previste dal CCNL.

4.9 Utilizzo dei beni dell'Università

Tutti devono sentirsi responsabili dei beni dell'Università e del loro corretto utilizzo. I Destinatari possono utilizzare, solo per le esigenze direttamente connesse allo svolgimento della mansione o funzione i beni, materiali o immateriali, ivi comprese risorse, strumenti, dispositivi, strutture di qualsivoglia natura, appartenenti all'Università. Eventuali deroghe sono consentite solo se debitamente autorizzate. E' fatto assoluto divieto di utilizzare in modo improprio o danneggiare i beni e le risorse dell'Università o di consentire ad altri di farlo.

L'impiego dei beni dell'Università deve essere sempre conforme alle leggi, al Codice e alle norme interne e deve essere effettuato secondo i principi di funzionalità ed efficienza.

Le registrazioni o riproduzioni in qualsiasi forma (audiovisive, elettroniche, fotografiche, tipografiche, etc) di documenti sono consentite solo per le esigenze direttamente connesse allo svolgimento della mansione o funzione attribuita, e sempre che non si pongano in conflitto con gli interessi dell'Università.

I Destinatari non possono utilizzare le risorse, i programmi e le apparecchiature informatiche e di rete per finalità estranee a quelle dell'Università o contrarie alla normativa ed al presente Codice. In ogni caso deve essere assicurato il rispetto della regolamentazione dell'Università sull'uso degli strumenti informatici, della e-mail, della rete internet messi a disposizione e delle apparecchiature telematiche e di telefonia fissa e mobile in dotazione.

4.10 Utilizzo di risorse tecnologiche

Le risorse hardware e software devono essere utilizzate solo per l'attività dell'Università, ricerca, studio o per altri usi espressamente autorizzati. L'utilizzo di software privo di licenza è strettamente proibito. I destinatari del presente Codice non possono utilizzare apparecchiature, sistemi e

dispositivi tecnologici con finalità diverse da quelle espressamente autorizzate. Non è permesso l'utilizzo di programmi software non conformi agli standard ufficiali, salvo autorizzazione scritta. E' proibito introdurre nel sistema informatico dell'Università copie illegali di software. Coloro che operano con risorse tecnologiche dovranno essere informati in merito alle restrizioni all'utilizzo e dovranno operare in modo da non violare le licenze d'uso o compiere atti che comportino una responsabilità in capo a UniCamillus.

E', altresì, assolutamente vietata la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, nonché l'installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche o per effettuare pagamenti virtuali on line non autorizzati o illeciti.

Le risorse tecnologiche dovranno essere utilizzate in conformità alla normativa vigente e secondo le regole procedurali ed operative stabilite dai dipartimenti competenti.

5. PRINCIPI ETICI NEI CONFRONTI DEI TERZI

5.1 Relazioni con controparti contrattuali

In caso di partecipazione ad iniziative congiunte con altri soggetti mediante la costituzione di accordi, tutti i collaboratori devono attenersi ai principi e ai criteri espressi nel presente Codice e in particolare devono:

- instaurare rapporti solo con controparti contrattuali che godano di buona reputazione, che siano impegnati solo in attività lecite e la cui cultura etica sia comparabile con quella dell'Università;
- accertarsi che le controparti contrattuali operino nel rispetto del Codice Etico;
- assicurarsi che a nessuna controparte venga garantito un trattamento sproporzionatamente favorevole rispetto alla contribuzione;
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di accordi o patti contrari alla legge, simulati o segreti;
- mantenere con le controparti rapporti franchi, aperti e collaborativi;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza, ogni comportamento delle controparti che appaia in contrasto con i principi del Codice Etico.

5.2 Rapporti con consulenti e fornitori, doni ed altre forme di omaggi

La scelta dei Fornitori e l'acquisto di beni e servizi materiali e immateriali devono avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, di concorrenza, di parità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni oggettive, in merito alla professionalità, competenza, affidabilità ed economicità complessiva del Fornitore, in relazione alla natura del bene o del servizio da ottenere.

L'Università adotta criteri di selezione oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dalle procedure interne relative alla gestione dei fornitori ed agli acquisti e non preclude a nessun fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per l'aggiudicazione di un contratto.

Nella selezione del Fornitore l'Università tiene conto della capacità di garantire l'attuazione di prestazioni adeguate, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Ciascuna procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza ed ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata, nel rispetto della normativa vigente.

L'accettazione di doni è limitata. Ai destinatari del presente Codice è consentito accettare doni o altre forme di omaggio, solo se di modico valore e comunque tali da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come strumenti atti ad ottenere vantaggi in modo improprio. Coloro che ricevano omaggi o trattamenti di favore, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovranno consultare gli organi competenti allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla destinazione dei regali stessi. Non possono in nessun caso essere accettati regali sotto forma di denaro o di beni facilmente convertibili in denaro. La partecipazione su invito a eventi, conferenze, convention, visite di altri Atenei deve essere autorizzata. Le restrizioni al ricevimento di regali si estendono anche ai familiari dei destinatari del presente codice. I consulenti e i fornitori devono essere remunerati solo per l'attività effettivamente svolta e in misura congrua. I fornitori devono essere selezionati in funzione della valutazione quali-quantitativa delle offerte prodotte. Le offerte e gli accordi con i fornitori devono essere sempre tracciabili attraverso contratti debitamente sottoscritti.

5.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

L'Università promuove rapporti leciti e corretti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, nell'ambito della massima trasparenza e vieta qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

In particolare l'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione e le relazioni con funzionari delle istituzioni pubbliche sono limitati alle strutture dell'Università preposte e regolarmente autorizzate nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non devono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione dell'Ente.

A tal fine, l'Università si impegna a:

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni dell'Università in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- non falsificare, alterare o omettere dati e/o informazioni e non presentare dichiarazioni non veritiere dinanzi alla Pubblica Amministrazione, al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per l'Università;
- non offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni, o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore che non possono essere in alcun modo interpretate come strumento per ricevere favori illegittimi, e comunque nel rispetto delle procedure a ciò preordinate;

- non effettuare pagamenti, anche indiretti, e non promettere opportunità d'impiego, vantaggi o altre utilità a funzionari pubblici e a terzi in genere per ottenere trattamenti più favorevoli o influenzare un atto d'ufficio teso a determinare favori illegittimi;
- non cercare di influenzare impropriamente le decisioni quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni;
- non destinare somme ricevute dalla Pubblica Amministrazione a titolo di erogazioni, contributi, o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per cui sono state concesse;
- attenersi scrupolosamente nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e, in generale, con organismi pubblici, italiani, sovranazionali o esteri alle previsioni del Codice e delle leggi vigenti;
- non delegare ad intrattenere le predette relazioni in nome o per conto dell'Università, chi ha interessi, anche non patrimoniali o indiretti, a qualsiasi titolo collegati o riconducibili agli organismi della Pubblica Amministrazione o con persone che ne fanno parte.

Chiunque venga a conoscenza di richieste di denaro o altra utilità provenienti da persone facenti parte degli organismi della Pubblica Amministrazione, o comunque di promesse o donazioni di danaro o altra utilità effettuate da parte di esponenti dell'Università in favore dei soggetti predetti è tenuto ad informare tempestivamente il responsabile del procedimento e/o il responsabile della funzione e/o l'Organismo di Vigilanza.

Omaggi, atti di cortesia e di ospitalità sono consentiti quando siano di modico valore ed in conformità alle leggi vigenti, e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso, questo tipo di spese devono essere autorizzate e documentate in modo adeguato.

5.4 Rapporti con le Autorità di Controllo

I rapporti dell'Università con le Autorità di Controllo, siano esse nazionali o sovranazionali, sono ispirati ai principi di legalità, trasparenza e leale collaborazione.

L'Università, ove richiesto dalle normative vigenti, con l'ausilio di funzioni espressamente dedicate, mantiene puntuali flussi informativi con le Autorità, assicurando la completezza e la veridicità delle informazioni fornite.

L'Università adempie gli obblighi di legge in materia di comunicazioni nei confronti delle competenti Autorità di Controllo (nazionali o sovranazionali), garantendo la completezza e l'integrità delle notizie, l'oggettività delle valutazioni e assicurando la tempestività nell'inoltro.

5.5 Conflitto di interessi dell'Università nei casi in cui ricopre un ruolo di incaricato di pubblico servizio

Nei casi in cui l'Università ricopre un ruolo di incaricato di pubblico servizio, l'obbligo di eseguire le attività con obiettività e di garantire decisioni neutre ed imparziali è a maggior ragione stringente. Il personale dell'Università è tenuto a non sollecitare e a rifiutare ogni offerta non simbolica di doni

e benefici suscettibili di influenzare, anche indirettamente, lo svolgimento delle attività universitarie.

5.6 Rapporti con la comunità

UniCamillus limita la partecipazione politica in nome dell'Università e regola le relazioni con i funzionari governativi e i componenti della pubblica amministrazione. Il personale non è autorizzato a sostenere pubblicamente, in nome di UniCamillus, partiti politici, né a partecipare a campagne elettorali, né a prendere parte a conflitti religiosi, etnici, politici o internazionali. Tutto il personale deve rispettare le disposizioni normative e regolamentari che regolano i rapporti con i funzionari della pubblica amministrazione.

5.7 Vigenza, comunicazione e diffusione del Codice

Il Codice entra in vigore alla data della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Università.

L'osservanza dei principi e delle regole del Codice Etico e la loro coerente diffusione ed applicazione operativa nell'ambito delle responsabilità assegnate costituiscono parte essenziale ed integrante delle obbligazioni contrattuali di ciascun dipendente e collaboratore. A tale scopo il Codice viene condiviso all'interno dell'Ente mediante consegna di copia agli Organi ed al personale.

Il Codice viene esternalizzato mediante informativa specifica ai fornitori e ai consulenti - con espressa richiesta di adesione ai principi enunciati.

Una copia del Codice viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Università e segnalata nel materiale informativo dell'Università. Copie ulteriori del presente Codice sono, comunque, disponibili presso la sede legale dell'Ente.

Resta salva la facoltà di modificare, integrare, aggiornare il Codice, previa approvazione dell'Organo amministrativo e parere dell'Organismo di Vigilanza, con cadenza periodica, o in qualsiasi momento se ne rappresenti la necessità.

Delle eventuali variazioni viene data immediata comunicazione ed informativa a tutti.