



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

DIREZIONE E AFFARI GENERALI

CODICE ETICO DI ATENEO

Emanato con Decreto rettorale prot. n. 14405/I/003 del 19.7.2011

Modificato con decreto rettorale Rep. n. 262/2018 – prot. n. 60030/I/003 del 12.4.2018

INDICE

Preambolo

PARTE I

Regole di condotta

- Art. 1 - Destinatari del Codice Etico**
- Art. 2 - Rifiuto di ogni discriminazione**
- Art. 3 - Abusi e molestie sessuali**
- Art. 4 - Altre condotte lesive**
- Art. 5 - Libertà di ricerca e di insegnamento**
- Art. 6 - Proprietà intellettuale e valorizzazione dei prodotti della ricerca**
- Art. 7 - Conflitto di interessi**
- Art. 8 - Nepotismo e favoritismo**
- Art. 9 - Abuso della propria posizione**
- Art. 10 - Doni e benefici**
- Art. 11 - Uso delle risorse dell'Università**
- Art. 12 - Tutela del nome e della reputazione dell'Università**
- Art. 13 - Riservatezza**
- Art. 14 - Doveri degli studenti**
- Art. 15 - Motivazione delle decisioni**

PARTE II

Disposizioni attuative

- Art. 16 - Osservanza e violazione del Codice etico**
- Art. 17 - Divulgazione del Codice etico**

Consigliera/e di fiducia

- Art. 18 - Istituzione**
- Art. 19 – Attività**
- Art. 20 - Procedure**



Preambolo

1. Nel fare propri i valori consacrati dalla Costituzione italiana, dalla Carta di Nizza e dalle Dichiarazioni che a livello internazionale sanciscono i diritti fondamentali della persona, l'Università degli Studi di Bergamo, consapevole della propria funzione sociale, richiede a tutti i componenti della comunità universitaria, nell'adempimento dei propri doveri e in relazione ai ruoli e alle responsabilità assunte, sia individualmente sia in seno agli organi collegiali, di rispettare, tutelare e promuovere i valori fondanti delle istituzioni universitarie quali: 1) la dignità umana, 2) il rispetto delle libertà e dei diritti fondamentali, 3) il rifiuto di ogni discriminazione e la valorizzazione delle diversità individuali e culturali, 4) il rispetto della legalità, 5) i principi di solidarietà e responsabilità, 6) la valorizzazione del merito e dell'eccellenza, 7) il buon nome e la reputazione delle istituzioni universitarie, 8) l'onestà, l'integrità e la professionalità, 9) l'equità, l'imparzialità, la leale collaborazione e la trasparenza.

2. L'Università degli Studi di Bergamo, nel perseguire i valori che sono alla base della ricerca scientifica, dell'insegnamento e delle altre attività universitarie, si impegna nella creazione di una comunità ispirata al dialogo e improntata alla correttezza delle relazioni interpersonali, non solo coesa e collaborativa al suo interno nell'adempimento dei propri compiti istituzionali, ma anche aperta alle relazioni e agli scambi con la comunità scientifica nazionale e internazionale.

3. I valori riconosciuti nel presente Preambolo costituiscono il riferimento essenziale per la valutazione della condotta dei membri appartenenti alla comunità universitaria, sia per quanto riguarda le questioni etiche prese in considerazione nelle parti successive del presente Codice, sia per ciò che concerne altre questioni eticamente rilevanti per le attività e la vita universitaria.

4. Il Codice Etico non intende sostituirsi alle altre fonti normative che disciplinano la vita dell'Ateneo, ma si aggiunge alle altre disposizioni applicabili ai componenti della comunità universitaria dalle quali discendono diritti e doveri.

PARTE I **Regole di condotta**

Art. 1 ***Destinatari del Codice Etico***

Il Codice Etico e le relative regole di condotta si rivolgono alla comunità universitaria, formata dai docenti, dai ricercatori, dal personale tecnico e amministrativo e dagli studenti.

Art. 2 ***Rifiuto di ogni discriminazione***

1. Tutti i componenti dell'Università hanno diritto ad essere trattati con eguale rispetto e considerazione e a non essere discriminati in ragione di fattori quali la religione, il genere, l'orientamento sessuale, le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche, la cittadinanza, le condizioni personali, le condizioni di salute, la gravidanza, l'età e il ruolo occupato in ambito universitario.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

DIREZIONE E AFFARI GENERALI

2. L'Università degli Studi di Bergamo adotta, anche in via preventiva, ogni iniziativa o strategia atta a evitare qualsivoglia tipo di comportamento discriminatorio nei confronti di un componente dell'Ateneo.

3. Il principio di non discriminazione non osta al mantenimento o all'adozione di misure finalizzate a evitare o compensare svantaggi o condizioni sfavorevoli correlate ad uno dei fattori presi in considerazione dalla presente disposizione, allo scopo di garantire parità di condizioni a tutti i soggetti nei diversi aspetti della vita universitaria. E' compito dell'Università e dei suoi membri incoraggiare le iniziative dirette a tutelare i soggetti svantaggiati e a valorizzare le diversità individuali, culturali, religiose, politiche.

Art. 3

Abusi e molestie sessuali

1. L'Università degli Studi di Bergamo condanna qualsiasi tipo di abuso o molestia di natura sessuale ed assicura alle vittime una sollecita protezione libera da qualsivoglia pregiudizio.

2. L'esistenza di una posizione non paritaria tra chi molesta e la vittima costituisce aggravante dell'abuso perpetrato.

3. In considerazione del ruolo formativo dell'Università assumono particolare gravità gli abusi e le molestie sessuali da parte dei docenti, dei ricercatori o del personale tecnico amministrativo nei confronti degli studenti.

Art. 4

Altre condotte lesive

1. Nessuno può porre in essere condotte vessatorie, minacce, molestie, atti di violenza morale e persecuzione psicologica, né altri comportamenti tali da compromettere, direttamente o indirettamente, l'altrui salute o la capacità di svolgere le proprie attività di studio, di ricerca, di insegnamento o di lavoro.

2. L'Università opera al fine di prevenire e di rimuovere le suddette condotte.

Art. 5

Libertà di ricerca e di insegnamento

1. L'Università degli Studi di Bergamo si impegna a creare un ambiente che promuova e traduca in buone pratiche gli ideali di libertà e autonomia individuale, che costituiscono i presupposti irrinunciabili della qualità della ricerca e dell'insegnamento e dello sviluppo della professionalità.

2. Nell'esercizio della propria libertà di ricerca docenti e ricercatori sono tenuti a comportarsi in modo trasparente e responsabile. L'Università favorisce l'adozione e l'implementazione di sistemi di autoregolamentazione finalizzati ad illustrare alla comunità scientifica e alla collettività la metodologia, i risultati raggiunti e l'impatto sul piano etico e sociale delle ricerche effettuate.

3. Nell'esercizio della propria libertà di insegnamento ogni docente è tenuto a rispettare le diversità individuali, culturali, religiose e politiche dei destinatari dell'attività di docenza, stimolando il confronto sulle questioni che investono temi eticamente e socialmente sensibili.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

DIREZIONE E AFFARI GENERALI

4. La collaborazione dell'Università con altri enti pubblici o privati deve svolgersi nel rispetto della libertà di ricerca e di insegnamento e dell'autonomia dei docenti e dei ricercatori.

5. Nell'esercizio della propria libertà di ricerca e di insegnamento i componenti dell'Università sono tenuti a mantenere una condotta onesta e responsabile, dedicando ai propri compiti e impegni istituzionali una quantità di tempo adeguata al compimento dei doveri assunti, evitando assenze e allontanamenti indebiti o non giustificati.

6. I membri dell'Università sono inoltre tenuti a mantenere una condotta collaborativa e rispettosa nei confronti delle decisioni accademiche poste in essere ai fini dell'efficacia, efficienza, imparzialità e trasparenza delle attività istituzionali dell'Ateneo.

Art. 6

Proprietà intellettuale e valorizzazione dei prodotti della ricerca

1. I membri della comunità universitaria sono tenuti al rispetto della normativa vigente in materia di proprietà intellettuale e plagio.

2. L'autore di un'opera dell'ingegno appartenente all'Università è tenuto a non servirsene per finalità personali e a mantenere la riservatezza sui risultati raggiunti fino al momento della divulgazione ufficiale.

3. Le pubblicazioni e ogni altra forma di pubblicizzazione e divulgazione delle ricerche devono evidenziare il contributo di tutti i singoli partecipanti.

4. È contrario a questo Codice Etico attribuire la paternità dei risultati dell'attività di ricerca a soggetti che non vi hanno preso parte.

Art. 7

Conflitto di interessi

1. Ai fini del presente Codice si ha conflitto di interessi ogni qualvolta l'interesse privato di un membro dell'Università contrasti effettivamente o potenzialmente con l'interesse, anche di natura non economica, dell'Università.

2. Ferme restando le specifiche previsioni di legge in materia, l'interesse privato che può determinare conflitto di interessi può riguardare:

(a) l'interesse diretto della persona;

(b) l'interesse del coniuge, del convivente, di un parente fino al IV grado, di un affine fino al II grado di un membro dell'Università;

(c) l'interesse di persone fisiche, enti o persone giuridiche con cui il componente dell'Università intrattenga un rapporto di natura professionale o commerciale;

(d) l'interesse di enti o persone giuridiche di cui il componente dell'Università abbia il controllo o una quota significativa di partecipazione finanziaria;

(e) l'interesse di terzi, qualora sia direttamente correlato al conseguimento di vantaggi da parte del componente dell'Università.

3. Il componente dell'Università che si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, con il proprio Ateneo, è tenuto ad astenersi da eventuali deliberazioni o decisioni che riguardino i propri interessi.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

DIREZIONE E AFFARI GENERALI

4. La sussistenza di una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, determina l'obbligo di darne immediata comunicazione al responsabile della propria struttura di appartenenza.

Art. 8

Nepotismo e favoritismo

1. L'Università degli Studi di Bergamo rifiuta ogni forma di nepotismo e favoritismo e richiede a tutti i componenti della comunità universitaria di astenersi da tale costume.

2. Ricorre nepotismo quando un docente, un ricercatore, un componente del personale tecnico-amministrativo, direttamente o indirettamente, utilizza la propria posizione o la propria autorevolezza per concedere benefici, favorire assunzioni, incarichi o chiamate, influire sull'ingresso o sul progredire nella carriera all'interno dell'Università dei propri familiari, ivi compresi il coniuge o convivente, i parenti e gli affini.

3. Al nepotismo sono assimilate quelle situazioni in cui un docente o ricercatore usa in modo scorretto e contrario al merito la propria posizione o la propria autorevolezza per favorire un proprio allievo, pregiudicando l'interesse di altri soggetti obiettivamente meritevoli.

4. Il divieto di ogni forma di nepotismo e favoritismo vige anche per le prove di ammissione e di valutazione degli studenti di qualunque grado degli studi.

5. L'accertamento dei casi di nepotismo e favoritismo richiede un approccio che tenga conto del contesto e delle circostanze, al fine di contemperare i diversi valori in gioco ed evitare ingiuste discriminazioni di candidati obiettivamente meritevoli.

Art. 9

Abuso della propria posizione

A nessun membro dell'Università è consentito abusare, direttamente o indirettamente, dell'autorevolezza della propria posizione accademica o del proprio ufficio o incarico al fine di trarre vantaggi personali o di forzare altri membri dell'Università ad eseguire prestazioni o servizi che non rientrino nel normale svolgimento delle attività didattiche, di ricerca, accademiche o amministrative che a questi ultimi competono.

Art. 10

Doni e benefici

Tutti i membri dell'Università debbono astenersi dal sollecitare, richiedere o accettare offerte di doni o benefici suscettibili di influenzare direttamente o indirettamente lo svolgimento delle attività cui sono preposti.

Art. 11

Uso delle risorse dell'Università

1. I membri dell'Università devono utilizzare le risorse dell'Ateneo in maniera responsabile, diligente e trasparente; debbono inoltre giustificare le spese e produrre idonea documentazione o rendiconto su richiesta dell'Università.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

DIREZIONE E AFFARI GENERALI

2. A nessun componente della comunità universitaria è consentito utilizzare o concedere a persone od enti esterni attrezzature di ricerca, spazi o risorse umane, materiali o finanziarie dell'Università per fini di natura personale e/o per scopi diversi da quelli perseguiti dall'istituzione universitaria e, in ogni caso, non espressamente approvati da quest'ultima.

Art. 12

Tutela del nome e della reputazione dell'Università

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

2. In assenza di autorizzazione dell'Ateneo o della struttura di appartenenza non è consentito:

- a) utilizzare il nome e il logo 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 in nome dell'Università.

Art. 13

Riservatezza

Tutti i componenti dell'Università sono tenuti a:

- a) rispettare la riservatezza di persone od enti di cui l'Università detiene informazioni protette;
- b) non rivelare dati, informazioni o documenti riferibili alla partecipazione ad organi accademici;
- c) consultare i soli atti, dati, fascicoli e archivi al cui accesso siano autorizzati facendone un uso conforme alle norme in materia di diritto di accesso e di tutela della riservatezza.

Art. 14

Doveri degli studenti

1. Gli studenti di qualunque grado sono tenuti ad un comportamento ispirato ai canoni di onestà ed integrità nell'ambito di tutte le attività connesse alla propria formazione universitaria e postuniversitaria.

2. Fermo restando il rispetto della normativa vigente, costituisce comportamento eticamente riprovevole:

- a) presentarsi alle prove di valutazione fornendo falsa identità;
- b) agire in modo scorretto durante e successivamente a tali prove in modo da falsarne il risultato;
- c) redigere prove finali, tesi conclusive di qualunque grado degli studi o qualsiasi altro elaborato richiesto nell'ambito della propria attività universitaria e postuniversitaria attribuendo a se stessi o ad altro autore parole, idee, ricerche o scoperte altrui.

Art. 15

Motivazione delle decisioni

I componenti dell'Università sono sempre tenuti a fornire adeguata ed obiettiva motivazione delle decisioni rilevanti, incluse quelle incidenti sulla posizione o carriera di altri membri dell'Università.



PARTE II
Disposizioni attuative

Art. 16
Osservanza e violazione del Codice etico

1. Conformemente a quanto previsto nel *Preambolo* e nelle *Regole di condotta* è dovere dei docenti, dei ricercatori, del personale tecnico-amministrativo e degli studenti:

- a) prendere visione del presente Codice;
- b) familiarizzare con gli *standard* di condotta contemplati nel presente Codice;
- c) osservare il presente Codice.

2. Ferme restando le responsabilità civili, penali, amministrative e contabili, le sanzioni per le violazioni del presente Codice, da applicarsi secondo i criteri di gradualità e proporzionalità, sono:

- a) il biasimo orale,
- b) il biasimo scritto,
- c) il divieto di ricoprire incarichi istituzionali o la decadenza dai medesimi, nel caso di recidiva o infrazione grave.

3. Costituisce infrazione grave che può dar luogo all'applicazione della sanzione di cui alla lett. c) la violazione delle regole di condotta di cui agli artt. 3, 4, 6, 8, 9, 11.

4. Le violazioni del presente Codice devono essere segnalate al Rettore e possono costituire motivo di applicazione di sanzioni disciplinari da parte dei competenti organi.

5. Sulle violazioni del Codice Etico, qualora non ricadano sotto la competenza del Collegio di disciplina, nel rispetto del principio del contraddittorio decide, su proposta del Rettore, il Senato Accademico.

6. Le sanzioni decise dal Senato Accademico sono applicate dal Rettore.

Art. 17
Divulgazione del Codice etico

È compito dell'Università promuovere la più ampia divulgazione del presente Codice, mediante pubblicazioni, comunicazioni, seminari e convegni, attività didattiche ed ogni altro mezzo ritenuto idoneo a tal fine.

Consigliera/e di fiducia

Art. 18
Istituzione

1. La/Il Consigliere di fiducia, è persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza a coloro che sono oggetto di molestie e/o discriminazioni, come indicato agli artt. 2, 3 e 4 del presente Codice ed in particolare per lo svolgimento delle attività di cui all'art. 19.

2. La/il Consigliera/e di fiducia è nominata/o dal Rettore, su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni, ai sensi dell'art. 31 dello Statuto, tra i soggetti dichiarati idonei dal Comitato



stesso, non facenti parte dell'Università di Bergamo né titolari di incarichi presso la medesima Università nei cinque anni precedenti.

3. Viene nominata/o sulla base di un avviso pubblico con indicazione dei requisiti richiesti, con incarico che può essere rinnovato una sola volta. Requisiti necessari sono il possesso di competenze ed esperienze in tema di discriminazioni, di mobbing e di molestie sessuali.

4. La/il Consigliera/e di fiducia dura in carica tre anni e può essere rinominata/o una sola volta.

L'incarico del/la Consigliere/a di Fiducia può essere revocato, su richiesta del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni, con decreto motivato del Rettore, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente codice nell'esercizio dei propri compiti.

Art. 19 **Attività**

1. La/il Consigliera/e di fiducia:

a. presta la sua assistenza e attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di condotte di discriminazioni, abusi e altre condotte lesive di cui agli articoli 2, 3 e 4 operate da parte dei destinatari del presente codice, e si adopera per la soluzione del caso;

b. può proporre conciliazioni e suggerire soluzioni organizzative;

c. ha il compito di monitorare eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei problemi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri collettivi ed individuali, garantendo l'anonimato;

d. ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso sottoposto alla sua attenzione, fermo restando il dovere di assicurare il diritto alla riservatezza dei soggetti coinvolti;

e. predispose annualmente e trasmette al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni una relazione dell'attività svolta.

Art. 20 **Procedure**

1. Procedura informale:

La persona che ritenga di avere subito comportamenti lesivi della dignità e integranti casi di discriminazioni sul lavoro, molestie sessuali o mobbing, può avvalersi della procedura informale rivolgendosi direttamente alla/al Consigliera/e di Fiducia.

La/il Consigliera/e di fiducia, su esplicita richiesta della persona che ne richiede l'intervento, assume la trattazione del caso e:

– consiglia sulla modalità più idonea per la soluzione del caso;

– chiama a colloquio le persone coinvolte;

– acquisisce eventuali ulteriori informazioni e può accedere agli atti amministrativi inerenti il caso in esame;

– può proporre incontri ai fini conciliativi tra le persone coinvolte;

– può suggerire idonee ipotesi o soluzioni organizzative;

– suggerisce azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso.

La/il Consigliera/e di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona coinvolta nella molestia.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

DIREZIONE E AFFARI GENERALI

La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi, in rapporto alla natura della segnalazione.

In nessun caso la/il Consigliera/e di fiducia può essere chiamata/o a riferire nella procedura formale.

La segnalazione può essere ritirata dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

2. Procedura formale:

Qualora la persona molestata ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema, ovvero qualora, dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale. Questa prende avvio con la denuncia scritta da parte dell'interessata/o, anche avvalendosi dell'assistenza della/del Consigliera/e, al Rettore e al Direttore Generale per quanto di competenza, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giudiziale della quale potrà avvalersi.

L'Amministrazione, pendente la procedura formale interna, assicura alla persona coinvolta adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori e analoga garanzia è riservata a coloro che hanno deposto in senso conforme alla segnalazione di molestia.

Bergamo, 12.4.2018

IL RETTORE
F.to Prof. Remo Morzenti Pellegrini