

UNIVERSITA' DI BARI

CODICE DEI COMPORAMENTI

NELLA COMUNITA' ACCADEMICA

TITOLO PRIMO

PRINCIPI FONDAMENTALI

1)- L'Università degli Studi di Bari, consapevole della responsabilità che il suo ruolo le assegna nei riguardi della società e nei confronti delle generazioni studentesche che ad essa si affidano per la loro formazione, ha adottato, mettendo a frutto l'apporto critico di tutte le sue articolazioni scientifiche, didattiche e associative, il presente “Codice dei comportamenti”, allo scopo di adempiere e rendere manifesta la sua promessa di garantire che tutti i componenti della comunità accademica siano impegnati a dare testimonianza attiva dei principi e dei valori di libertà e responsabilità, fonte naturale di ispirazione della ricerca scientifica e dell'insegnamento universitario.

2)- Tutti i componenti della comunità accademica contribuiscono con i propri quotidiani comportamenti alla formazione del patrimonio etico comune e condiviso, impegnandosi non solo a rispettarlo, ma altresì ad incrementarlo come bene essenziale della comunità, per conseguenza avendone il diritto di esigerne da tutti il rispetto. La comunità accademica si attende che ciascuno dei suoi membri ispiri i suoi comportamenti ad una misura alta di consapevolezza etica, non soltanto dichiarata, ma effettivamente dimostrata.

Sono valori di riferimento per tutti i componenti nella comunità accademica l'onestà intellettuale, l'integrità morale, la lealtà interpersonale, la personale dedizione alla missione dell'Università.

3)- La comunità accademica, in quanto corpo docente, comunità studentesca, corpo amministrativo, ispira i suoi comportamenti ai seguenti principi costituzionali fondamentali:

a)- ai sensi dell'art.2 Cost.: coniugazione dei diritti di ciascuno con l'adempimento dei propri doveri inderogabili;

b)- ai sensi dell'art.3 Cost.: integro rispetto del principio di eguaglianza, sia nella sua portata formale che nella sua portata materiale;

c)- ai sensi dell'art.4 Cost.: consapevolezza della propria funzione in quanto doverosamente orientata, oltre che al progresso materiale, altresì al progresso spirituale della stessa comunità accademica e della società;

d)- ai sensi dell'art.9 Cost.: consapevolezza della responsabilità primaria di contribuire allo sviluppo della cultura e della ricerca;

e)- ai sensi dell'art.33 Cost.: consapevolezza sia della libertà della ricerca scientifica e dell'insegnamento, sia della responsabilità di produrre testimonianza continua di valori generali in ragione del privilegio concesso alla Università di darsi ordinamenti propri ed autonomi;

f)- ai sensi dell'art.34 Cost.: consapevolezza, da parte docente, della propria responsabilità di trasmissione sia del sapere specifico, che dei fondamentali precetti di vita alle generazioni in formazione e, da parte studentesca, che il diritto all'accesso ai gradi più alti degli studi si accompagna alla testimonianza di meritevolezza;

g)- ai sensi dell'art.54 Cost.: consapevolezza per i corpi amministrativi universitari che ad essi, più che ad ogni altro comparto della pubblica amministrazione, incombe il dovere di adempiere con onore alla propria funzione.

4)- L'osservanza dei doveri legalmente posti da fonti giuridiche, legislative o regolamentari, resta estranea al presente codice di condotta, i cui precetti attengono alla sfera della adeguatezza etica dei singoli comportamenti; gli appartenenti alla comunità accademica assicurano una osservanza efficace e convinta dei propri doveri legali come dovere etico supplementare .

5)- Ai fini del presente codice dei comportamenti si intendono per docenti i professori ordinari, associati ed aggregati, i professori a contratto o incaricati, i

ricercatori e gli assistenti ordinari. I dottori di ricerca e i dottorandi, i titolari di borse di studio o di assegni di ricerca, nonché i cultori della materia componenti delle commissioni di esame, sono destinatari delle singole norme del presente codice relative ai docenti in quanto applicabili,

6)- Ai fini del presente codice si intendono per studenti sia quelli in corso che quelli fuori corso; agli uni e agli altri si applica, per quanto non previsto nel presente codice, lo “Statuto dei diritti e dei doveri degli studenti universitari” approvato con decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica il 12 giugno 2007.

Al personale amministrativo si applicano altresì le norme deontologiche dei pubblici dipendenti.

TITOLO SECONDO

DOVERI FONDAMENTALI

7)- Sono doveri fondamentali per tutti gli appartenenti alla comunità accademica:

a)- dovere di correttezza verso gli altri membri della comunità accademica;

b)- dovere di correttezza verso l'istituzione accademica;

c)- dovere di imparzialità;

d)- dovere di non discriminazione;

e)- dovere di evitare ogni forma di favoritismo;

f)- doveri di non abusare della propria posizione e di evitare ogni forma di conflitto di interessi;

8)- Ogni appartenente alla comunità accademica:

a)- informa i rapporti con i colleghi a criteri di lealtà, probità, trasparenza, educazione e rispetto reciproco in ogni occasione ed evita atti o comportamenti caratterizzati da animosità;

b)- dà ragione di ogni comportamento e di ogni atto, in qualunque forma adottato, quando esso non sia di piena evidenza;

c)- rispetta il segreto d'ufficio e mantiene riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni e che non siano oggetto di trasparenza in conformità alla legge, ai regolamenti e al presente codice.

9)- Ogni appartenente alla comunità accademica:

a)- se responsabile istituzionale di organi collegiali, ne rende pubblici i verbali delle sedute;

b)- conforma la propria attività e l'uso dei beni dell'Università ai criteri di correttezza, economicità, efficienza ed efficacia, limitando ai casi di assoluta necessità l'eventuale uso per ragioni personali del patrimonio librario, delle

apparecchiature telefoniche, delle fotocopiatrici e degli elaboratori; dà conto della utilizzazione produttiva dei fondi ottenuti per la ricerca;

c)- dedica al servizio o al lavoro d'ufficio la giusta quantità di tempo e di impegno, evitando assenze o allontanamenti indebiti e, se docente a tempo definito, evita la sovrapposizione di attività professionale privata a quella accademica;

d)- nelle relazioni con l'esterno si comporta con cortesia, disponibilità e collaborazione e cura la trattazione delle questioni in maniera efficiente e sollecita.

10)- Ogni appartenente alla comunità accademica:

a)- si comporta con imparzialità, perseguendo il buon andamento dell'amministrazione, nell'espletamento di concorsi o di altre prove selettive e nell'adempimento dei compiti istituzionali;

b)- rifiuta di fare o ricevere offerte di incarichi o di benefici economici o di doni o altre utilità atti ad influenzare anche indirettamente decisioni o attività inerenti all'ufficio;

c)- se investito di funzioni di direzione di strutture, anche conferite in regime di convenzione, assegna incarichi, mansioni, turni di lavoro in base a criteri obiettivi e predeterminati, nell'esclusivo interesse del servizio, con particolare riguardo alle attività accademiche con risvolti di assistenza sanitaria;

d)- respinge, rappresentandone all'interlocutore l'irricevibilità, raccomandazioni o segnalazioni in qualunque forma, a favore di candidati o comunque interessati.

11)- Ogni appartenente alla comunità accademica:

a)- si astiene da ogni discriminazione, diretta o indiretta, in specie per motivi di genere, orientamento sessuale, religione o convinzioni personali, politiche o sindacali, nazionalità, lingua, etnia, aspetto fisico o grado di accettazione sociale, condizioni soggettive, familiari o sociali o di salute;

b)- si astiene da comportamenti o linguaggi - come eventualmente specificati dal codice delle pari opportunità - atti ad offendere o condizionare, anche indirettamente, l'altrui libertà sessuale, nella consapevolezza che l'eventuale differenza gerarchica accentua in tal caso la gravità dell'offesa della dignità personale;

c)- si impegna a tener conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne, anche nel formulare e attuare gli atti amministrativi.

12)- Ogni appartenente alla comunità accademica:

a)- non chiede, né concede, il compimento o l'omissione di atti o fatti se contrari ai doveri di ufficio;

b)- se aspira a promozioni o avanzamenti di carriera nei ruoli dell'Università o a trasferimenti, non si adopera per influenzare indebitamente,

anche per interposta persona, coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o comunque per influire sulla sua adozione;

c)- si astiene da ogni intervento atto ad influire, anche indirettamente, alterandone il risultato, sulle procedure di selezione di personale, docente e tecnico-amministrativo, anche a titolo precario o gratuito;

d)- si astiene da ogni altra forma di favoritismo;

e₁)- è impegnato a valorizzare i meriti individuali con trasparenza, lealtà, equità, imparzialità, astenendosi da ogni iniziativa preordinata, anche indirettamente, a condizionare l'autonomia di giudizio delle commissioni oppure ad avvantaggiare taluno dei candidati dissuadendo altri dal partecipare alle procedure di selezione;

e₂)- è impegnato a non chiamare docenti, dichiarati idonei in valutazioni comparative, legati da parentela o affinità entro il secondo grado o da vincolo di coniugio con docenti del medesimo settore scientifico disciplinare in servizio nella Facoltà;

e₃)- è impegnato a non avanzare richiesta di afferenza ad un dipartimento nel quale operino docenti a cui sia legato da parentela o affinità fino al secondo grado, o da vincolo di coniugio, appartenenti al medesimo settore scientifico disciplinare cui egli appartiene;

e₄)- è impegnato a rifiutare negli organi deliberanti la richiesta di afferenza al dipartimento di docenti legati da parentela o affinità fino al secondo grado o da vincoli di coniugio con sé o altri docenti del dipartimento se appartenenti al proprio settore scientifico disciplinare o al settore scientifico disciplinare di altri docenti già afferenti al dipartimento;

e₅)- è impegnato a non attribuire insegnamenti per affidamento, supplenza, carico didattico, a docenti, appartenenti a diverso settore scientifico disciplinare, legati da vincolo di parentela o affinità entro il secondo grado o da vincolo di coniugio a sé o con altri docenti in servizio nella Facoltà nel medesimo settore scientifico disciplinare cui l'insegnamento da attribuire afferisce; è impegnato altresì a non attribuire contratti di insegnamento o di collaborazione scientifica a studiosi esterni legati da rapporto di parentela o affinità entro il secondo grado o vincolo di coniugio con sé o con altri docenti della disciplina interessata;

e₆)- è impegnato, se componente di Commissioni Giudicatrici, a non attribuire borse di studio, di dottorato o di post-dottorato, ovvero assegni di ricerca o contratti di specializzazione, a candidati legati da parentela o affinità o da vincoli di coniugio con docenti appartenenti al medesimo settore scientifico disciplinare e afferenti al dipartimento presso cui la borsa o l'assegno devono essere fruiti o il corso di specializzazione deve essere frequentato.

e₇)- è impegnato, se vincitore di un concorso per ricercatore in settore scientifico disciplinare cui appartenga altro docente a sé legato da vincolo di parentela o di affinità entro il secondo grado o da vincolo di coniugio in servizio presso la medesima Facoltà nel medesimo settore scientifico disciplinare, a chiedere il trasferimento ad altra Facoltà. I componenti del Consiglio di Facoltà che ha indetto il concorso sono impegnati a consentire al trasferimento del *budget* ed i componenti del Consiglio della Facoltà verso cui è richiesta la mobilità sono impegnati a riceverlo.

Nei casi di cui alle lett.e2), e3), e4), e7), l'Autorità Garante può autorizzare la chiamata nel caso in cui un grado precedente della carriera accademica sia stato percorso in altro Ateneo, ovvero autorizzare la afferenza se non vi sono alternative rispetto alle esigenze di ricerca scientifica;

13)- Ogni appartenente alla comunità accademica:

a)- si astiene dall'utilizzare la propria autorità per forzare altri appartenenti alla comunità accademica a compiere atti o prestazioni o favori non dovuti;

b)- non esercita condotte finalizzate all'emarginazione del dipendente o del collega, o comunque in grado di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, od offensivo;

c)- si adopera per prevenire situazioni di conflitto di interessi con l'Università e in ogni caso si astiene dal partecipare alla formazione, anche in sede istruttoria, e dalla adozione di deliberazioni che possono coinvolgere interessi propri ovvero di persone legate da vincoli di coniugio, parentela o affinità, entro il quarto grado incluso, di convivenza o da comuni interessi economici o professionali, ovvero di persone od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia e, altresì, in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza;

d)- si astiene dal cumulare incarichi negli organi accademici e di governo e dall'accettare incarichi di governo o di insegnamento presso altri Atenei senza il dovuto nulla-osta, se richiesto.

14)- Sono doveri specifici dei docenti:

a)- curare con costanza l'aggiornamento della propria preparazione professionale;

b)- rispettare la proprietà intellettuale, evitando ogni forma di utilizzazione non corretta degli altrui risultati, in specie se consistente nell'attribuirsi parole e ricerche altrui attraverso l'omissione negligente della citazione delle fonti;

c)- evidenziare, per quanto possibile, il contributo offerto da ciascun autore nella redazione di un'opera collettiva pubblicata;

d)- valorizzare la diversità di opinioni, evitando di farne motivo di giudizio discriminatorio in sedi scientifiche o accademiche;

e)- non abusare della propria autorità condizionando, ideologicamente o psicologicamente, allievi, studenti o soggetti appartenenti al personale tecnico e amministrativo;

f)- informare la propria condotta nelle prove di esame e nella didattica alle regole contenute nei titoli II e III dello "Statuto dei diritti e dei doveri degli studenti universitari" e in ogni caso garantire parità di trattamento a tutti gli studenti, in particolare, nelle prove d'esame, assegnandoli alle eventuali sottocommissioni secondo criteri obiettivi e predeterminati;

g)- svolgere personalmente e con continuità il corso ufficiale di lezioni, conformandosi alla regola che la sostituzione, esclusivamente a personale docente strutturato, è ammessa soltanto per concomitanti impegni scientifici o collegiali o per documentato impedimento personale, previa comunicazione al Preside di Facoltà.

TITOLO TERZO

AUTORITA' GARANTE DEI COMPORAMENTI

15)- Con provvedimento del Rettore, su conforme deliberazione del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, è istituita l'Autorità Garante del codice di comportamento.

16)- L'Autorità Garante è composta da:

a)- un professore ordinario con anzianità in tale ruolo di almeno dieci anni, scelto dal Senato Accademico con la maggioranza di tre quarti fra una rosa di tre nomi proposta dal Rettore tra docenti di documentato spessore scientifico che, durante il servizio accademico, abbiano testimoniato indiscussa autorevolezza morale e riconosciuta indipendenza di giudizio, che mantiene la carica per due anni accademici, senza possibilità di nomina consecutiva. Si procede alla scelta prima dell'inizio del biennio accademico del mandato;

b)- da due Presidi di Facoltà sorteggiati prima dell'inizio di ciascun anno accademico, tra quelli in carica nell'anno accademico di riferimento, che restano in carica per l'anno accademico per il quale sono sorteggiati. Essi sono esclusi dal sorteggio per l'anno successivo.

17)- L'Autorità Garante è custode del patrimonio etico della comunità accademica, opera in assoluta autonomia ed in piena indipendenza di giudizio e di valutazione; ad essa incombe il dovere di riservatezza assoluta sulle segnalazioni pervenute e i procedimenti in corso.

18)- L'Autorità Garante ha natura di ufficio onorario; nondimeno il Consiglio di Amministrazione può attribuire soltanto al membro nominato dal Senato Accademico, contestualmente alla nomina, una indennità di funzione per il biennio.

19)- Alle dipendenze dell'Autorità Garante è posto non più di un funzionario amministrativo, scelto dal Rettore per le sue caratteristiche di apprezzata probità. Il funzionario addetto è rigorosamente tenuto al segreto su tutto ciò di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni. Svolge le funzioni di Segretario nelle adunanze collegiali dell'Autorità Garante.

20)- Sono compiti dell'Autorità Garante:

a)- acquisire notizie e ricevere le segnalazioni degli organi accademici, dei componenti della comunità accademica o dai rappresentanti eletti dagli studenti, sul rispetto delle norme del codice e sulle prassi attuative;

b)- istituire e tenere un registro riservato delle notizie di violazione comportamentale;

c)- istruire le segnalazioni e provvedere su di esse;

d)- denunciare agli organi competenti i fatti configurabili come reati perseguibili d'ufficio o come illeciti disciplinari, dei quali venga a conoscenza nell'esercizio o a causa delle sue funzioni; provvede alla denuncia soltanto dopo aver adottato uno dei provvedimenti di cui all'art.25;

e)- formulare, se richiesto, pareri e proporre raccomandazioni e direttive ovvero modificazioni o integrazioni del presente codice.

TITOLO QUARTO

PROCEDIMENTO

21)- Il procedimento dinanzi all'Autorità Garante può essere attivato:

a)- su segnalazione ai sensi dell'art.20 lett.a);

b)- d'ufficio per iniziativa della medesima Autorità Garante.

22)- L'Autorità Garante iscrive senza ritardo in un unico registro riservato sia le segnalazioni di violazioni comportamentali, sia l'apertura di un procedimento d'ufficio, aprendo in ogni caso un fascicolo coperto da riservatezza. E' vietato prendere in considerazione le denunce anonime, che vengono immediatamente distrutte.

23)- In caso di manifesta infondatezza, al sommario esame, della segnalazione, l'Autorità Garante provvede alla immediata archiviazione, dandone avviso all'istante. Analogamente procede all'immediata archiviazione nel caso in cui, aperto il procedimento d'ufficio, risulti, al sommario esame, manifestamente insussistente la violazione di norme comportamentali. All'archiviazione si procede, nell'uno e nell'altro caso, nel termine perentorio di trenta giorni dalla iscrizione della segnalazione o dell'apertura del procedimento d'ufficio nel registro riservato; decorso il termine non è consentito adottare alcuna altra decisione in relazione alle specifiche circostanze ed il procedimento si intende comunque concluso per archiviazione.

24)- Se sussista il ragionevole dubbio di una violazione di una norma comportamentale, l'Autorità Garante fissa, entro il termine massimo per l'archiviazione, la seduta di trattazione entro l'ulteriore termine non superiore a trenta giorni, dandone avviso al componente della comunità accademica cui è ascritta la violazione della norma comportamentale. Il componente della comunità accademica sottoposto alla valutazione comportamentale viene in ogni caso sentito, ha facoltà di farsi assistere da un collega e può presentare memorie. Nel caso in cui l'autore della segnalazione alleggi un proprio pregiudizio personale, esso è altresì ascoltato nella seduta di trattazione.

La contestazione dell'addebito comportamentale, da comunicarsi all'interessato almeno cinque giorni prima della seduta di trattazione, deve essere chiara e precisa, sia con riferimento al comportamento addebitato, sia

con riferimento alla norma di comportamento richiamata a fondamento dell'addebito, sia con riferimento alla natura semplice, reiterata o grave della violazione della norma comportamentale.

Il procedimento si svolge senza particolari formalità, nel rispetto del diritto di difesa e del principio del contraddittorio ed è coperto da riservatezza.

L'Autorità Garante favorisce la leale collaborazione tra i componenti della comunità accademica e la loro conciliazione nel rispetto delle norme del codice comportamentale. Può sospendere per un tempo determinato il procedimento se il componente della comunità accademica, cui è ascritta la violazione comportamentale, si impegna ad un comportamento operoso idoneo a rimuoverne gli effetti; se l'impegno è adempiuto, il procedimento è archiviato.

25)- Subito dopo la seduta di trattazione l'Autorità Garante delibera la decisione, depositandola con immediatezza. Provvede al deposito di una concisa motivazione nei dieci giorni successivi.

L'Autorità Garante adotta le seguenti decisioni:

- a)- archiviazione;
- b)- richiamo riservato;
- c)- richiamo pubblico;
- d)- richiamo pubblico con biasimo comportamentale.

A richiesta del componente della comunità accademica assoggettato a valutazione comportamentale la decisione di archiviazione può essere resa pubblica.

In caso di richiamo riservato l'Autorità Garante può decidere di rendere pubblica una “massima” etica, senza riferimenti nominativi, desunta dal caso concreto, a valere per la comunità accademica come esempio di violazione comportamentale.

La decisione di richiamo pubblico è pubblicata, non prima di trenta giorni dalla personale comunicazione al destinatario, sul sito *web* dell'Università; la pubblicazione è sospesa su opposizione del destinatario del richiamo pubblico e l'Autorità Garante rimette la questione in plico riservato all'Adunanza dei Presidi di Facoltà. Si procede alla pubblicazione solo se il richiamo è confermato; in caso di mancata conferma l'Autorità Garante, sussistendone i presupposti, può comminare il richiamo riservato.

Se la decisione di richiamo pubblico, sussistendo una violazione grave o reiterata delle norme comportamentali, contiene la notazione di biasimo, essa è previamente trasmessa, in forma riservata, al Rettore, che la sottopone, per la conferma, in forma altrettanto riservata, all'Adunanza dei Presidi; per la conferma è necessaria la maggioranza dei due terzi. Se la proposta dell'Autorità Garante non è confermata, quest'ultima procede, sussistendone i presupposti, alla adozione di una delle altre decisioni di cui all'art.25 o alla archiviazione; se la proposta è confermata, l'Autorità Garante provvede ad adottare la decisione definitiva di richiamo pubblico con biasimo comportamentale procedendo alla pubblicazione della stessa sul sito *web* dell'Università. La decisione è altresì trasmessa in copia al Rettore, al Preside della Facoltà di appartenenza e al Direttore di Dipartimento di appartenenza. La strutture della ricerca e della

didattica, nonché gli organi collegiali, potranno tenerne conto per un periodo massimo di tre anni, nelle seguenti circostanze:

a)-per il personale docente, in occasione della designazione di membri nelle procedure di valutazione comparativa per il reclutamento di professori e ricercatori, nonché per la designazione di membri delle Commissioni giudicatrici per l'ammissione ai dottorati di ricerca, per le Commissioni per gli esami finali dei corsi di dottorati di ricerca, nonché per le Commissioni di attribuzione di borse di studio e assegni di ricerca, nonché per l'attribuzione delle funzioni di Presidente di Commissioni di laurea;

b)-per il personale docente, in occasione della richiesta di contributi di Ateneo a qualunque titolo assegnati;

c)-per il personale amministrativo, in occasione della nomina a Commissioni di concorso per il reclutamento del personale, ovvero Commissioni connesse con l'attività amministrativa.

d)-per gli studenti, in occasione della attribuzione di premi, partecipazione a viaggi di istruzione, contratti di collaborazione, richiesta di qualsivoglia contributo.

26)- Le decisioni di richiamo, pubblicate sul sito *web* dell'Università, sono ivi conservate per un anno, previa eliminazione di ogni elemento idoneo ad identificare le altre persone coinvolte, a meno che queste non chiedano che le decisioni siano rese pubbliche integralmente.

TITOLO QUINTO

ALTRI COMPITI DELL'AUTORITA' GARANTE

27)-Sono altresì compiti dell'Autorità Garante:

a)-esprimere il proprio previo avviso, a richiesta di ciascun componente della comunità accademica o degli organi accademici, su un quesito avente ad oggetto la conformità ai principi e alle norme del presente codice di un comportamento astrattamente rappresentato senza alcun riferimento soggettivo;

b)-indirizzare alla generalità dei componenti della comunità accademica raccomandazioni ritenute appropriate a riguardo della qualità etica dei comportamenti;

c)-presentare alla comunità accademica un rapporto, alla fine di ciascun anno accademico, nel quale sono riportati i casi trattati, sia su segnalazione, sia d'ufficio, sia ai sensi della lett.a), e la soluzione di ciascuno di essi, omettendo qualsiasi riferimento nominativo. Nel rapporto sono altresì menzionate le raccomandazioni indirizzate alla comunità accademica ai sensi della lett.b) e sono esposte le considerazioni generali dell'Autorità Garante sulla misura di soddisfazione delle attese etiche della comunità accademica ed i suggerimenti per assicurarne la massima effettività;

d)-assumere le opportune iniziative per diffondere e promuovere la conoscenza del presente codice e dibatterne pubblicamente principi e valori al fine di promuoverne la diffusione;

e)-raccolgere e custodire la documentazione relativamente a codici etici e comportamentali di altre università italiane ed estere e sulle relative esperienze attuative;

f)-proporre le eventuali modificazioni al codice comportamentale.

TITOLO SESTO

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

28)- Una copia a stampa del codice è sempre depositata presso il Rettorato, la Presidenza di ciascuna Facoltà e la Direzione di ciascun Dipartimento; una copia a stampa è altresì consegnata a ciascuna unità di personale docente o tecnico-amministrativo all'atto di assunzione in servizio, nonché alle associazioni studentesche. Il codice è sempre disponibile sul sito *web* dell'Università.

29)- Entro due anni dall'entrata in vigore del presente codice etico dei comportamenti si procede ad una revisione per apportare le eventuali modifiche che l'esperienza avrà suggerito come necessarie, ovvero che si rendessero necessarie per l'entrata in vigore di nuove normative nazionali sul reclutamento dei professori ordinari ed associati e dei ricercatori o in dipendenza della riorganizzazione dei settori disciplinari.

30)- Il codice, emanato con decreto del Rettore, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico, entra in vigore il primo giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul sito *web* dell'Università.

E' fatto obbligo ad ogni componente della comunità accademica di osservarlo e farlo osservare come canone di adeguatezza etica dei comportamenti dei singoli.

UNIVERSITA' DI BARI

CODICE DEI COMPORAMENTI NELLA COMUNITA' ACCADEMICA

RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO

La presente relazione intende, accompagnando la presentazione del testo di proposta del “codice dei comportamenti nella comunità accademica”, adempiere ad un duplice scopo:

a)-in primo luogo si intende ripercorrere in modo sintetico, ma allo stesso tempo trasparente, l'itinerario di riflessione attraverso cui i due gruppi di lavoro istituiti dal Magnifico Rettore - dei quali il primo ha avuto il compito di procedere ad una prima ipotesi di testo del codice offrendolo al contributo critico e di riflessione di tutte le componenti della comunità accademica ed il secondo dei quali ha avuto il compito di provvedere alla stesura della proposta definitiva sulla base dell'ampia istruttoria effettuata nell'intera comunità accademica - hanno ricercato il senso del compito affidato ed il modo più appropriato di adempiervi;

b)-in secondo luogo la presente relazione intende illustrare la proposta normativa definitivamente elaborata, i suoi particolari contenuti, le ragioni delle specifiche proposte.

Il senso dell'impegno per un codice comportamentale

L'intero sistema universitario nazionale ha registrato, negli anni recenti, una crescente misura di inquietudine, alimentata sia da interrogativi di carattere generale sul ruolo stesso dell'Università - e sul modo di adempiere alla sua "missione", tanto sul piano della ricerca che della didattica - nel contesto delle trasformazioni del mondo ad essa circostante, sia dalle crescenti difficoltà registrate nei singoli Atenei - ed in particolare in quelli di più ampia dimensione - a fronte della esperienza dell'autonomia, ricca di promesse, ma scarsa di mezzi. Non può negarsi, altresì, che i problemi vengano da lontano e siano stati al centro di una ampia stagione di riflessione e di proposte, in larga parte rimaste ipotetiche: basta pensare ai contributi emersi sin dai primi anni novanta sui c.d. "tradimenti" dell'Università. E nondimeno è ora avvertito il senso di un crescente recupero di consapevolezza e di orgoglio di missione, di cui l'Università di Bari intende dare attiva testimonianza.

Certamente, tra i tanti problemi, quelli legati al reclutamento dei docenti hanno avuto una più ampia e diffusa risonanza, a partire dall'introduzione del sistema di reclutamento su base locale. Siffatta scelta, a suo tempo adottata proprio in reazione alle ingiustizie emerse nella vigenza delle procedure centralizzate, ha prodotto esiti non sempre encomiabili. Il concreto meccanismo concorsuale introdotto ha in non pochi casi favorito il formarsi di

accordi preventivi di modesto livello nella formazione delle commissioni con risultati che hanno visto, in qualche circostanza, premiati soggetti non ancora maturi scientificamente e che hanno portato ad una discutibile accelerazione nella tempistica relativa agli avanzamenti di carriera. Sicché, nella vigenza di tale meccanismo, sulla base dei rapporti di forza tra scuole ed in ragione della diversa sensibilità dei docenti, in un clima di anarchismo etico in ascesa, si sono moltiplicati i casi di esiti concorsuali discutibili rispetto a quelli, pur tanti, ineccepibili.

E' certamente indispensabile un meccanismo di ricambio del corpo docente che si liberi da logiche localistiche (in cui possono trovare terreno fertile comportamenti poco commendevoli), a vantaggio di una cooptazione trasparente e responsabile, promossa dall'intera comunità scientifica. Il tutto nel quadro di un sistema che, senza rinunciare ad una visione generale della formazione universitaria e del ricambio generazionale nel corpo docente all'altezza dei processi di internazionalizzazione dei circuiti accademici, sappia assicurare effettività al principio dell'autonomia universitaria.

Alle disfunzioni di ordine sistemico, ora sinteticamente tratteggiate, nel corso degli anni se ne sono aggiunte altre a livello dei singoli Atenei: disfunzioni di cui il c.d. familismo, nel reclutamento dei cultori della materia, dei dottorandi, dei docenti, nonché nei concorsi per il personale tecnico amministrativo, rappresenta soltanto una semplice manifestazione e, molto probabilmente, non la più grave in assoluto. Infatti, i malesseri che attualmente pesano sull'istituzione universitaria si collegano soprattutto a diffuse e molte volte radicate forme di disaffezione rispetto ai compiti attesi dalla stessa

comunità universitaria, oltre che dall'intera società civile, e che riguardano *sia il corpo docente*, in termini di partecipazione all'attività didattica e a quella scientifica, di scarso coinvolgimento nel funzionamento degli organi di governo delle strutture, di tendenziale autoreferenzialità nella vita accademica (anche a causa della frantumazione dei settori disciplinari e degli esasperati specialismi), *sia il personale tecnico amministrativo*, anche qui in termini di adeguato attaccamento agli interessi generali dell'istituzione universitaria, *sia gli stessi rappresentanti degli studenti* nelle facoltà e negli altri organi dell'amministrazione, in termini di esercizio del loro ruolo istituzionale in chiave talvolta strumentale al perseguimento di interessi particolari, quale il mero alleggerimento dei percorsi didattici.

E' superfluo rammentare che il cattivo funzionamento del sistema universitario e dei singoli Atenei produce effetti negativi di lungo periodo destinati a gravare negativamente sull'intera collettività che per ampia parte provvede a finanziare le Università: effetti negativi tanto più gravi e difficili da rimuovere, ove si pensi che, in questo momento storico, il fondamento della ricchezza collettiva e il motore dello sviluppo sono in larghissima parte rappresentati proprio da quel "capitale immateriale" che si esprime in termini di formazione e di produzione culturale e scientifica.

La situazione di crisi relativa alla "missione" propria dell'Università va ben oltre le manifestazioni più eclatanti e singolari emerse di recente e che hanno richiesto, seppure in limitati casi, l'intervento della magistratura. Al di là degli episodi patologici che si collocano eccezionalmente a limite della ordinaria legalità, e che in parte statisticamente possono ricorrere in comunità molto

ampie, il fatto più grave è che l'Università rischia di registrare una complessiva perdita di funzionalità e di accreditamento, rispetto al suo passato ed alla sua storia, proprio sul terreno della produttività scientifica, dell' adeguatezza qualitativa della didattica, del soddisfacimento della domanda di servizi da parte degli studenti, dell' autorevolezza nei rapporti con le altre istituzioni pubbliche. E ciò avviene nonostante la presenza nel suo corpo docente di studiosi e di scienziati di chiara fama e, al tempo stesso, nonostante la disponibilità di strutture di ricerca e di biblioteche che in molti settori non hanno pari quanto meno nell'Italia meridionale.

La situazione concreta, dunque, esige risposte istituzionali a livello di Ateneo tanto più urgenti ove si consideri che, nella attuale congiuntura economica, gli investimenti che la collettività (nazionale e locale) vuole destinare alle Università tendono ad essere sempre di più commisurati alla funzionalità concreta e alla credibilità che i singoli Atenei ed relativi corpi docenti sanno e sapranno dimostrare.

Una prima indilazionabile risposta può rinvenirsi proprio nella rivisitazione di alcuni dei pilastri istituzionali su cui l'Università può fare affidamento per recuperare funzionalità e credibilità, nel quadro di una corretta competizione tra gli Atenei. Rivisitazione, dunque, che non muove da motivazioni "moralistiche", ma dalla convinzione che l'Università ha nel proprio interno le energie umane e scientifiche più che adeguate rispetto all'obiettivo cui mirare per una valida competizione.

Questa rivisitazione certamente esige in primo luogo il chiaro consapevole recupero dei valori fondanti dell'istituzione universitaria pubblica,

per il quale un contributo essenziale può essere fornito proprio dall'adozione di un codice etico. Ma prima ancora di analizzare più da vicino il ruolo e le aspettative concrete che possono assegnarsi ad un siffatto codice, da affiancare alle "fonti" disciplinari del nostro Ateneo, è bene precisare che la tensione "etica" di cui si fa portatore un codice di comportamento, ossia la formale individuazione dei valori condivisi cui devono ispirarsi i comportamenti di tutti i soggetti che a diverso titolo fanno parte della comunità universitaria, non può certo da sola essere sufficiente a rimuovere tutti i difetti e le disfunzioni emersi in una organizzazione complessa quale è quella propria di un grande ateneo. L'introduzione di un codice etico va accompagnata necessariamente anche da correzioni da apportare a livello dello Statuto, del regolamento generale di Ateneo e di quello didattico, in grado di assicurare meccanismi effettivi di prevenzione in ordine a possibili processi degenerativi nei comportamenti.

Un' ampia letteratura sociologica, giuridica, economica che si è occupata delle strutture organizzate e delle istituzioni, da quelle più elementari a quelle più complesse, ha da tempo evidenziato che il sistema di relazioni umane in cui si identifica, in definitiva, un' istituzione si regge fondamentalmente non già sul solo *pilastro c.d. regolativo*, ossia su disposizioni giuridiche in senso stretto disposte da una fonte legittima (sia questa la legislazione nazionale, lo statuto dell'Università, il regolamento generale), ma anche su di un *pilastro c.d. normativo*, fatto di *valori condivisi* e di *modelli* , che non coincide né può mai identificarsi con la legge in senso stretto.

Il funzionamento virtuoso o corretto delle relazioni umane in contesti sociali organizzati dipende tuttora in larghissima parte non già dal fatto che siano state emanate regole giuridiche vincolanti ed adeguatamente sanzionate, ma dalla rispondenza di queste con valori e criteri di condotta che i destinatari sentono di per sé come vincolanti e meritevoli di osservanza spontanea. In altre parole, le scelte comportamentali vengono strutturate in primo luogo da valori mediati socialmente e al tempo stesso da contesti normativi e regolativi.

Ciò significa che tra le norme sociali ed etiche, tra i paradigmi valoriali condivisi e *non scritti* e la disciplina giuridica in senso stretto presente nella legislazione, negli statuti, nei regolamenti, esiste sempre un rapporto sinergico per il quale se da un lato le norme non scritte, ma condivise, assicurano effettività alle norme giuridiche in senso stretto ed orientano la condotta con indicazioni puntuali che la legge non può pensare di formalizzare minutamente, dall'altro, le disposizioni giuridiche scritte, in quanto ispirate e conformi a quei valori di fondo propri della specifica istituzione, svolgono, a loro volta anche una funzione pedagogica: non solo rinviano a quel patrimonio valoriale che costituisce il loro fondamento ultimo, ma organizzano le condotte in modo da favorire e rafforzare la conservazione e la promozione dei paradigmi costitutivi dello stare insieme e del partecipare alla realizzazione di una comune missione.

L'introduzione del "codice etico", ossia la fissazione in un testo scritto dei valori e dei paradigmi comportamentali rispondenti alla specifica missione dell'Università, mira appunto a rinsaldare il pilastro normativo che permette alle istituzioni di ben funzionare in quanto è volto dichiaratamente ad esplicitare

regole non scritte di comportamento, che rafforzano principi etici con regole che sono esplicitamente scelte come vincoli. In altre parole, il codice etico rappresenta un'esplicita condivisa riaffermazione di quei valori di fondo e dei criteri comportamentali elementari che si intendono attesi da tutti i soggetti coinvolti nella istituzione. Valori di fondo condivisi e criteri comportamentali che, una volta delineati nel codice etico e accompagnati da adeguati quanto specifici meccanismi sanzionatori, intendono orientare le condotte dei soggetti in essa coinvolti a favore dell'interesse generale dell'istituzione e, dunque, assicurarne la prevalenza effettiva rispetto agli interessi egoistici o strettamente personali di cui singoli e gruppi potrebbero farsi portatori.

Pur se tradotto in un testo scritto, sotto forma di principi e regole più minute, il “codice etico” si colloca sempre fuori dal contesto regolativo in senso stretto, in quanto mira da un lato a ricostituire e potenziare il tessuto connettivo dell'Università quale comunità, ossia a riformulare i valori fondamentali cui ispirare l'interpretazione, l'applicazione della legge e orientare scelte organizzative interne all'Ateneo, dall'altro a delineare criteri e direttive per prevenire quelle condotte dei singoli e dei corpi accademici che, pur senza violare la legge scritta, possono concretamente tradirne lo spirito e offuscarne la razionalità, in palese contraddizione sia con gli scopi fondamentali dell'Università, sia con quelle modalità operative e gestionali che solo possono garantirne il rispetto e al tempo stesso la promozione.

Per altro verso, l'effettività di un “codice etico” non deriva di per sé solo dalla riaffermata convinta condivisione dei valori posti al centro dello stesso e

dalle prescrizioni puntuali in esso adottate. Un'esperienza consolidata in ordine alla concreta analisi dei meccanismi motivazionali che guidano i comportamenti umani ha evidenziato che anche l'etica sociale deve poter fare affidamento, per essere o restare effettiva, su meccanismi c.d. sanzionatori capaci di operare essenzialmente in funzione preventiva e dissuasiva. In tanto tali meccanismi potranno essere efficaci, in quanto siano in grado di incidere su concrete posizioni o vantaggi dei singoli e dei gruppi, sì da permettere una valutazione *ex ante* sia dei vantaggi legati all'osservanza delle regole sia degli svantaggi connessi alla loro violazione.

La formale consacrazione in un documento destinato a tutti i componenti la comunità universitaria di principi e criteri cui ispirare la condotta dei singoli e delle stesse strutture istituzionali (principi e criteri sulla base dei quali si è provveduto ad individuare una più puntuale articolata regolamentazione dei comportamenti, a sua volta suscettibile di ulteriori eventuali implementazioni in relazione alla specificità di alcune articolazioni della realtà accademica: si pensi alla facoltà di Medicina e alle facoltà "professionalizzanti" in senso stretto) è in grado di per sé di svolgere una funzione di prevenzione, sia nel senso di indurre ad atteggiamenti di *self-restraint* rispetto a condotte discutibili, sia, soprattutto, nel senso di facilitare i processi di controllo sociale e di reazioni rapide a tali condotte. Infatti, la semplice invocazione formale delle prescrizioni del codice etico (*non possumus*) che coinvolge tutti, singoli e colleghi (consigli di facoltà, di dipartimento, organi di governo), potrà agevolare, nelle relazioni interpersonali, il superamento di quell'atteggiamento di disagio e di indulgenza che nel

recente passato ha favorito, in assenza di un codice scritto di riferimento, l'affermarsi di pratiche e di comportamenti talvolta eticamente riprovevoli, nonostante che le une e gli altri fossero comunemente avvertiti come tali.

A ben vedere, come si è già avuto occasione di rimarcare in precedenza, il rapporto tra codice etico e la legislazione che fissa i doveri dei docenti, dei pubblici dipendenti e degli studenti, e che guida l'organizzazione dell'Ateneo e la sua articolazione funzionale, è biunivoco: da una parte il codice etico, con il richiamo ai valori fondamentali di riferimento della comunità universitaria, attribuisce senso alla disciplina giuridica in senso stretto, anche in chiave ermeneutica; dall'altra, la legislazione e, più in generale, le scelte organizzative interne dell'Ateneo possono agevolare, con chiara funzione preventiva e al tempo stesso pedagogica, il consolidarsi di pratiche e di atteggiamenti in linea con i valori di riferimento consacrati nel codice etico, sì da rinforzarne la convinta osservanza. In ordine proprio a questo profilo, che attiene a scelte organizzative e regolamentari dell'Ateneo e, in ultima analisi, a quella tipologia di rapporti umani che caratterizza l'università in quanto tale, si suggerisce di mettere in cantiere una legislazione di accompagnamento del codice etico, sotto forma di modifiche statutarie, del regolamento generale, del regolamento didattico di Ateneo. In particolare, nel rigoroso rispetto del principio di responsabilità individuale e collettiva, tali interventi correttivi potrebbero ruotare essenzialmente intorno a due criteri ordinanti.

Il primo criterio può essere rappresentato dalla trasparenza dei processi decisionali, in modo da favorire il controllo sociale della comunità sul suo stesso operare. E' inutile rammentare che negli ultimi anni la nostra comunità

accademica si è ampliata in misura notevole, per cui la complessità della sua struttura istituzionale facilita lo sviluppo di zone d'ombra, di muri invisibili che favoriscono comportamenti devianti e opportunistici. Ma su questo piano si registra già l'importante progresso conseguito con la direttiva impartita dal Magnifico Rettore, ormai dallo scorso anno accademico, a riguardo della pubblicazione obbligatoria dei verbali degli organi collegiali sul sito *web* di Ateneo; anche se, per la verità, occorrerebbe vigilare che la direttiva sia effettivamente osservata da tutti i responsabili di organi collegiali, per i quali opportunamente il codice etico prescrive che detta pubblicazione costituisce dovere etico specifico.

Un secondo criterio, strettamente legato al primo, tarato su quella specifica insostituibile funzione dell'Università, quale struttura istituzionale che, oltre a erogare sapere e formazione agli studenti, provvede anche alla riproduzione in autonomia del personale docente e dei ricercatori, è quello di favorire sempre di più, nel prossimo futuro, processi di reale condivisione in ordine alle scelte incidenti sui meccanismi di cooptazione del personale docente e di quello indirizzato alla ricerca. Ciò è indispensabile per prevenire quelle determinazioni unilaterali ed individualistiche, talvolta non prive di opacità, che favoriscono l'instaurarsi di pratiche arbitrarie, di favoritismi, di indebite pressioni, anche psicologiche e morali, di scambi di favori. Anche in questo caso, infatti, la trasparenza e la chiarezza costituiscono i mezzi insostituibili sia per riconoscere al corpo docente l'alta responsabilità sociale connessa allo specifico compito sopra indicato, sia per assicurare a tutti i ricercatori e studiosi la piena autonomia e l'effettiva libertà della scienza e

della ricerca. Queste, infatti, vanno salvaguardate da tutti i condizionamenti che, consapevolmente o non, possono discendere da sistemi di valutazione eterodiretti, come tali contrari al principio dell'autonomia, ovvero guidati da discutibili criteri di produttività e di misurazione dei risultati.

I contenuti della proposta

Il codice si compone di trenta articoli, diviso in sei titoli: il primo ha ad oggetto “I principi fondamentali”; il secondo è intitolato ai “Doveri fondamentali”; il terzo ha ad oggetto l'istituzione della “Autorità Garante dei comportamenti”; il quarto disciplina il “Procedimento” davanti all'Autorità Garante; il quinto disciplina gli “Altri compiti dell'Autorità Garante”; il sesto, infine, reca le “Disposizioni finali e transitorie”.

Si spiega nei principi fondamentali che il codice comportamentale nasce dalla consapevolezza, progressivamente consolidata nella comunità accademica dell'Ateneo barese, della speciale responsabilità dell'Università nei riguardi della società e nei riguardi delle generazioni studentesche che in essa si formano. Si spiega altresì che il codice intende adempiere ad una promessa che l'Ateneo barese, sia in quanto comunità accademica, sia in quanto istituzione accademica, aveva sottoscritto con se stesso e con le attese ad esso esterne. Il senso dell'impegno è che l'Università, in quanto luogo della ricerca scientifica e dell'insegnamento, in cui si coniugano in maniera indissolubile libertà e responsabilità, ha un dovere di testimonianza attiva, che su di essa incombe in misura particolare. Il codice, pur adottando il linguaggio normativo della prescrittività, parte dalla convinzione che esiste un solido patrimonio etico

comune già vivo nella comunità accademica, con solide radici in essa, che non ha alcun bisogno di essere imposto, ma soltanto esplicitato, come acquisita consapevolezza della comunità accademica, cui è naturale riferirsi per i singoli componenti della comunità stessa. Ed invero, i valori di riferimento (art.2), quali l'onestà intellettuale, l'integrità morale, la lealtà interpersonale, la personale dedizione alla missione dell'Università, in sé insuscettibili di ridursi ad una dimensione di mera prescrittività, costituiscono piuttosto il naturale dover essere per tutti i componenti della comunità accademica. E perciò il codice rifugge da ogni tentazione precettistica, preferendo piuttosto ancorarsi (art.3) a principi e valori costituzionali fondanti, quali la coniugazione dei diritti di ciascuno con l'adempimento dei propri doveri inderogabili, il principio di eguaglianza, il dovere di concorrere al progresso spirituale della società, la responsabilità primaria della cultura e della ricerca, la responsabilità dell'Università di produrre testimonianza continua di valori generali in ragione del privilegio costituzionale ad essa concesso di darsi ordinamenti propri ed autonomi. Più che prescrivere regole proprie, il codice dei comportamenti intende fare appello a tutte quelle regole che sono già scritte nella consapevolezza interiore di tutti gli appartenenti alla comunità accademica, siano essi docenti, studenti o appartenenti alla funzione amministrativa, consapevolezza derivante dal comune senso di missione. L'osservanza dei doveri legalmente posti da fonti giuridiche, legislative o regolamentari, resta estranea al codice di condotta comportamentale, i cui precetti attengono alla sfera della adeguatezza etica dei singoli comportamenti, pur essendo richiesto a tutti gli appartenenti alla comunità accademica di assicurare un'osservanza dei

propri doveri legali particolarmente convinta come dovere etico supplementare (art.4).

I doveri fondamentali di ciascun appartenente alla comunità accademica sono raggruppati (art.7) in sei tipi comportamentali distinti. In primo luogo (art.8) i doveri di correttezza interpersonale verso gli altri membri della comunità accademica (tra i quali lealtà, probità, trasparenza, riservatezza); in secondo luogo (art.9) il dovere generale di correttezza verso l'istituzione accademica (tra cui l'uso economico, efficiente ed efficace delle risorse e la dedizione al proprio servizio); quindi (art.10) il dovere di imparzialità e (art.11) il dovere di non discriminazione. Esplicita è l'affermazione (art.11) del divieto di qualsivoglia forma o misura di favoritismo, con particolare riferimento agli sviluppi di carriera ed alle procedure di selezione di personale, sia esso docente che tecnico amministrativo, rimanendo impegnato ciascun appartenente alla comunità accademica, secondo la rispettiva responsabilità, a valorizzare esclusivamente i meriti individuali con trasparenza ed imparzialità. Si affrontano, in questa parte del codice, i delicati problemi dei vincoli comportamentali che incombono nelle circostanze di chiamata di docenti dichiarati idonei in valutazioni comparative: si annota a tal proposito che la prescrizione di vincoli comportamentali di natura etica non è stata affatto agevole, sia perché non sarebbe stato consentito interferire a mezzo di vincoli comportamentali, in sede di chiamata, con regole giuridiche a monte esistenti, a riguardo della libertà di accesso ai pubblici concorsi, costituzionalmente garantita, sia perché avrebbero potuto prodursi, a valle, conseguenze discriminatorie nei confronti di giovani studiosi, in ragione di eventuali vincoli

parentali con membri della Facoltà o del Dipartimento di riferimento, suscettibili di integrare discriminazioni non consentite ex art.3 Cost. in ragione di una specifica situazione o condizione personale. Dopo aver a lungo riflettuto, la soluzione proposta pone come scriminante etica della chiamata l'esistenza di un rapporto di parentela o affinità entro il secondo grado, ovvero un vincolo di coniugio, con docenti già afferenti al Dipartimento o in servizio presso la Facoltà, se appartenenti al medesimo settore scientifico disciplinare cui appartiene il docente della cui chiamata si tratti o sulla cui richiesta di afferenza al Dipartimento occorra deliberare. E' stato peraltro necessario prevedere (art.12) che l'eventuale chiamata in deroga a tale limite etico possa essere autorizzata dall'Autorità Garante nel caso in cui un grado precedente della carriera accademica sia stato già percorso in altro ateneo, ovvero la afferenza sia infungibile rispetto alle esigenze di ricerca scientifica. Pressoché insolubile, per i vincoli normativi, il problema della assunzione in servizio di giovani ricercatori che risultino legati da un rapporto di parentela (sempre entro il secondo grado) con membri della Facoltà o del Dipartimento nel medesimo settore scientifico disciplinare, poiché, in forza delle normative vigenti, il ricercatore che risulti vincitore in un pubblico concorso ha diritto alla presa di servizio sul posto per il quale ha concorso ed è alle dipendenze dell'intera Facoltà; nondimeno il testo della proposta suggerisce alcune opportunità comportamentali successive, offerte alla consapevolezza etica comune in tali circostanze, e cioè l'impegno assunto dal ricercatore contestualmente alla presa in servizio di domandare, ove sia possibile, la mobilità verso altra Facoltà, con l'impegno delle Facoltà stesse a favorire tale mobilità. Opportunamente,

invece, l'impegno ad osservare il limite parentale entro il secondo grado è stato esteso alla attribuzione di insegnamenti, nel medesimo settore scientifico disciplinare, per affidamento, supplenza, carico didattico, contratti esterni, oltre che alla attribuzione di borse di studio, di dottorato e postdottorato, assegni di ricerca o contratti di specializzazione. Ciò anche nella consapevolezza che una efficace formazione delle giovani generazioni di docenti dovrebbe piuttosto prevedere prolungate esperienze in altri atenei, o nella comunità scientifica nazionale e internazionale, al fine dell'arricchimento della formazione di base e l'acquisizione di metodi comparati della ricerca scientifica. Sono altresì dettati (art.13) vincoli comportamentali intesi a scongiurare eventuali abusi di posizione e situazioni di conflitti di interessi. Sono infine richiamati alcuni doveri specifici dei docenti (art.14), quali il rispetto della proprietà intellettuale, l'evidenziazione dei contributi personali nelle opere collettive, il rispetto delle diverse opinioni scientifiche, l'effettività e continuità del servizio didattico.

L'Autorità Garante dei comportamenti è disciplinata dagli artt. da 15 a 20. E' stata preoccupazione condivisa dei gruppi di lavoro di evitare che l'Autorità Garante assumesse una connotazione burocratica. Sono state a questo proposito prospettate, nel corso dei lavori, due opzioni: la prima favorevole ad una natura personale monocratica dell'organo, la seconda orientata verso una più estesa collegialità. E' stata infine condivisa una opzione intermedia, nel senso che l'Autorità Garante sia composta da un professore ordinario con anzianità in tale ruolo di almeno dieci anni, scelto dal Senato Accademico con la qualificata maggioranza di tre quarti fra una rosa di tre nomi proposta dal Rettore tra docenti di documentato spessore scientifico che,

durante il servizio accademico, abbiano testimoniato indiscussa autorevolezza morale e riconosciuta indipendenza di giudizio, cui si accompagnano due Presidi di Facoltà sorteggiati prima dell'inizio di ciascun anno accademico tra quelli in carica nell'anno accademico di riferimento. Altra questione affrontata è stata quella relativa alla durata del mandato dell'Autorità Garante: è prevalsa l'opzione che il mandato non sia eccessivamente lungo nel tempo, prevedendosi un mandato biennale non rinnovabile per il membro eletto dal Consiglio di Amministrazione e la durata annuale per i due Presidi che ne completano la collegialità. Nell'art.20 sono specificati i compiti dell'Autorità Garante, di cui peraltro è stato accentuato (art.17) il ruolo di custode del patrimonio etico della comunità accademica (con conseguente assoluta autonomia e piena indipendenza di giudizio e di valutazione), ritenuto assolutamente primario rispetto all'altro suo compito, pur necessario, di richiamo dei componenti della comunità accademica, quando occorra, all'osservanza dei doveri comportamentali.

Il procedimento davanti all'Autorità Garante è disciplinato dagli artt.21 a 26. Il procedimento, non avente natura legale, si svolge senza particolari formalità, nel rispetto soltanto del diritto di difesa e del principio del contraddittorio. Sono individuati i soggetti abilitati a segnalare la violazione di una norma comportamentale da parte di componenti della comunità accademica, nel mentre è previsto che l'Autorità Garante possa altresì procedere per sua iniziativa, con il limite espresso di divieto di presa in considerazione di denunce anonime, che vengono immediatamente distrutte. A parte l'eventualità di archiviazione, obbligatoria nei trenta giorni dalla

segnalazione, nel caso in cui risulti manifestamente insussistente la pretesa violazione della norma comportamentale, si prevede che l'Autorità Garante possa adottare tre diversi tipi di richiamo nei riguardi del componente della comunità accademica inosservante di un dovere comportamentale: il primo è il richiamo riservato, il secondo è il richiamo pubblico (che pertanto è pubblicato su sito *web* dell'Università), il terzo è il richiamo pubblico con biasimo, in casi di inosservanza reiterata o grave dei doveri comportamentali. In quest'ultimo caso è però apparso giusto, considerando anche le conseguenze che ne discendono a carico del componente della comunità accademica (sia esso docente, studente o personale amministrativo), che il richiamo pubblico con biasimo non sia autonomamente deciso dall'Autorità Garante, ma la sua proposta sia, se del caso, confermata dall'Adunanza dei Presidi delle Facoltà, presieduta dal Magnifico Rettore, sicchè, se la proposta dell'Autorità Garante non venisse confermata, la stessa potrebbe adottare soltanto i richiami di minor gravità previsti dall'art.25. Altre garanzie sono state altresì previste anche per l'ipotesi del richiamo semplice. Che il vero compito dell'Autorità Garante sia, però, piuttosto che rimproverare, guidare e consigliare, custodire il patrimonio etico della comunità, è evidente anche nella prevista possibilità che, in caso di richiamo riservato, pertanto non destinato alla pubblicazione, l'Autorità Garante possa invece pubblicare una "massima etica" senza riferimento nominativo, desunto dal caso concreto, a valere per la comunità accademica come esempio di violazione comportamentale. A questa finalità di stimolo verso la adeguatezza dei comportamenti si connettono gli "altri compiti" dell'Autorità Garante disciplinati dall'art.27. E tra essi: esprimere il proprio

avviso su un quesito avente ad oggetto la conformità ai principi e alle norme del codice di un comportamento astrattamente rappresentato, senza alcun riferimento soggettivo, nonché la possibilità di indirizzare alla generalità dei componenti della comunità accademica raccomandazioni ritenute appropriate a riguardo della qualità etica dei componenti, la pubblicazione del rapporto annuale sulla misura di soddisfazione delle attese etiche della comunità ed i suggerimenti per assicurarne la massima effettività, le proposte di eventuali modificazioni allo stesso codice comportamentale.

Negli artt. da 28 a 30 si contengono le “disposizioni finali e transitorie”, e tra esse la già preventivata eventualità revisione del codice per apportare le modifiche che l'esperienza suggerisse, ovvero quelle che si renderanno necessarie per l'entrata in vigore di nuove normative nazionali sul reclutamento dei professori ordinari ed associati e dei ricercatori o in dipendenza della riorganizzazione dei settori disciplinari. In effetti, la proposta di codice dei comportamenti, che si consegna agli organi di governo di Ateneo, è stata redatta in un particolare tempo di transizione, come già è stato sottolineato nella prima parte della presente relazione: nuove normative nazionali sono all'orizzonte o sono prossime ad essere messe in pratica, sia a riguardo della giusta riallocazione a livello nazionale, sotto il trasparente controllo della comunità scientifica, del sistema di reclutamento dei docenti, sia a riguardo della riorganizzazione dei settori disciplinari in più ampie aree disciplinari, tale da evitare i difetti propri di un eccessivo specialismo autoreferenziale, sia con riguardo alla riorganizzazione dei modelli e dei metodi didattici. La proposta di codice dei comportamenti che si consegna non poteva non cogliere questa

contingenza: per conseguenza, da una parte ha inteso dar risposta alle attese che negli anni recenti si erano generate, dall'altra non può non sottolineare la sua natura - e forse anche i suoi limiti - di primo esperimento.

Bari, 12/12/2007

Prof. Antonio Iannarelli

Prof. Luigi Volpe