

# MESTIERE E CARRIERA DEL DOCENTE DI MANAGEMENT

## LINEE GUIDA GENERALI

*(Maggio 2021)*

### **1) Premessa**

Le presenti Linee Guida generali per il mestiere e la carriera del docente di management sono il risultato della revisione e dell'aggiornamento del documento elaborato nel 2015 dal precedente Direttivo SIMA e diffuso a suo tempo tra i soci.

La rivisitazione e l'aggiornamento si sono resi necessari alla luce dei cambiamenti verificatisi negli ultimi anni, relativi sia agli aspetti normativi che all'evoluzione delle prassi della comunità scientifica.

### **2) Obiettivi**

L'obiettivo del lavoro è di fornire delle linee guida per i docenti di management, inerenti al modo con il quale interpretare il mestiere e ai percorsi da seguire nello sviluppo di carriera. I temi trattati attengono la sfera organizzativa, quella della valutazione, quella etico-morale, fino ad arrivare ad aspetti identitari e comunitari.

In sintesi, possiamo evidenziare i seguenti obiettivi del lavoro:

- delineare gli elementi cardine che caratterizzano il mestiere del docente di management nella sua multidimensionalità e nei suoi tratti evolutivi;
- orientare l'azione dei docenti di management in modo coerente ed equilibrato verso quello che dovrebbe essere il fine ultimo: creare valore per la società e l'economia;
- offrire delle risposte a problematiche di tipo etico-morale che interessano il nostro lavoro;
- fornire ai ricercatori e docenti più giovani le linee guida perché possano sviluppare il proprio percorso di crescita all'interno di un quadro di riferimento condiviso e orientato al lungo periodo;
- supportare i docenti chiamati a operare nelle Commissioni di concorso offrendogli delle modalità di valutazione omogenee e condivise, che tengano conto di tutti gli aspetti che caratterizzano la nostra attività

- fornire delle indicazioni per la migliore configurazione dei sistemi di valutazione delle nostre discipline, sia in sede di valutazioni nazionali (ASN, VQR) che locali.

### **3) I Principi di riferimento**

I principi generali che dovrebbero guidare il docente di management possono essere rappresentati attraverso un acronimo-slogan sintetico: il nostro Mestiere va interpretato a regola d'A.R.R.T.E., secondo i principi di Apertura, Rigore, Rilevanza, Trasferimento, Etica.

- **Apertura:** da una parte partecipare al dibattito scientifico internazionale e operare in team di ricerca interuniversitari e interdisciplinari; dall'altra uscire dalla torre d'avorio, sviluppare una concreta e proficua interazione con le imprese, il territorio, le istituzioni, la società, partecipare al dibattito socioeconomico del nostro Paese.
- **Rigore:** fare ricerca di qualità adottando metodologie rigorose da un punto di vista scientifico (quantitative e qualitative).
- **Rilevanza:** produrre studi e pubblicazioni che abbiano ricadute concrete per il mondo produttivo e per la società, generando conoscenza come risorsa competitiva per il Paese.
- **Trasferimento:** adoperarsi per il trasferimento delle conoscenze ai vari pubblici di riferimento, utilizzando i canali più appropriati; didattica di qualità, formazione permanente, pubblicazioni scientifiche, didattiche, divulgative, eventi culturali, pubblicitaria, think thank, etc..
- **Etica:** svolgere il Mestiere secondo coscienza, seguendo i principi della deontologia professionale, rappresentati nel Codice Etico che viene allegato a questo documento.

#### 4) La multidimensionalità e il ciclo di vita del mestiere del docente

##### *Le quattro dimensioni sinergiche del mestiere*

Il contributo che un docente di management può dare alla comunità riguarda quattro dimensioni: la ricerca, la didattica, la cosiddetta terza missione e le attività di servizio. La ricerca e la didattica costituiscono il cuore del nostro mestiere.

La **ricerca** alimenta la curiosità e consente quel continuo arricchimento della conoscenza che è il serbatoio essenziale per lo svolgimento delle altre aree di attività. Al tempo stesso però, un docente di management è tutt'altro che uno scienziato rinchiuso in una torre eburnea: è essenziale che sia immerso nella realtà concreta del mondo economico e produttivo per fornire il suo contributo concreto all'innovazione e al miglioramento nei processi di gestione. La concezione e attuazione di una ricerca destinata a pubblicazione deve basarsi sulla valutazione del contributo che essa fornisce all'avanzamento della conoscenza e delle possibili ricadute ed implicazioni nella concreta azione manageriale e nei processi di creazione di valore sociale. Il necessario ed imprescindibile rigore della ricerca è al servizio della sua rilevanza.

La **didattica** e la formazione devono essere orientate verso i contenuti formativi effettivamente richiesti dal mondo produttivo, ma senza limitarsi a trasmettere le conoscenze tecniche disciplinari: occorre trasferire un solido metodo di studio, di analisi e di lavoro che possa guidarli durevolmente nei mutevoli contesti lavorativi. Esse devono favorire sia lo sviluppo del sapere, che del saper essere e del saper fare.

Inoltre, didattica e formazione devono essere attuate attraverso le più moderne modalità, con un ampio ricorso alla didattica attiva ed il supporto delle tecnologie digitali.

Il docente di management, poi, deve contribuire a far crescere le competenze e le capacità competitive delle organizzazioni che operano nel nostro Paese, integrando e valorizzando nell'insegnamento i risultati della ricerca. E' importante che anche nei dipartimenti i contributi didattici innovativi siano misurati e valorizzati, incentivando i docenti affinché se ne stimoli il continuo miglioramento qualitativo.

Anche le attività di **terza missione** rappresentano un'importante componente del mestiere del docente. La terza missione è infatti definita dall'Anvur come la capacità degli atenei di mettere a disposizione della società, nelle sue varie articolazioni, i risultati della propria ricerca e specifiche attività di servizio, sottolineando che queste attività producono prevalentemente beni pubblici. E' grazie al contributo di

ciascun docente che le Università riescono a migliorare le proprie performance in questo ambito, caratterizzato dallo svolgimento di attività di formazione continua e di *public engagement*.

La **terza missione** è per noi da interpretare come elemento chiave fortemente connesso con lo svolgere il nostro mestiere a regola d'A.R.R.T.E.: riguarda l'apertura al dialogo e al confronto internazionale oggi fondamentale per tutti gli attori del sistema economico, la rilevanza di ciò che facciamo nei confronti dei nostri stakeholder (spesso radicati nei territori di appartenenza), il rigore con cui lo facciamo a fondamento della credibilità delle nostre analisi, la capacità di trasferire la nostra conoscenza nel mondo dell'economia reale<sup>1</sup>, l'eticità con cui esercitiamo il mestiere di docente di management <sup>2</sup>.

Vi è infine la funzione di **servizio** all'Università, spesso vista come qualcosa di separato, se non in competizione con l'attività di ricerca, essendo poco o nulla valorizzata negli attuali sistemi di valutazione. Anche questa, in realtà, è una componente del mestiere del docente che può essere vista in sinergia con le nostre specifiche competenze: insegniamo a gestire le organizzazioni e in questa prospettiva possiamo dare il nostro contributo perché la nostra organizzazione funzioni al meglio.

Peraltro, alcune di queste attività sviluppano e affinano la capacità dei docenti di svolgere anche importanti funzioni di rappresentanza dei colleghi negli organi decisionali (Consigli di Scuola, Facoltà e Dipartimento; Senato Accademico; Consiglio di Amministrazione), migliorando la comprensione della dimensione politica della vita degli atenei, dimensione che permea tutte le aziende. Le università sono chiamate ad una profonda trasformazione in senso aziendalistico dei processi di gestione, in cui l'adozione di strumenti di management può risultare particolarmente utile, a partire da quelli di pianificazione strategica ed operativa e di misurazione delle prestazioni. E' dunque importante che nei dipartimenti e nei processi di valutazione si dia un adeguato riconoscimento all'impegno dei docenti che si dedicano alle attività di servizio, senza le quali gli atenei non riuscirebbero a perseguire con efficacia le proprie finalità istituzionali.

Tutte e quattro le dimensioni sono "egualmente importanti" e soprattutto devono

---

<sup>1</sup> In allegato 2 inseriamo un documento che declina la terza missione nella prospettiva del docente di management che opera in una delle nostre Università radicate nel territorio. Si tratta di un primo contributo alla riflessione, che l'Anvur recentemente ha intensificato, sul tema.

<sup>2</sup> In allegato 1 riportiamo, come anticipato, il codice etico della SIMA.

essere poste in forte sinergia, anche se possono avere un peso specifico diverso a livello individuale e nelle fasi di evoluzione del docente. Ciò anche in funzione dell'utilità di una specializzazione di missione da parte di alcuni docenti, che possono in tal modo fornire un contributo di alta qualificazione alle loro organizzazioni di riferimento e alla comunità.

Per diventare un buon ricercatore, oltre ad una grande passione, è necessaria una continua dedizione volta a sviluppare capacità analitiche, metodologiche, progettuali e d'interazione con la comunità scientifica che consentano di essere competitivi in un contesto sempre più internazionalizzato e ricco di stimoli.

Al tempo stesso, un buon docente di management deve sapersi misurare con strumenti e modalità didattiche innovative e interattive che presuppongono un continuo aggiornamento delle capacità e delle conoscenze delle realtà operative.

Per questo, SIMA, spesso anche insieme con SIM e AIDEA, mette a disposizione dei docenti che vogliono apprendere o migliorare le capacità di ricerca e di insegnamento corsi di formazione ad hoc, progettati tenendo conto delle innovazioni metodologiche e didattiche emergenti nella disciplina.

Infine, un buon docente di management deve sviluppare capacità d'interagire in modo efficace e costruttivo con i mondi esterni, capacità spesso legate alla reputazione ed alle abilità relazionali individuali che si consolidano nel tempo a condizione che il docente si mostri aperto alle connessioni con gli stakeholders e, pertanto, venga valutato anche per questo.

Non è facile trovare docenti che sappiano associare capacità elevate in tutte le dimensioni. Qualora, nelle fasi più avanzate della carriera, il docente riesca a concentrare tutte le abilità richieste, le sinergie tra le quattro dimensioni raggiungono il massimo della loro espressione:

- l'attività di ricerca di elevato standing, con prodotti di ricerca di qualità, viene valorizzata nell'attività di docenza e nell'interazione con le imprese e gli attori socio-istituzionali;
- l'attività didattica è particolarmente stimolante ed efficace se basata su contenuti originali e modalità innovative, ad esempio trasformando l'aula in un laboratorio di analisi e di sviluppo di competenze complementari alla ricerca applicata, capace di costruire valore per la società;
- ricerca e didattica contribuiscono attivamente e positivamente alle attività di terza missione che diventano un'importante fonte di reputazione e di finanziamento per l'istituzione;

- nelle attività di servizio, il docente di management può svolgere ruoli e funzioni di leadership grazie alle competenze socioeconomiche e strategico-operative che sono indispensabili per il buon funzionamento delle organizzazioni.

Ci troviamo di fronte in questo caso, parafrasando Pettigrew (2005), ad uno “*scholar*” più che ad un semplice “*researcher*”. *Scholarship* implica non solamente un’ampia conoscenza, ma anche l’impegno a trasferirla nell’insegnamento e in generale nell’esercizio del mestiere di docente. Per dirla con Boyer (1990) “*Surely, scholarship means engaging in original research. But the work of the scholar also means stepping back from one’s investigation, looking for connections, building bridges between theory and practice, and communicating one’s knowledge effectively*”.

### ***Il ciclo di vita del docente***

Il diverso peso specifico delle quattro dimensioni è riconducibile al ciclo di vita del docente. In questa ottica si può affermare che può (e dovrebbe) prevalere la componente di ricerca nella prima fase, per poi vedere un progressivo affiancamento delle altre componenti, anche in una logica di piena valorizzazione dei risultati della ricerca. Ciò può presentare un risvolto anche sulle tipologie di pubblicazioni che possono caratterizzare le diverse fasi del ciclo di vita: ovvero papers e articoli specializzati nelle prime fasi di sviluppo, per poi affiancarli con monografie che possano esprimere la sintesi di ampi percorsi di ricerca e eventualmente manuali didattici che abbiano una valenza più divulgativa.

E’ importante garantire ai più giovani l’opportunità di dedicarsi soprattutto alla ricerca, per sfruttare al meglio la capacità creativa che è concentrata nella prima fase del ciclo di vita del docente. Ciò però è auspicabile che avvenga in forte interazione con la propria comunità accademica di riferimento, per consentire di massimizzare a livello di gruppo quelle sinergie che si evidenziavano in precedenza tra le diverse dimensioni del mestiere.

## 5) Alcune sfide importanti

### *Qualità e la sua misurazione*

Il docente di management è chiamato a garantire ai propri stakeholders un'elevata qualità delle proprie prestazioni, che è oggetto di attenta valutazione.

La ricerca è sempre più valutata sulla base della capacità di accedere a finanziamenti e a canali di pubblicazione prestigiosi, della rilevanza dei temi trattati e dei risultati raggiunti per gli stakeholder di riferimento, della visibilità dell'attività svolta.

La didattica è misurata sulla base dell'attrattività dei corsi, del giudizio che esprimono i partecipanti, del livello di placement che la formazione ricevuta consente.

La terza missione viene valutata in termini di valorizzazione economica e/o sociale della conoscenza, guardando ad aspetti come il trasferimento tecnologico, l'interazione con i policy makers e il mondo delle imprese, la creazione e qualificazione di beni pubblici, la capacità di attrazione di finanziamenti conto terzi.

Il contributo all'istituzione viene misurato in termini di incarichi assunti e di relativi risultati ottenuti.

Questa forte attenzione alle prestazioni è un aspetto positivo, connotato alla disciplina del management, ma presuppone un'adeguata definizione e condivisione dei criteri e delle metriche di valutazione, in un'ottica multidimensionale, per orientare con chiarezza la comunità, soprattutto nelle sue componenti più giovani, nel loro lavoro e nel percorso di sviluppo e di carriera.

E' molto importante che le metriche individuate siano condivise e stabili nel lungo periodo, affinché esse possano costituire dei riferimenti certi per membri della comunità e consentano di attivare processi di miglioramento della qualità delle prestazioni, volti ad ottenere da una parte un adeguato riconoscimento dei risultati dei singoli, e dall'altra un buon posizionamento della nostra comunità scientifica nel suo complesso a livello nazionale ed internazionale.

D'altra parte, non si può non osservare come sia necessario che questo processo di miglioramento sia commisurato alle condizioni di partenza dei diversi contesti di riferimento. Dunque, quando i docenti del nostro settore sono comparati con quelli di altri settori disciplinari occorre tenere conto delle peculiarità e dei sistemi di misura tipici di ciascun ambito, altrettanto va sottolineato che non si può attendere la stessa tipologia o lo stesso livello di prestazioni da un docente che opera in una



piccola università in cui la didattica è assolutamente prevalente o in una *research university*.

In relazione anche al processo avviato con la Sua-Rd dal MUR è necessario, quindi, poter costruire delle funzioni obiettivo all'interno dei diversi contesti che, pur spingendo necessariamente nella direzione di un incremento della qualità delle performance, consentano bilanciamento e gradualità nel suo perseguimento. Ciò significa in una prima fase lasciare aperta la possibilità di percorsi alternativi di carriera ovviamente tutti improntati alla qualità, in cui le prestazioni nelle diverse dimensioni del mestiere di docente si combinino in maniera differente a seconda delle richieste del contesto in cui si opera e delle condizioni di partenza. Il raggiungimento dei necessari standard di qualità è indispensabile, ma poi si possono avere profili più completi in tutte le dimensioni del mestiere, o profili eccellenti in alcune, come ad esempio nella ricerca misurata attraverso le pubblicazioni su riviste internazionali di fascia alta.

### ***Internazionalizzazione***

Altrettanto chiaro è che l'internazionalizzazione della disciplina rappresenta una priorità assoluta e si riflette in tutte le dimensioni e i parametri visti in precedenza. Se è vero che le specificità, la cultura e le tradizioni del nostro Paese meritano di essere studiate e valorizzate, il modo migliore per farlo è collocarsi all'interno della comunità e del dibattito internazionale, cogliendone –se possibile- anche gli elementi più evolutivi. Ciò non significa abbandonare l'uso della lingua italiana, o non valorizzare le riviste nazionali, ma cogliere ogni occasione per confrontarsi e compenetrarsi con il contesto internazionale. Particolarmente importante per un docente di management è, tra l'altro, partecipare attivamente a convegni internazionali, sfruttare le opportunità di mobilità messe a disposizione dai programmi Erasmus, partecipare, anche come coordinatore, a gruppi di ricerca con partner internazionali, trascorrere dei periodi di visiting e di studio in atenei stranieri, fornire la disponibilità ad essere revisore di riviste internazionali, entrare progressivamente nei comitati editoriali di queste riviste.



### ***Legame con il territorio e terza missione***

Nel far ciò è estremamente importante sviluppare un legame forte con il territorio per poter garantire al meglio l'integrazione tra le quattro dimensioni del mestiere del docente di management. Il contesto territoriale è spesso il luogo in cui si generano le informazioni che sono alla base delle nostre ricerche, nonché dove si collocano gran parte degli stakeholders (imprese, istituzioni, lavoratori, cittadini ...) verso cui indirizziamo e con cui verifichiamo le implicazioni di policy e management che sviluppiamo nell'ambito della terza missione. Il forte collegamento esiste anche con l'attività di docenza, che deve essere finalizzata in ultima istanza a far crescere le competenze e le capacità competitive delle organizzazioni che operano nel nostro Paese. Nell'ambito delle attività di terza missione, è importante anche potenziare il public engagement, che comprende, tra le altre cose, l'attività di divulgazione dei risultati e delle implicazioni della ricerca. Un moderno docente di management deve essere attento all'uso dei media (giornali, televisione, radio, social media) e sapersi posizionare a livello locale e nazionale tra le persone esperte nel campo di specifica specializzazione, anche al fine di fornire un segnale di utilità e di presenza attiva della disciplina di economia e management nel dibattito pubblico.

### **6. Alcuni aspetti critici dal punto di vista etico**

Con riferimento agli aspetti etici, vengono messi in evidenza in particolare i seguenti aspetti critici.

#### ***Rigore vs. rilevanza***

Può accadere che uno studioso focalizzi la propria attenzione sulla correttezza metodologica di una ricerca, lasciando in subordine la rilevanza e l'impatto, cercando di ottenere comunque un buon outlet di pubblicazione. Tuttavia, se consideriamo la nostra professione come attività di servizio al pubblico ed alla società nel suo complesso, una condotta etica richiede di considerare prioritarie l'utilità e le ricadute economico-sociali del nostro lavoro. Resta fermo il fatto che una ricerca ben concepita e ben fatta deve essere rigorosa e rilevante insieme

### ***Scelta dei canali di pubblicazione e Riviste predatorie***

La pubblicazione dei risultati di ricerca deve avvenire presso canali caratterizzati da trasparenza, serietà, professionalità. In particolare, per quanto riguarda le riviste scientifiche, è fortemente auspicato evitare il ricorso alle cosiddette «riviste predatorie», ovvero a riviste - di tipo open access o non - che pubblicano articoli senza svolgere un adeguato processo di selezione e referaggio, richiedendo contributi finanziari significativi per la submission e/o la pubblicazione. Queste riviste sminuiscono il lavoro intellettuale ingannando gli studiosi, attraendo in particolare taluni ricercatori all'inizio della carriera, che da tali pratiche cercano di ottenere un improprio vantaggio. Questo comportamento non risponde ai canoni di eticità e la credibilità degli studiosi che pubblicano su queste riviste può essere seriamente danneggiata.

In materia, criteri e liste delle riviste predatorie sono in fase di definizione in sede Aidea.

### ***Co-authorship***

Il contributo intellettuale ed organizzativo per poter essere incluso tra gli autori di un prodotto scientifico deve superare una soglia minima di ragionevolezza. Si raccomanda, inoltre, di specificare il contributo di ciascun autore.

### ***Allocazione del tempo***

In un'organizzazione accademica "ideale" le vocazioni e le competenze dei docenti dovrebbero essere valorizzate dall'istituzione. Nella realtà, sappiamo che i docenti hanno una certa autonomia nell'allocazione del proprio tempo alle varie attività. Pur in considerazione che specifiche fasi della carriera o periodi di tempo possono essere maggiormente caratterizzati da attività di servizio, didattica o ricerca, una questione etica importante è la corretta ed equilibrata distribuzione del tempo tra le diverse attività in un'ottica di lungo termine. Ciò sollecita gli organi di governo degli Atenei a introdurre adeguati ed equilibrati sistemi di valutazione e riconoscimento delle varie tipologie di attività.

---

***Formazione accademica verso le giovani generazioni***

I docenti di management devono favorire lo sviluppo e la formazione dei loro allievi, con competenza, trasparenza ed empatia, trasferendogli un forte senso di appartenenza al gruppo di ricerca e all'istituzione, ma senza che ciò si trasformi in dinamiche di lock-in o – ancora peggio – in comportamenti opportunistici nei loro confronti.

***I valori nella didattica***

Nello svolgimento delle attività didattiche, i docenti, oltre all'esposizione dei contenuti della disciplina, non possono sottrarsi dal veicolare agli studenti importanti valori del vivere civile.

---



## **Allegato 1 – Il Codice Etico**

### **Premessa**

La Società Italiana di Management (di seguito SIMA) ha come obiettivo generale di contribuire allo sviluppo e alla diffusione delle conoscenze di Management in ogni ambito scientifico, nonché di indirizzare i relativi studi verso l'eccellenza con riferimento alla ricerca, alla didattica ed al trasferimento di conoscenza verso le imprese, consolidando una visione comune della disciplina e del ruolo dei docenti.

Sebbene la questione dell'etica nel Mestiere del docente e del ricercatore potrebbe sembrare, a prima vista, ridondante e poco utile da puntualizzare in un documento della nostra Associazione, riteniamo tuttavia importante dedicarvi la dovuta attenzione.

Va premesso che non è certo responsabilità né obiettivo della SIMA approfondire e definire, da un punto di vista filosofico-legislativo, né normativo-comportamentale, i confini dell'etica del lavoro per un professore italiano di management. Sono infatti ben altre le fonti legislative e culturali alle quali ogni docente di management può attingere da questo punto di vista.

Tuttavia, il Consiglio direttivo SIMA ritiene che l'etica rappresenti un fondamentale asse portante e punto di riferimento delle attività della propria Comunità, impegnandosi alla promozione di valori e norme condivisi tra i propri membri, così come dei principi legati alla responsabilità sociale e alla sostenibilità.

Il mancato rispetto di tali valori e norme, attraverso comportamenti volontariamente inappropriati o causati da negligenza, può costituire danno per le persone direttamente coinvolte, così come per la SIMA nel suo complesso e la comunità universitaria e professionale ad essa collegata.

Per tali ragioni, la SIMA pubblica e diffonde il presente Codice Etico (d'ora in avanti Codice), con l'obiettivo di trasmettere e consolidare i valori di seguito espressi.

## **Principi Generali**

### ***Art. 1. Destinatari e ambito di applicazione***

Il Codice si rivolge a tutti coloro che, a vario titolo, operano nell'ambito della SIMA, ivi compresi i collaboratori esterni ed i soggetti che ne promuovono le attività.

Tutti i destinatari del Codice sono tenuti a mantenere un comportamento dignitoso, agendo con onestà intellettuale e personale.

Sono richiesti alti livelli di professionalità nella conduzione di attività legate alla SIMA, che sappiano coniugare competenze, capacità ed esperienze, nel rispetto reciproco e nella piena trasparenza.

### ***Art. 2. Standard etici di riferimento***

I valori etici e i principi di sostenibilità di seguito espressi sono da considerarsi come guida di riferimento per le iniziative promosse e azioni intraprese da parte dei destinatari del presente Codice, così come individuati nell'art. 1.

Tali valori e principi si ispirano: ai principi base della Costituzione Italiana; alla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea; ai Principi per una formazione manageriale responsabile (PRME); ai dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite, su diritti umani, diritti del lavoro, ambiente e anti-corruzione.

### ***Art. 3 Valori e impegni***

In particolare, la Società e i suoi soci si impegnano:

- a) a svolgere le proprie attività con impegno, nel rispetto dei principi di onestà, onorabilità, trasparenza e rispetto della legalità, operando per il bene della SIMA e per la costruzione di relazione fiduciarie tra i vari soci;
- b) alla garanzia della dignità e promozione dell'individuo, innanzitutto come persona e come componente della SIMA nell'esercizio delle proprie funzioni;
- c) alla prevenzione e condanna di ogni forma di discriminazione, nella tutela e nel pieno riconoscimento delle differenze di provenienza territoriale, di lingua, di religione, di età, di opinioni politiche, di condizioni personali, sociali ed economiche, di genere, di orientamento sessuale;
- d) alla valorizzazione e promozione del merito, quale strumento di realizzazione del principio di eguaglianza sostanziale;
- e) alla promozione dell'integrità personale e professionale, con un preciso impegno nella lotta contro ogni forma di corruzione, nella promozione di principi di equità e trasparenza sia nei confronti dei colleghi che degli studenti;
- f) alla tutela ed alla valorizzazione delle generazioni future, in particolar modo studenti, giovani imprenditori e ricercatori, con un forte impegno a svilupparne le capacità ad essere generatori di valore sostenibile per le imprese e la società in generale;
- g) al rispetto sostanziale e alla tutela dell'ambiente;
- h) a perseguire obiettivi di qualità, di eccellenza e di innovazione nelle attività svolte, sia da parte di SIMA che dei soci nello svolgimento delle varie attività;
- i) a favorire processi di coinvolgimento e partecipazione di tutti i soci alle attività SIMA al fine di accrescere la coesione ed il senso di appartenenza delle persone alla Comunità degli studiosi di economia e gestione delle imprese.

Il socio della SIMA, nelle personali attività di ricerca, didattica e terza missione si impegna a:

- j) svolgere le attività nel pieno rispetto della proprietà intellettuale e a disincentivare ogni forma di plagio o di appropriazione indebita del lavoro altrui;

- k) valorizzare il comportamento etico e socialmente responsabile delle imprese e delle altre organizzazioni come risorsa rilevante nel sistema delle relazioni di mercato;
- l) fornire adeguata visibilità a tutti i casi e gli esempi di comportamento imprenditoriale socialmente responsabili, posti in essere dalle imprese e dalle altre organizzazioni, in quanto rispettosi dei più alti standard di onestà e integrità;
- m) trasferire valori etici nelle attività di management agli studenti di ogni ordine e grado
- n) sensibilizzare gli organi di governo dell'ateneo di appartenenza ad assumere i principi della responsabilità sociale e della sostenibilità come guida dei processi strategici ed operativi dell'organizzazione.

## **Disposizioni attuative**

La Società promuove la divulgazione del presente Codice con i mezzi che ritiene più idonei a tale scopo.

I soggetti di cui all'art. 1 sono tenuti a prendere visione di tale Codice e ad osservarlo in ogni suo punto, aderendo ai valori a cui la SIMA si ispira. Essi, inoltre, si impegnano a concorrere al progresso della SIMA ed ad alimentare il reciproco rispetto tra soci, professori, studenti e altro personale universitario, secondo uno spirito di servizio e nella prospettiva dell'appartenenza ad una comunità.

La Società istituisce un apposito Comitato al fine di garantire l'effettiva attuazione delle disposizioni contenute nel Codice.