

# **Codice Etico e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Parma**

## **Articolo 1**

### **Finalità**

1. Il Codice ha lo scopo, in attuazione dei principi statutariamente garantiti, di assicurare che la condotta del personale docente, tecnico amministrativo, degli studenti e di tutti coloro che, a vario titolo, operano nell'Università degli Studi di Parma, sia conforme ai principi che presidono all'attività dell'Università, e non sia comunque condizionata da interessi estranei a quelli istituzionali.
2. La comunità accademica, in quanto corpo docente, comunità studentesca, corpo amministrativo, ispira i suoi comportamenti ai principi costituzionalmente garantiti ed in particolare a quelli di cui agli artt. 2, 3, 4, 9, 33, 34, 37, 54 della Costituzione.
3. Il Codice impegna altresì ad assumere comportamenti idonei a:
  - realizzare e diffondere i valori fondamentali della legalità, della solidarietà e del rifiuto di ogni discriminazione. Ogni comportamento discriminatorio e/o vessatorio o molesto costituisce un'intollerabile violazione della dignità di tutti coloro che operano all'interno della comunità universitaria e compromettono la salute, la fiducia, il morale e la prestazione lavorativa di chi lo subisce.
  - vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza ed al reciproco rispetto della libertà e della dignità della persona;
  - garantire la libertà di insegnamento, di ricerca e di studio;
  - sviluppare il senso di responsabilità e di rispetto dei doveri all'interno della comunità;
  - evitare che chiunque possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di svantaggio personale, familiare e sociale dell'altro/a per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti o vessatori;
  - sviluppare e incentivare la leale collaborazione, lo spirito di servizio e il senso di appartenenza alla comunità;
  - garantire in ogni circostanza il rispetto del criterio del merito, attraverso procedure che assicurino la valutazione comparativa dei candidati, la trasparenza e la pubblicità degli atti.
4. Il Codice costituisce integrazione e specificazione, con riguardo all'Università degli Studi di Parma, dei principi enunciati dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (decreto del Ministro della Funzione Pubblica, 28 novembre 2000), e non innova la disciplina vigente in materia di diritti, doveri ed obblighi del personale docente e tecnico amministrativo.

## **Articolo 2**

### **Destinatari del Codice**

1. Il personale docente di ogni ordine e grado, compreso il Rettore, in relazione ai compiti e alle responsabilità assunte nell'ambito delle proprie attività istituzionali, delle attività svolte in seno a organi monocratici, nonché nell'ambito di organismi, commissioni, organi collegiali, cariche e incarichi di qualsiasi tipologia, è tenuto al rispetto del presente codice etico.

2. Parimenti il personale tecnico amministrativo di ogni ordine e grado, in relazione ai compiti e alle responsabilità assunte sia individualmente, sia nell'ambito di Organismi, Commissioni e Organi collegiali, sono tenuti al rispetto del presente codice etico.
3. Allo stesso modo gli studenti, in relazione ai compiti e alle responsabilità assunte sia individualmente, sia nell'ambito di Organismi, Commissioni e Organi collegiali, sono tenuti al rispetto del presente codice etico.
4. Il codice si applica, anche, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, studiano, lavorano ed operano nell'Università degli Studi di Parma.

### **Articolo 3**

#### **Correttezza**

1. I destinatari del Codice sono tenuti a:

- a) improntare i rapporti con gli altri membri della comunità universitaria e con quanti entrino in contatto con l'Università a principi di lealtà e rispetto reciproco;
- b) utilizzare le strutture e le risorse umane e finanziarie dell'Università per finalità che siano strettamente ed esclusivamente connesse all'esercizio delle attività istituzionali;
- c) prestare piena collaborazione alle iniziative poste in essere dalla struttura di afferenza tese a migliorare la qualità dei servizi che essa è tenuta a erogare;
- d) non assumere comportamenti che possano risultare lesivi del buon nome dell'Università.

In particolare:

- il personale docente è tenuto ad adempiere in modo scrupoloso e corretto ai compiti della didattica e della ricerca tenendo inoltre un comportamento disponibile e aperto nei confronti degli studenti e del restante personale;
- il personale tecnico amministrativo è tenuto ad adempiere in modo scrupoloso e corretto ai compiti assegnati, collaborando in modo aperto con i colleghi e improntando il proprio comportamento alla cortesia e al fattivo operare;
- la componente studentesca è tenuta al pieno rispetto delle persone e dei luoghi perseguendo i propri obiettivi di apprendimento e di conseguimento dei risultati accademici con diligenza, onestà e franca trasparenza.

### **Articolo 4**

#### **Conflitto di interesse e imparzialità**

1. I destinatari del Codice, come individuati al precitato art. 2, sono tenuti ad astenersi da ogni comportamento che possa dar luogo a conflitti di interesse, anche potenziali e devono adottare le misure più idonee per evitare ogni situazione che possa condurre a tale conflitto. Si ha conflitto di interessi ogni qualvolta un membro della comunità universitaria, si trovi in presenza di un interesse soggettivo contrastante con quelli della Istituzione e, deliberatamente, ponga in atto comportamenti che privilegino il primo con evidenti e chiari danni per i secondi. Tale conflitto riguarda anche i rapporti esterni di lavoro con enti di formazione o università potenzialmente concorrenti.
2. In particolare, ogni destinatario è tenuto a:

- a) astenersi dall'assumere o concorrere ad assumere, anche nell'ambito di organi collegiali, decisioni che coinvolgono interessi individuali propri, del coniuge, di conviventi, di parenti entro il quarto grado o affini entro secondo grado, ovvero con persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, oppure di soggetti o organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti o organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni, anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente;
  - b) astenersi da ogni comportamento che possa configurarsi, direttamente o indirettamente, come una forma di favoritismo o di nepotismo, e ad attenersi alle prescrizioni di incompatibilità previste all'art. 18, c.1 lett. b) e letto c) della L. n. 240/2010;
  - c) rifiutare ogni donazione, finanziamento o altra utilità che possa costituire, anche indirettamente, ostacolo al rispetto del criterio del merito o possa comunque porre in dubbio l'imparziale esercizio delle proprie funzioni.
- 3 Il personale docente, qualora si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, dovrà darne tempestiva comunicazione al Direttore di dipartimento, cui lo stesso afferisce, che prende in carico la questione ed, esaminate le circostanze, assume con proprio atto motivato la decisione sulla rilevanza del conflitto, disponendo o meno l'astensione ed assumendo i conseguenti atti e provvedimenti necessari.
  - 4 Il Direttore di dipartimento, qualora si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, dovrà darne tempestiva comunicazione al Rettore che prende in carico la questione ed, esaminate le circostanze, assume con proprio atto motivato la decisione sulla rilevanza del conflitto, disponendo o meno l'astensione ed assumendo i conseguenti atti e provvedimenti necessari.
  - 5 Il Rettore, qualora si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, dovrà darne tempestiva comunicazione al Senato Accademico che prende in carico la questione ed, esaminate le circostanze, assume con proprio provvedimento motivato la decisione sulla rilevanza del conflitto, disponendo in merito all'astensione. Qualora ravvisi il conflitto di interessi, il Senato Accademico individua la figura del Pro Rettore competente per materia o, in mancanza, del Pro Rettore Vicario che sostituisca il Rettore limitatamente all'attività per la quale è stato ravvisato il conflitto assumendo gli atti e i provvedimenti necessari.
  - 6 Le comunicazioni circa la sussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi, di cui ai commi precedenti, sono rese tempestivamente in forma scritta prima di compiere atti ed assumere provvedimenti allegando ogni informazione utile a consentire di valutare la rilevanza del conflitto di interessi.
  - 7 La procedura per il personale tecnico amministrativo è disciplinata dal vigente codice di comportamento.

## **Articolo 5**

### **Libertà e dignità personale**

#### **1. I destinatari del Codice sono tenuti a:**

- a) astenersi da ogni comportamento discriminatorio o vessatorio, o che possa ledere l'onore e la reputazione di colleghi, collaboratori, studenti e di chiunque entri in contatto con le strutture universitarie;
- b) astenersi da ogni comportamento che possa configurare, grazie all'autorità della posizione ricoperta, un'interferenza indebita nell'esercizio di funzioni e compiti che ricadono nella responsabilità di altri soggetti.

## **Articolo 6**

### **Nome dell'Ateneo di Parma**

1. Tutta la comunità universitaria è tenuta a rispettare e garantire il buon nome dell'Ateneo e a comportarsi in modo consono.
2. Ad ogni singolo membro non è pertanto permesso:
  - a) fare un uso illecito e, comunque, improprio del nome dell'Università degli Studi di Parma, del suo logo e dei simboli ad essa appartenenti;
  - b) sfruttare e utilizzare impropriamente all'esterno il nome dell'Ateneo, specie se associato ad attività professionali esterne, anche non remunerate;

## **Articolo 7**

### **Libertà di insegnamento, di ricerca e di studio**

1. L'Università degli Studi di Parma sede di ricerca scientifica e di trasmissione critica del sapere, coniuga ricerca e didattica in modo organico garantendone la piena libertà e valorizzando la libertà intellettuale e il libero scambio delle idee per il raggiungimento della sua missione istituzionale.
2. L'Università riconosce la libertà di insegnamento e di ricerca come essenziale per il regolare svolgimento dell'attività istituzionale e pertanto si impegna ad evitare qualsiasi tentativo di limitazione o violazione di tale libertà.
3. Il personale docente ha il diritto e il dovere di svolgere attività di ricerca e di didattica con piena libertà di scelta, come previsto dalla normativa vigente e, in particolare, come previsto dallo Statuto dell'Ateneo.

## **Articolo 8**

### **Proprietà intellettuale**

1. Salvo quanto altrimenti disposto, i membri della comunità universitaria sono tenuti al rispetto delle norme in materia di proprietà intellettuale e plagio.
2. L'Università degli Studi di Parma, in considerazione della rilevanza sociale della ricerca scientifica, ritiene che i suoi risultati debbano contribuire allo sviluppo e al benessere della comunità; la proprietà intellettuale è pertanto presunta a favore dell'Università all'interno di un rapporto reciproco di condivisione degli obiettivi riguardanti l'utilizzazione dei risultati della ricerca.
3. Il plagio è definito come la parziale o totale attribuzione di parole, idee, ricerche o scoperte altrui a se stessi o ad un altro autore, a prescindere dalla lingua in cui queste sono ufficialmente presentate o divulgate, o nell'omissione della citazione delle fonti. Il plagio può essere intenzionale o l'effetto di una condotta non diligente.
4. Nell'ambito delle attività accademiche di rilievo scientifico e didattico svolte collettivamente è compito del coordinatore:
  - a) promuovere le condizioni che consentono a ciascun partecipante di operare secondo integrità, onestà, professionalità, libertà;

- b) valorizzare i meriti individuali, facendoli riconoscere, ed individuare le responsabilità di ciascun partecipante;
- c) sollecitare il dialogo, la cooperazione, la critica, l'argomentazione, lo sviluppo delle idee e delle abilità personali.

## **Articolo 9**

### **Utilizzo delle risorse, dei servizi e degli spazi universitari**

I membri dell'Università degli Studi di Parma di cui all'art.2 del presente Codice devono utilizzare servizi e risorse e spazi universitari in modo conforme ai fini istituzionali.

## **Articolo 10**

### **Definizione di molestie sessuali, morali e atti discriminatori**

1. Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare nell'ambiente di lavoro e di studio, un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
2. Le molestie sessuali sono considerate discriminazioni sessuali in quanto il fattore che le determina è rappresentato dal sesso di colei o colui che ne è stato fatta/o segno e, pertanto, sono vietate in quanto violano la dignità della persona e il principio della parità di trattamento fra donne e uomini. La natura indesiderata della molestia sessuale la distingue dal comportamento amichevole, che invece è ben accetto e reciproco. Spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento si possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo.
3. I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto.
4. La molestia sessuale assume particolare gravità qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti, esplicitamente o implicitamente, dai datori di lavoro o dalle/dai colleghe/i, a motivo di decisioni inerenti l'accesso alla formazione professionale, l'assunzione, il mantenimento del posto di lavoro, la promozione, la retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente l'occupazione o rapporti di servizio e studio.
5. Altrettanta gravità rivestono le molestie attuate dal personale docente nei confronti delle studentesse e degli studenti.
6. Tra gli esempi che rientrano nei comportamenti di molestia sessuale si possono citare:
  - a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
  - b) minacce, discriminazioni e ricatti subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale o, al contrario, per essersi sottomessi, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, sul percorso o sull'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
  - c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
  - d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
  - e) gesti o ammiccamenti provocatori e indesiderati a sfondo sessuale;
  - f) esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro.

7. Per molestia morale s'intendono atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro o di studio, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro o studio idoneo a compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore/trice, studente/essa.
8. Per comportamento discriminatorio s'intende quel comportamento, per il quale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto lo sarebbe un'altra in una situazione analoga; una disposizione è discriminatoria se vi sia contenuto un criterio, una prassi, apparentemente neutri, ma che possono mettere alcune persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone (v. D.Lgs. 215/03 e D.Lgs. 216103) e ciò a causa della religione, dell'origine etnica, della disabilità, dell'orientamento sessuale, dell'età, del sesso, delle convinzioni personali e delle ideologie.

## **Articolo 11**

### **Procedure a tutela della persona molestata**

Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque è stato oggetto di molestia sessuale, morale e/o discriminazione, come descritti all'articolo precedente, può fare denuncia, in alternativa:

1. alla/al Consigliera/e di fiducia
2. al Rettore
3. alla Consigliera di Parità istituita e disciplinata dalla legge 10 aprile 1991 n. 125.

## **Articolo 12**

### **Consigliera/e di fiducia**

La/il Consigliera/e di fiducia, preferibilmente donna, è persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza a coloro che sono oggetto di molestie e/o discriminazioni, come indicate all'articolo 10.

Il Rettore, su proposta del Comitato Pari Opportunità nomina tra le persone esterne all'Università che possiedono esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto, la/il Consigliera/e di fiducia.

Dura in carica tre anni e può essere rinominata/o una sola volta. Tale incarico può essere revocato dall'Amministrazione, con parere motivato, sentito il Comitato Pari Opportunità, 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.

## **Articolo 13**

### **Procedura informale**

Chiunque abbia subito o sia esposto/a a molestie sessuali, morali e discriminazioni nel luogo di lavoro e di studio, ai sensi ed agli effetti dell'articolo 10, può avvalersi della procedura informale, rivolgendosi direttamente alla/al Consigliera/e di fiducia per la trattazione del caso.

La/il Consigliera/e di fiducia, su esplicita richiesta della persona coinvolta, assume la trattazione del caso e:

- consiglia sulla modalità più idonea per la soluzione del caso;
- chiama a colloquio l'autrice/autore dei comportamenti molesti;
- acquisisce eventuali testimonianze e può accedere agli atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- può proporre incontri ai fini conciliativi tra la persona coinvolta e l'autrice/l'autore della molestia;
- nei casi più gravi, può consigliare alla/al Responsabile della struttura competente lo spostamento di una delle persone coinvolte;
- 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.

La procedura informale deve terminare entro 120 giorni.

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

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

## **Articolo 14**

### **Procedura formale**

Qualora la persona molestata non ritenga idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, potrà fare ricorso alla procedura formale di denuncia, con segnalazione scritta del comportamento molesto al Rettore, avvalendosi eventualmente dell'assistenza della/del Consigliera/e di fiducia e del Comitato Pari Opportunità.

L'Amministrazione promuove gli accertamenti preliminari e il procedimento disciplinare, con le modalità previste dalla normativa vigente.

Nello svolgimento degli accertamenti preliminari può avvalersi della consulenza tecnica della/del Consigliera/e di fiducia.

L'Amministrazione, nel rispetto della legge n. 128/06, 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.

Qualora risulti accertata la fondatezza della segnalazione, nei confronti delle/degli autrici/autori delle molestie sessuali, morali e di comportamenti discriminatori si applicano le misure disciplinari previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima della molestia. L'Amministrazione provvede inoltre a garantire l'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di denigrare qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi nel lavoro o nello studio, ne risponde disciplinarmente. In tal caso, dimostrandosi la

denuncia infondata, l'Amministrazione si impegna a riabilitare il buon nome della persona accusata, garantendo anche forme di pubblicità quando siano richieste dall'interessato.

Tutti gli atti relativi al procedimento formale sono registrati nel protocollo riservato dell'Amministrazione.

## **Articolo 15**

### **Riservatezza delle procedure**

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

Chiunque venga a conoscenza di un caso di molestie sessuali, morali o di discriminazioni deve rispettare il diritto di riservatezza delle persone coinvolte.

La persona che ha subito molestie ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto a pubblicazione per qualsivoglia motivo.

E' garantito il diritto di accesso agli atti amministrativi ai diretti interessati ed ai terzi ai quali possa derivare dal provvedimento un pregiudizio e la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici.

## **Articolo 16**

### **Sanzioni**

1. Le infrazioni del Codice da parte dei componenti la comunità universitaria, diverse ed ulteriori rispetto alle tipologie di infrazioni disciplinari attualmente vigenti per i medesimi soggetti e per le quali continuano a trovare applicazione le relative specifiche disposizioni di legge, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità:
  - a) richiamo riservato
  - b) richiamo con pubblicazione sul sito istituzionale di Ateneo.
2. L'avvio del procedimento delle infrazioni etiche spetta al Rettore il quale entro congruo termine dalla conoscenza dei fatti trasmette gli atti al Senato Accademico, formulando la relativa proposta.
3. Il Senato opera secondo il principio del giudizio fra pari, nel rispetto del contraddittorio e decide nel termine perentorio di 120 giorni dal ricevimento della proposta comminando la sanzione ovvero disponendo l'archiviazione del procedimento.
4. Con specifico regolamento interno verranno dettagliate le modalità di svolgimento del procedimento al fine di garantire il diritto di difesa, il principio del contraddittorio e lo svolgimento della fase istruttoria.

## **Articolo 17**

### **Disposizioni transitorie**

1. All'atto della costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" quest'ultimo sostituirà il Comitato Pari Opportunità attualmente in vigore, in tutte le attribuzioni e negli adempimenti del presente Codice.
2. La disposizione di cui all'art. 16, comma 1, nella locuzione "secondo il principio del giudizio fra pari", troverà completa attuazione a seguito dell'applicazione dello Statuto adottato dall'Università di Parma ai sensi della Legge 30 dicembre n. 240.