



**UnitelmaSapienza**

Università degli Studi di Roma

## **Comitato Unico di Garanzia (CUG) di UnitelmaSapienza**

Codice di Condotta contro ogni Forma di  
Molestia e/o Discriminazione



## **Art. 1 | Definizione**

**1.** Per molestia e/o discriminazione si intende qualsiasi atto o comportamento indesiderato, anche di natura verbale, basato su: sesso, genere, colore della pelle, credo, religione, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, origine nazionale, etnia, età, disabilità, stato civile, cittadinanza o altre categorie protette dalla normativa italiana. Rientrano in questa definizione tutti quei comportamenti inappropriati o offensivi che ledono la dignità e la libertà della persona, o che possono contribuire a creare un ambiente di studio o lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

## **Art. 2 | Principi**

**1.** Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestia e/o discriminazione nella definizione sopra riportata è inammissibile;
- le lavoratrici e i lavoratori, le studentesse e gli studenti hanno diritto di essere trattati con dignità e di essere tutelati nella propria libertà personale;
- le lavoratrici e i lavoratori, le studentesse e gli studenti hanno diritto di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro o di studio derivanti da atti o comportamenti molesti e/o discriminatori;
- nei confronti degli autori di molestie e/o discriminazioni si applicano le misure disciplinari previste dalle vigenti norme d'Ateneo. Qualora i suddetti comportamenti siano messi in atto da personale tecnico amministrativo, se ne terrà conto in sede di valutazione, con le conseguenze previste dal CCNL vigente.

## **Art. 3 | Consigliera/Consigliere di fiducia**

**1.** È istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94.a.

**2.** Alla Consigliera/al Consigliere di fiducia è assegnato il compito di fornire consulenza e assistenza alle vittime di molestie e/o discriminazioni e di contribuire alla soluzione dei casi sottoposti alla sua attenzione. Nel corso degli accertamenti necessari ai fini della soluzione dei casi sottoposti al suo esame, la Consigliera/il Consigliere di fiducia assicura l'assoluta riservatezza dei dati relativi ai soggetti coinvolti.

**3.** La Consigliera/il Consigliere di fiducia viene nominata/o congiuntamente dalla Rettrice/dal Rettore e dalla Direttrice generale/dal Direttore generale, su proposta del Comitato Unico di Garanzia (nel prosieguo, CUG), tra persone esterne all'Ateneo, di adeguata e comprovata competenza ed esperienza.

**4.** Il decreto di nomina della Consigliera/del Consigliere di fiducia è pubblicato nel sito internet dell'Ateneo. Il CUG comunica al personale e agli studenti il nome e le modalità di reperibilità della Consigliera/del Consigliere di fiducia nominata/o.



**5.** L'Ateneo si impegna a sostenere chiunque al suo interno si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere di fiducia ovvero sporga denuncia di comportamenti qualificabili come molestie e/o discriminazioni, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.

**6.** L'incarico della Consigliera/del Consigliere di fiducia dura quattro anni; esso può essere altresì revocato congiuntamente dalla Rettrice/dal Rettore e dalla Direttrice generale/dal Direttore generale, su proposta del CUG, nei casi di gravi omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'espletamento dei compiti assegnati.

**7.** Alla Consigliera/al Consigliere di fiducia sono garantiti i mezzi necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali così come specificato nel contratto di conferimento dell'incarico.

## **Art. 4 | Procedure da adottare in caso di molestie e/o discriminazioni**

**1.** Qualora si verifichi sul posto di lavoro o di studio un atto o un comportamento molesto e/o discriminatorio riconducibile alla definizione di cui all'arti. 1, la vittima può rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere di fiducia, secondo le modalità comunicate ai sensi dell'art. 3, comma 4, per avviare una procedura informale.

**2.** A tal fine, l'Ateneo mette a disposizione della Consigliera/del Consigliere di fiducia un indirizzo di posta elettronica dedicato e un locale idoneo a garantire la riservatezza dei colloqui.

**3.** L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi, tenuto conto della delicatezza dell'argomento affrontato.

**4.** Ove necessario, nel corso dell'intervento, la Consigliera/il Consigliere di fiducia potrà avvalersi della consulenza o della collaborazione di specifiche professionalità nell'ambito di quelle offerte dal corpo docente e dal personale tecnico amministrativo d'Ateneo. Le professionalità consultate dovranno garantire il rispetto degli obblighi di cui all'articolo 3, commi 2 e 5; la violazione di tali obblighi potrà dar luogo a procedimento disciplinare ai sensi delle vigenti norme d'Ateneo.

## **Art. 5 | Intervento della Consigliera/del Consigliere di fiducia**

**1.** La Consigliera/il Consigliere di fiducia interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro o di studio, rappresentando all'autrice/autore delle molestie e/o discriminazioni che il suo comportamento è gravemente scorretto e lesivo dell'altrui dignità, nonché fonte di danno per l'Ateneo.

**2.** L'intervento della Consigliera/del Consigliere di fiducia deve avvenire mantenendo la più ampia riservatezza in merito al caso trattato.

## **Art. 6 | Denuncia formale**



1. Ove la vittima delle molestie e/o discriminazioni constati la persistenza di detto comportamento, nonostante l'intervento diretto della Consigliera/del Consigliere di fiducia, potrà sporgere formale denuncia alla Rettore/al Rettore, nel caso in cui l'abuso sia imputabile a personale docente o a studenti, ovvero alla Direttrice Generale/al Direttore Generale, nel caso in cui l'abuso sia imputabile a personale tecnico-amministrativo, avvalendosi dell'assistenza della Consigliera/del Consigliere di fiducia. La Rettore/il Rettore e la Direttrice generale/il Direttore generale trasmettono gli atti all'organo competente per i procedimenti disciplinari, che ne cureranno l'istruttoria sulla base dei Regolamenti disciplinari vigenti.
2. Sono fatte salve le segnalazioni alla competente autorità giudiziaria in presenza di reato.

## **Art. 7 | Attività di sensibilizzazione e formazione**

1. L'Ateneo, attraverso il CUG e gli altri uffici od organi competenti si impegna a diffondere la conoscenza del presente Codice di condotta e a predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e/o discriminazioni.
2. Nei programmi di formazione del personale, l'Ateneo si impegna a includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie e/o discriminazioni nei luoghi del lavoro o dello studio ed alle procedure da seguire.
3. Il CUG svolge un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie e/o discriminazioni. A tale scopo, la Consigliera/ il Consigliere di fiducia può essere invitata/o a partecipare alle riunioni del CUG che vertano su materie attinenti al suo incarico ed è comunque tenuta/o a trasmettere semestralmente al CUG una relazione sull'attività svolta e sulla casistica riscontrata.
4. Le relazioni prodotte nel corso dell'anno, accompagnate da un parere del CUG, vengono trasmesse annualmente agli organi di governo dell'Ateneo e alla Consigliera di parità territorialmente competente.