



CUG Comitato **U**nico di **G**aranzia
Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere
e contro le discriminazioni

Attività e progetti



Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere
e contro le discriminazioni

Attività e progetti

Indice

Presentazione	5
La cultura come luogo di affermazione della parità di genere	7
Obiettivi raggiunti	11
Servizi	15
Bilanci di genere nell'Ateneo	17
Composizione del Comitato	21
Contatti e numeri utili	24
Appendice normativa	
Regolamento CUG	27
Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali	30
Estratto dal Codice etico di Ateneo	35



Presentazione

Il CUG (*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni*) dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" è un organo di garanzia nato con Decreto Rettorale n. 1913/2013 al fine di migliorare la qualità dell'ambiente accademico e del benessere dei lavoratori, promuovendo iniziative che mirino alla diffusione della conoscenza e alla tutela delle pari opportunità e delle politiche antidiscriminatorie.

Esso fonda le sue basi sull'unione di due Comitati già esistenti: *il Comitato per le Pari Opportunità* e *il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing*, di cui ha assunto tutte le funzioni in seguito alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 *Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (di attuazione dell'articolo 21, legge 4 novembre 2010, n.183).

Il CUG favorisce politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro e rappresenta un punto di riferimento per le attività dell'amministrazione in tema di pari opportunità e diritti dei lavoratori. Offre ascolto e supporto, si impegna a promuovere la cultura delle pari opportunità, a rimuovere tutti gli ostacoli che impediscano la piena realizzazione della persona nello studio e nel lavoro. Contrasta qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Promuove la parità effettiva tra i generi anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di studi a carattere scientifico, formativo e culturale.

Il CUG si rivolge agli studenti, al personale docente, tecnico-amministrativo e bibliotecario e, in generale, a tutto il personale preposto alla ricerca, alla formazione e ai servizi.

Il Comitato apre alle esigenze di tutta la popolazione dell'Ateneo, offrendo ascolto e supporto e si impegna a promuovere la cultura delle pari opportunità attraverso gli strumenti a disposizione e a rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della persona nello studio e nel lavoro.

prof.ssa Elisabetta Strickland
Presidente CUG

La cultura come luogo di affermazione della parità di genere

Intervento di Elisabetta Strickland in occasione del IV Convegno CRUL
IV Dialogo sulla Sostenibilità, Roma 18 maggio 2016

Il contributo corale che segue mira a restituire alla comunità scientifica della CRUL e alla società *un ritratto della complessità sociale e culturale dell'Università nella sua declinazione di genere*. Non dobbiamo dimenticare, infatti, che tutti i processi sociali sono governati dalle persone, uomini e donne che contribuiscono a dare dignità valoriale e culturale agli universi che essi abitano.

La cultura viene prodotta e messa alla prova attraverso didattica e ricerca e si consolida all'interno dell'Università, configurandosi come una delle poche certezze in un'epoca di crisi; diventa così uno spazio legittimo di nuovi momenti di confronto, partecipazione e differenziazione sociale. Una delle declinazioni più decisive dell'orizzonte culturale dell'Università si esprime nel suo essere-dover essere all'avanguardia anche sul territorio della sensibilità di genere. Proprio a una donna, Fatima El Fihriya, dobbiamo l'istituzione, nel 859 a Fes in Marocco, della più antica università del mondo. Inoltre, persino in tempi di forte chiusura della società e delle istituzioni all'acculturazione ed emancipazione femminile, è stata la sfera della cultura e il dibattito intellettuale a dare spazio al discorso sul ruolo della donna nella società: a partire da Jean Jacques Rousseau, che considera importante l'educazione della futura sposa di Emilio, per passare a uno dei padri della sociologia, Auguste Comte (1851-54), che prestò attenzione alla funzione sociale della donna seppur ricondotta quasi esclusivamente alla figura di "assistente" amorevole degli uomini, arrivando a John Stuart Mill (1912), più dichiaratamente a favore dell'uguaglianza di genere.

L'attenzione alle "questioni di genere" (Connel, 2002) fa parte dello stesso DNA della cultura e dell'università in quanto spazio di elaborazione delle idee, che intreccia nella sua complessità tutto quello che ruota intorno all'essere umano nella sua triplice natura *biologica, individuale e sociale* (Hessel e Morin, 2012).

La stessa cultura organizzativa dell'Università, fondata sull'incontro e sulla ricerca del sapere, ha implicita la dialettica e il confronto con l'altro: l'interazione tra uomini e donne non significa competere per prevalere, ma crescere insieme arricchendosi a vicenda, riconoscendosi come pari, pur nella diversità, rispettandosi reciprocamente.

In questo senso la cultura terreno di confronto e dialogo, può diventare un utile strumento per affermare la parità di genere, facendo venir meno stereotipi e identità ascritte, fonte di pregiudizi e banalizzazioni, e lasciando spazio alla molteplicità, alla motivazione, alla vocazione e al talento.

Nella cultura, infatti, non *il genere bensì la capacità diventa centrale*.

Di questi processi deve tener conto la cultura universitaria, facendo il possibile per creare occasioni di collaborazione per affrontare le situazioni di crisi, funzionando da piattaforma stabile in una società *instabile e liquida* (Bauman 2000). D'altra parte, la vita insieme implica la necessità di vedere "soi-même comme un autre" (Ricoeur 1990) e la coltivazione del senso dell'incontro, del rispetto e della condivisione tra culture. In quest'ottica solidarietà e parità di chance vanno viste come il tessuto connettivo che rende autentica la relazione umana e solidale il modo di agire di tutti i componenti della comunità accademica.

In effetti la valorizzazione delle diversità, anche di genere, va anzitutto vissuta dall'università come qualcosa di irrinunciabile per la garanzia della sua identità e missione. Un'università-comunità, con una forte identità etica sarà un'istituzione orientata a dare risposte pertinenti ai bisogni della società e delle persone. La metafora tecnologica della rete si applica con

efficacia al senso della solidarietà e della fiducia: le reti a tutti i livelli – tra persone, istituzioni, età e generi – permettono di non sentirsi soli e valorizzano la comunità.

L'Università deve dunque porgersi quale spazio di sperimentazione e rappresentazione esemplare del senso del "noi" e come luogo di coltivazione della diversità. È questa la sua grande scommessa scientifica, didattica sociale e comunicativa: *funzionare da bussola nella sostituzione dell'Egologia tipica della modernità con una vera e propria Eco-logia sociale e culturale* (Morin 2005), dove le identità convivono, si arricchiscono a vicenda, si valorizzano e diventano capitale sociale, culturale e persino economico. Le Università, dunque, rappresentano un ambito decisivo in cui promuovere la cultura; è naturale allora prendere atto di leggi ed organismi cui è demandato il compito di affermare la parità di genere.

Infatti in attuazione dell'articolo 21 (L. 4/11/2010, n. 183), le Università hanno formato i Comitati Unici di Garanzia, mirati alla valorizzazione del benessere e alla lotta contro le discriminazioni. I CUG sono tenuti a promuovere le pari opportunità effettive tra i generi, individuando le eventuali discriminazioni dirette o indirette nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni delle carriere, nelle retribuzioni, promuovendo altresì la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di riflessioni scientifiche e formative, oltre ovviamente a prevenire e contrastare qualsiasi comportamento riconducibile al mobbing o alla violenza. Una delle *mission* più rilevanti in tale ottica è quella di favorire politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro rappresentando un punto di riferimento per le attività che coincidono con le pari opportunità e diritti dei lavoratori. La ricerca di un equilibrio tra vita e lavoro è oggi centrata sulla conciliazione come questione non solo femminile: la sfera lavorativa e quella privata vivono nuove esigenze raggiungi-

bili solo con un appropriato *work-life balance*. Ovviamente questo è solo uno dei temi che le università hanno affrontato recentemente.

Ma è tutta la cultura accademica a dover essere permeata da iniziative di parità, immaginando una formazione universitaria strumento di trasformazione profonda della società.

Gli atti del convegno sono raccolti in Mario Morcellini (a c. di), *IV Dialogo sulla sostenibilità. Una cultura per la società dell'informazione*, Sapienza Università Editrice, 2016.

Obiettivi raggiunti

Nel corso dei suoi mandati il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo ha agito con continuità in materia di promozione e valorizzazione del benessere e dei diritti dei lavoratori, di prevenzione e contrasto a ogni forma di discriminazione e di diffusione, attraverso eventi, convegni e pubblicazioni, di una cultura a tutela delle pari opportunità e delle politiche antidiscriminatorie.

In stretta collaborazione con l'Amministrazione centrale e con la comunità universitaria tutta, il CUG si è adoperato per favorire un miglioramento costante della qualità dell'ambiente accademico e la promozione di concrete politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro per docenti, studenti e personale tecnico amministrativo.

Il Comitato si è avvalso della collaborazione di altri organi e commissioni di Ateneo quali il Nucleo di Valutazione, in materia di questionario sul benessere organizzativo; la Commissione d'Ateneo per l'Inclusione degli Studenti con disabilità e DSA (CARIS), in materia di disabilità e pari opportunità; il Comitato di Ateneo sullo sviluppo sostenibile.

Il CUG ha, inoltre, cooperato con la Camera dei Deputati, le Nazioni Unite e la Susan G. Komen Italia per l'organizzazione dell'evento annuale *Race for the Cure* per la lotta ai tumori al seno.

Tra gli obiettivi più importanti raggiunti si ricordano:

- l'elaborazione e l'approvazione da parte del Senato Accademico di un regolamento sulle agevolazioni fiscali per le studentesse-madri, ovvero la possibilità di interrompere gli studi fino a tre anni successivi alla data del parto, per poi riprendere senza ulteriori costi aggiuntivi per la studentessa-madre, successivamente approvato dal Senato;

- la promozione e la stesura di un regolamento per le carriere Alias, previsto per coloro che hanno disforie di genere, entrato in vigore nell'Ateneo;
- la creazione di un canale di collaborazione tra il Comitato e la UOSD *Medicina del Lavoro* (prof. Andrea Magnini) e la UOSD *Counseling psichiatrico e psicologico di supporto al benessere organizzativo e alle attività cliniche* (prof. Enzo Fortuna), con lo scopo di ampliare, qualora se ne rilevassero i presupposti, i servizi offerti dallo Sportello di Ascolto SOS CUG.
- la predisposizione e l'approvazione di una bozza di un Protocollo d'intesa tra il CRUL e il Coordinamento dei Comitati di Garanzia delle Università del Lazio;
- la redazione dei bilanci di genere del nostro Ateneo;
- la stesura e la pubblicazione del volume *L'Università e il work-life balance. Aspetti culturali, normativi e diversity management*, Scosse Edizioni, 2016 (testo scaricabile gratuitamente nella sezione "Pubblicazioni" del sito del CUG).

Eventi organizzati e patrocinati

(Presidenza Strickland, insediamento 1 novembre 2015)

2018

- *La tratta di esseri umani nelle migrazioni: le nuove forme di schiavitù*. Convegno organizzato in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne (22 novembre)
- *Disforia di genere: identità dell'anima*. Convegno sulla disforia di genere (25 maggio)
- Race for the cure KOMEN-Roma (17-20 maggio)
- *L'8 marzo... Riflessioni sul ruolo della donna nella società di oggi*. Convegno organizzato in occasione della Festa Internazionale della Donna (6 marzo)

2017

- Giornata mondiale contro la violenza sulle donne presso la Camera dei Deputati (25 novembre)
- *Figlia di tre madri. La passione politica dalle Madri Costituenti ad oggi*. Spettacolo teatrale di e con Elena Ruzza, a cura delle associazioni "Almateatro" e Terraterra" (25 novembre)
- *Digital Women*. Convegno sulla situazione femminile nel nostro paese nell'area digitale (19 ottobre)
- *La ricerca di genere nelle bioscienze per uno sviluppo sostenibile*. Tavola rotonda sullo sviluppo sostenibile (6 giugno)
- Race for the cure KOMEN-Roma (19-21 maggio)
- *Io bullo da solo. Insieme contro il bullismo*. Convegno contro il bullismo organizzato in collaborazione con la Commissione CARIS (16 maggio)
- Seconda giornata nazionale salute della donna (21 aprile)
- *Oltre l'8 Marzo; un ponte tra memoria e attualità delle donne migranti*. Convegno organizzato in occasione della Festa Internazionale della Donna (8 marzo)

2016

- *La poesia di Giuseppe Ungaretti: la parola fra memoria e carnalità*. Letture e commento (14 dicembre)
- *Giornata internazionale contro la violenza sulle donne*. Convegno organizzato in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne (25 novembre)
- *Noi leggevamo un giorno per diletto... Francesca da Rimini e il 'cor gentile*. Commento del Canto v dell'Inferno di Dante (7 giugno)
- Race for the cure KOMEN-Roma (13-15 maggio)
- *Le madri dei poeti. Conversazione sulle poesie dedicate alle madri dai Poeti italiani del Novecento*. Convegno organizzato in occasione della Festa della Mamma (12 maggio)

- *La sera del dì di festa di Giacomo Leopardi*. Letture e commento (12 aprile)
- *CUG a confronto prospettive, criticità ed esperienze dei Comitati Unici di Garanzia Universitari*. Convegno e mostra fotografica "Camicette bianche" organizzati in occasione della Festa Internazionale della Donna (8 marzo)
- *Al lavoro con mamma e papà*. Giornata dedicata ai bambini di tutta la comunità universitaria per conoscere il luogo di lavoro dei genitori e prendere parte ad attività ludiche organizzate nelle Macroaree e Facoltà di appartenenza (5 febbraio)

Servizi

Sportello SOS CUG

Servizio di ascolto e supporto nei casi di disagio lavorativo e malessere dovuto a situazioni personali o familiari. L'iniziativa è rivolta all'intera comunità universitaria ed è garantita la massima riservatezza.



Obiettivi

- Garanzia e valorizzazione del benessere di dipendenti e studenti/esse;
- prevenzione e contrasto delle discriminazioni e molestie morali e sessuali;
- supporto medico e psicologico alle vittime.

Referenti

prof.ssa Elisabetta Strickland

dott.ssa Antonella Giacometti

Modalità di accesso

Richiesta all'indirizzo mail: cug@uniroma2.it

Attraverso la collaborazione con la UOSD *Medicina del Lavoro* e la UOSD *Counseling psichiatrico e psicologico di supporto al benessere organizzativo e alle attività cliniche*, qualora se ne rilevassero i presupposti, è possibile usufruire di ulteriori servizi:

- Consulenza psicologica di orientamento (incontro spot);
- percorso breve di supporto psicologico (quattro incontri);
- eventuale consulenza psichiatrica;
- intervento della Consigliera di Fiducia nella gestione di situazioni conflittuali.

Counselling psicologico

Il servizio, rivolto a tutti gli studenti dell'Ateneo, offre uno spazio di ascolto e di sostegno per individuare eventuali fattori ostacolanti la vita universitaria o cause di disagio e insoddisfazione nella vita personale.

Referente

prof. ssa Maria Grazia Marciani

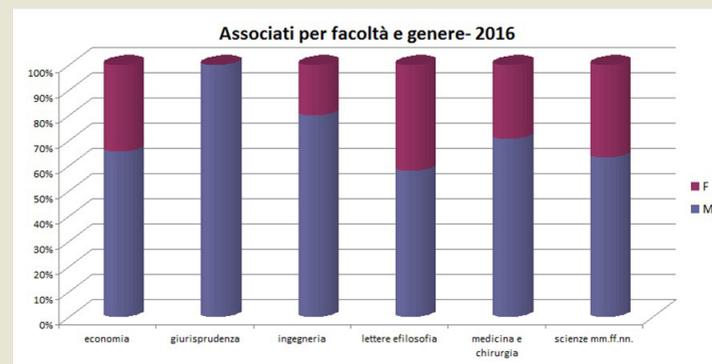
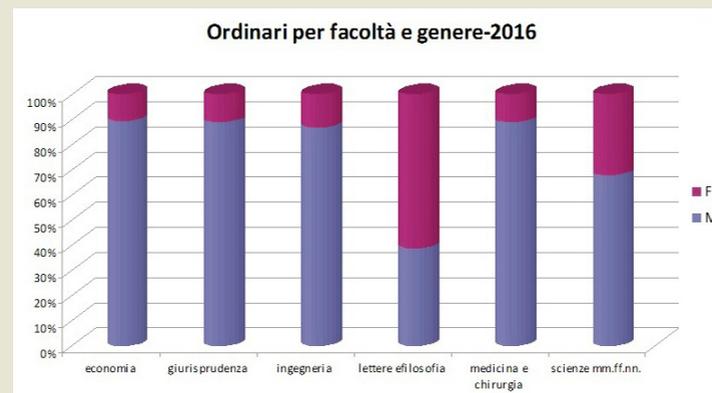
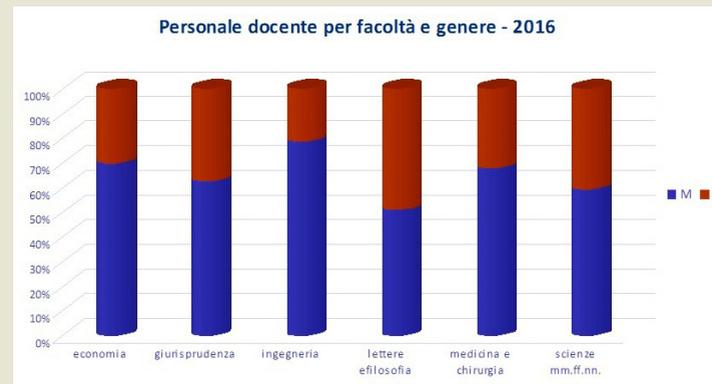
Campus X, via di Passo Lombardo 341, palazzina 2C (giovedì ore 15-18).

Modalità di accesso

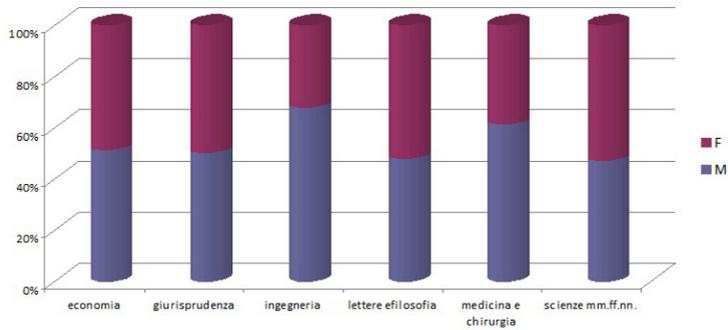
Richiesta all'indirizzo mail: marciani@uniroma2.it

Bilanci di genere dell'Ateneo

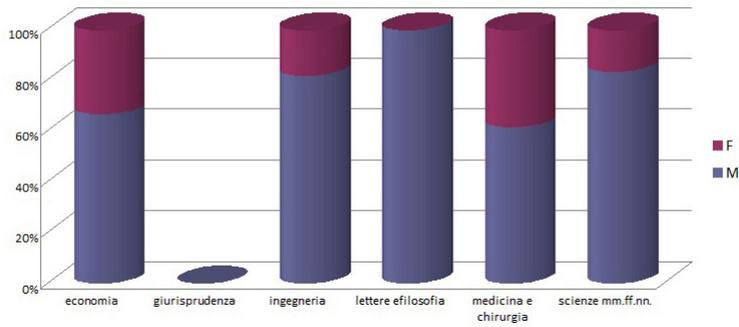
(a cura di Elisabetta Strickland con Gabriella Giganti, Manuela Misiano, Giulia Donadel)



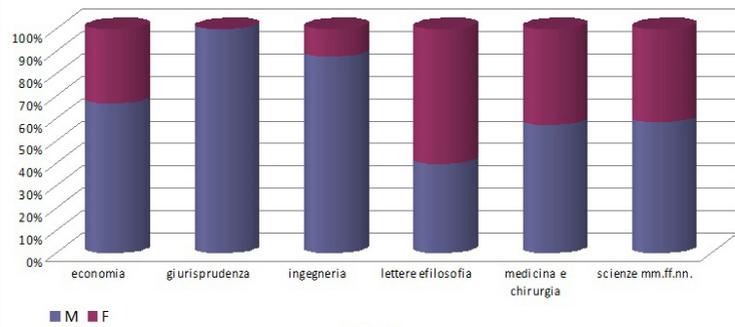
Ricercatori per facoltà e genere-2016



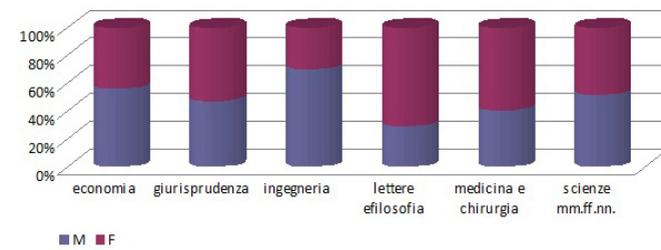
Ricercatori di tipo A per facoltà e genere - 2016



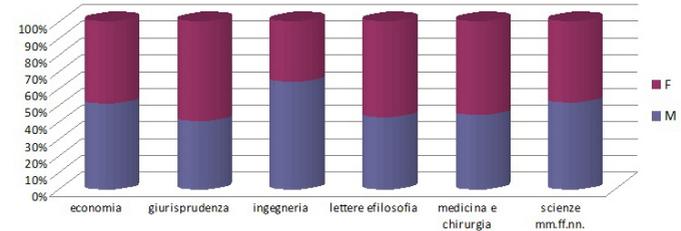
Ricercatori di tipo B per facoltà e genere-2016



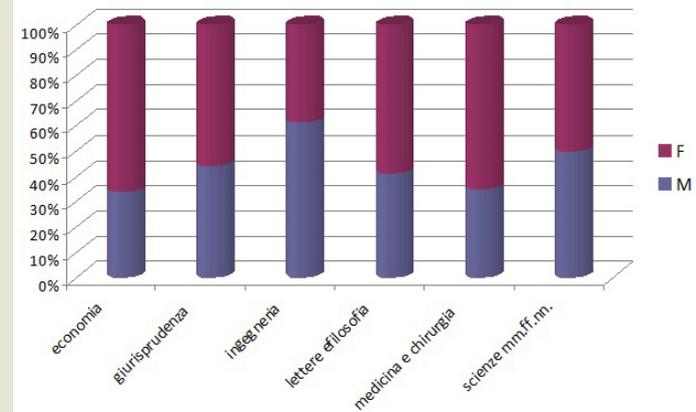
Studenti iscritti a.a. 15/16 per facoltà e genere



Studenti che hanno acquisito il titolo di dottorato di ricerca per facoltà e genere - anno 2016

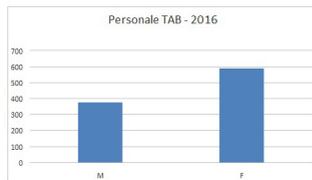


Assegnisti di ricerca per facoltà e genere - 2016



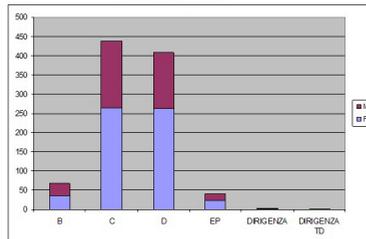
Composizione del Comitato

PERSONALE TAB 2016

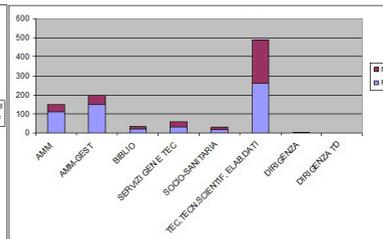


14 Unità Collaboratori ed Esperti linguistici di cui n.4 genere maschile e n.5 genere femminile
 PENSIONAMENTI TAB: 2 Unità genere femminile
 BORSISTI: NON SONO STATI DIVISI PER GENERE

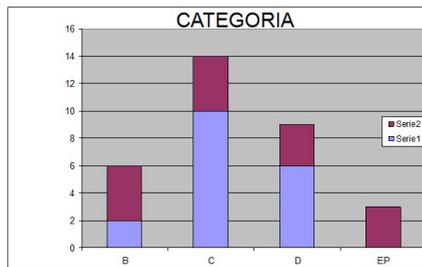
CATEGORIA



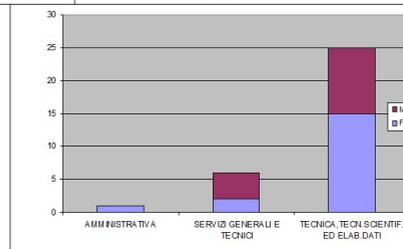
AREA FUNZIONALE



PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO-2016



AREA FUNZIONALE



Presidente

Elisabetta Strickland
 Tel. 06 72594683
 strickla@mat.uniroma2.it
 (Personale Docente, Dipartimento di Matematica)

Vice Presidente

Tiziana Di Florio
 Tel. 06 72593257
 tiziana.diflorio@uniroma2.it
 (Personale TAB, Amministrazione centrale)

Altri componenti

Personale docente ricercatore

Agata Cecilia Amato
 Dipartimento di Giurisprudenza
 amato@juris.uniroma2.it

Giulia Donadel
 Dipartimento di Medicina dei Sistemi
 donadel@uniroma2.it

Luciana Migliore
 Dipartimento di Biologia
 luciana.migliore@uniroma2.it

Personale tecnico amministrativo e bibliotecario

Chiara Cilona
 Amministrazione centrale
 cilona@amm.uniroma2.it

Paola Coppola
 Biblioteca di Economia
 coppola@economia.uniroma2.it

Antonella Giacometti
Dipartimento di Giurisprudenza
antonella.giacometti@uniroma2.it

Silvia Lombardo
Biblioteca di Economia
lombardo@uniroma2.it

Federica Lorini
Dipartimento di Ingegneria dell'Impresa
lorini@dii.uniroma2.it

Personale designato dalle organizzazioni sindacali

Manuela Agostini
Dipartimento di Scienze Chirurgiche
manuela.agostini@uniroma2.it

Elena Bachiddu
Dipartimento Storia Patrimonio Culturale Formazione e Società
elena.bachiddu@uniroma2.it

Paola Blasi
Macroarea Scienze MM FF NN
paola.blasi@uniroma2.it

Cinzia Bellofiore
Amministrazione centrale
bellofiore@med.uniroma2.it

Matteo Biorci
Amministrazione centrale
matteo.biorci@uniroma2.it

Alessandro De Martino
Amministrazione centrale
de.martino@amm.uniroma2.it

Angelo De Martino
Dipartimento di Biologia
demartino@bio.uniroma2.it

Giuseppina Ferrante
Segreteria Studenti Area di Economia
ferrante@uniroma2.it

Stefano Leanza
Amministrazione centrale
stefano.leanza@uniroma2.it

Gianpiero Mosconi
Presidenza Facoltà di Economia
mosconi@uniroma2.it

Elena Romano
Dipartimento di Biologia
elena.romano@uniroma2.it

Andrea Setth
Segreteria Studenti Area di Giurisprudenza
setth@amm.uniroma2.it

Anna Maria Surdo
Dipartimento di Medicina dei Sistemi
surdo@med.uniroma2.it

Luigi Terzino
Segreteria di Presidenza Facoltà di Medicina e Chirurgia
luigi.terzino@uniroma2.it

Rappresentanti degli studenti

Francesco Cavallotto
cavallottofrancesco@gmail.com

Michele D'Ambrosio
michele.dambrosio94@libero.it

Giulia Martini Di Nenna
giulia.martinidinenna@alumni.uniroma2.eu

Francesco Romito
francescotorvergata@gmail.com

Contatti e numeri utili

CUG

Email: cug@uniroma2.it; segreteriaucug@uniroma2.it

Sito: <http://web.uniroma2.it/module/name/PdnHome/navpath/CUG>

Profilo facebook: <https://www.facebook.com/cugtorvergata/>

Servizio pubblico Presidenza Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le Pari Opportunità: 1522

Numero verde Antidiscriminazioni Razziali: 800 901010

Numero verde Antitratta: 800 290290

Telefono Rosa: 06 37518261/62

Dalla collaborazione della Provincia di Roma con l'associazione nazionale Telefono Rosa sono nati due importanti punti di riferimento per le donne vittime di maltrattamenti: lo Sportello anti violenza (aperto presso il Policlinico Casilino) e il Centro anti violenza del Policlinico Tor Vergata.

Appendice normativa

Regolamento CUG

Regolamento di istituzione e di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

Articolo 1

Costituzione

1. Ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonché della II disposizione transitoria e finale dello Statuto dell'Università di Roma "Tor Vergata", è costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni (CUG).

Articolo 2

Composizione e nomina

1. Il Comitato svolge la propria attività nei confronti di tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario, dirigente e docente.
2. Il Comitato è costituito in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi. Esso è composto:
 - a) da un componente effettivo designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. n. 165/2001 e da altrettanti componenti supplenti;
 - b) da un pari numero di rappresentanti effettivi nominati dal Rettore, di cui metà appartenente al personale tecnico amministrativo bibliotecario e dirigente e metà al personale docente e da altrettanti componenti supplenti;
 - c) da n. 3 studenti e altrettanti supplenti. La partecipazione degli studenti è rivolta alle tematiche di ricerca e di studio, con esclusione delle deliberazioni inerenti il benessere organizzativo e il rapporto di lavoro;
 - d) dal Presidente, nominato dal Rettore dall'Ateneo tra i dipendenti in organico.
3. I componenti di cui alle lettere b) e d) sono individuati tra persone che abbiano adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato, adeguata esperienza nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabile attraverso il percorso professionale, nonché adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali. Tali componenti vengono individuati a seguito di procedura di interpello, a seguito di valutazione del curriculum e di eventuale colloquio.
4. Gli studenti di cui alla lettera c) sono eletti dalla rispettiva componente con modalità telematiche stabilite nel regolamento elettorale.
5. I componenti supplenti partecipano alle riunioni del Comitato solo in caso di assenza o di impedimento dei rispettivi titolari.
6. Per particolari tematiche il Presidente del Comitato può ammettere espertialla partecipazione dei lavori del Comitato, senza diritto di voto.
7. L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro.

Articolo 3

Compiti del Comitato

1. Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata

alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, fondata sul sesso, orientamento sessuale, razza, origine etnica, religioni, convinzioni personali e politiche, condizioni di disabilità ed età.

2. Il Comitato promuove la parità effettiva tra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nelle retribuzioni, promuovendo iniziative necessarie a rimuoverle. Promuove altresì la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di studi a carattere scientifico, formativo e culturale.

3. Il Comitato ha anche il compito di prevenire e contrastare qualsiasi comportamento riconducibile al fenomeno del mobbing, intendendo ogni forma di violenza morale o psichica legate all'attività lavorativa, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti, nei confronti di un lavoratore e caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti e comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento (calunnie, diffamazioni, minacce, isolamento, esclusione dalle attività).

4. In particolare, al Comitato spetta:

- a) di formulare piani di azioni positive a favore dei lavoratori e di individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
 - b) di promuovere iniziative volte a dare attuazione a risoluzioni e direttive dell'Unione europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
 - c) di valutare fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta e indiretta e di segregazione professionale e di formulare proposte e misure atte a rimuoverle;
 - d) di promuovere indagini conoscitive e analisi necessarie a individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ateneo;
 - e) di pubblicizzare periodicamente il lavoro svolto e i risultati emersi;
 - f) di assolvere a ogni altra incombenza prevista da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali.
5. L'Ateneo mette a disposizione del Comitato la documentazione e le risorse necessarie o utili per il corretto e adeguato svolgimento dell'attività del Comitato stesso.

Articolo 4

Il Presidente

1. Il Presidente rappresenta il Comitato e ne coordina l'attività.

2. In particolare, il Presidente:

- a) convoca le riunioni del Comitato;
- b) predispone l'ordine del giorno delle riunioni;
- c) cura l'esecuzione delle deliberazioni assunte;
- d) cura la relazione, di cui al successivo art. 8, n. 4;
- e) nomina il vicepresidente, che lo rappresenta in caso di assenza o di impedimento;
- f) sentito il Comitato, assegna annualmente a un componente le funzioni di Segretario;
- g) sentito il Comitato, propone al Direttore generale la decadenza dei componenti che, senza giustificato motivo, non partecipano a tre riunioni consecutive dell'organo.

Articolo 5

I componenti

1. I componenti del Comitato:

- a) partecipano alle riunioni e comunicano alla segreteria, entro tre giorni dal ricevimento della convocazione, l'avvenuta ricezione e/o gli eventuali impedimenti alla partecipazione. Il componente titolare ha la facoltà di far partecipare alle riunioni, previo tempestivo preavviso al Segretario, il componente supplente "corrispettivo", nei casi di assenza o impedimento;
- b) partecipano ai gruppi di lavoro, eventualmente costituiti, cui vogliono far parte;
- c) segnalano argomenti di carattere specifico da inserire nell'ordine del giorno.

2. Nello svolgimento delle proprie funzioni, i componenti del Comitato sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

Articolo 6

Il Segretario

1. Il Segretario del Comitato cura il supporto necessario al suo funzionamento.

2. Il Segretario:

- a) cura l'invio, tramite posta elettronica, delle convocazioni e del materiale relativo agli argomenti delle riunioni;
- b) cura l'archivio del Comitato;
- c) redige il verbale di ogni riunione.

3. In caso di assenza del Segretario, il verbale viene redatto, a rotazione, dai presenti.

Articolo 7

Modalità di Funzionamento

1. Il Comitato adegua il proprio funzionamento alle linee guida di cui al comma 4, art. 57, del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21, comma 1, lett. c), della legge n. 183/2010.

2. Il Comitato dura in carica per quattro anni a decorrere dalla data di insediamento e, comunque, fino alla costituzione del nuovo Comitato.

3. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

4. Le riunioni del Comitato sono valide purché intervenga almeno la metà più uno dei componenti.

5. Il Comitato è convocato dal Presidente e la convocazione, con l'indicazione dei punti di discussione, deve essere inviata a mezzo posta elettronica almeno 3 giorni lavorativi prima della riunione e almeno 24 ore prima nei casi di convocazione d'urgenza.

6. Il Comitato si riunisce almeno una volta ogni tre mesi. Il Presidente deve convocare una riunione qualora ne faccia richiesta almeno un terzo dei componenti.

7. Le decisioni del Comitato sono assunte a maggioranza dei componenti presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

8. Il verbale delle riunioni del Comitato è sottoscritto dal Segretario e dal Presidente. Gli originali dei verbali, con gli eventuali allegati, sono depositati presso la Divisione I – Area Risorse Umane dell'Ateneo.

9. Qualora per quattro riunioni consecutive non venga raggiunto il quorum richiesto per la validità delle sedute, il Comitato è automaticamente sciolto.

10. La partecipazione alla commissione non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti, indennità o rimborsi spese.

Articolo 8

Rapporti con l'Ateneo

1. L'Ateneo assicura l'informazione costante circa l'attività del Comitato, predisponendo anche uno apposito spazio sulla rete intranet.
2. Il Comitato vigila sull'osservanza degli obblighi dell'Ateneo previsti dalla normativa vigente, con particolare riferimento a quello di consultazione preventiva ogniqualvolta l'Ateneo assuma decisioni nelle materie di competenza del Comitato.
3. Il Comitato può chiedere all'Ateneo l'accesso agli atti e a i documenti, nonché informazioni e dati statistici, nei limiti delle materie di propria competenza.
4. Entro il 30 marzo di ogni anno, il Comitato redige una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali sul luogo di lavoro, avvalendosi di dati e informazioni fornite dall'Ateneo. Tale relazione, che deve essere approvata con il voto di almeno due terzi dei componenti, va trasmessa al Rettore e presentata al Senato accademico.

Articolo 9

Rapporto tra Comitato e contrattazione decentrata

1. Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato potranno formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra l'Ateneo e le organizzazioni sindacali.

Articolo 10

Rapporti con altri organismi

1. Per la realizzazione delle proprie attività, il Comitato si raccorda, ove necessario, con i competenti uffici dell'Ateneo e con l'organismo avente competenza in materia di valutazione della performance.
2. Il Comitato si raccorda altresì, ove necessario, con l'Ufficio consigliere nazionale di parità, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e l'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali (UNAR), istituito presso il Dipartimento pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Articolo 11

Norme finali

1. Per ogni altra disposizione non prevista dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente.
2. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ateneo.

Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali

(DR n. 1792 del 27.05.2009)

Articolo 1

1. L'Università degli Studi di "Tor Vergata", richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, garantisce a tutti coloro che lavorano e

studiano nell'Università, un ambiente in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza di opportunità e al reciproco rispetto della dignità e della libertà della persona.

2. Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta le studentesse o gli studenti, le lavoratrici o i lavoratori. Le presenti disposizioni integrano il Regolamento per l'applicazione di sanzioni disciplinari agli studenti, approvato in D.R. 2436 del 29/08/2007.

Articolo 2

Definizione di molestia sessuale

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento ed atteggiamento fisico, verbale o non verbale con qualunque mezzo posto in essere, indesiderato, a connotazione sessuale. E' da considerare altresì molestia sessuale ogni tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di studio o di lavoro.
2. I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestia sessuale:
 - a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
 - b) affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente dell'Università, anche sotto forma elettronica;
 - c) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
 - d) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi, oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
 - e) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
 - f) contatti fisici indesiderati e inopportuni;
 - g) apprezzamenti sul corpo.

Articolo 3

Definizione di molestia morale

1. Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo, protratto o sistematico, e caratterizzato da ripetizione, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.
2. Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, religiosa, fondata sull'orientamento sessuale o sulla diversa abilità, così come quella di persona con opinione politica diversa dai colleghi o da chi rivesta incarichi in posizione sovraordinata.
3. I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestia morale:
 - a) danni all'immagine di sé, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona che inducano la stessa ad assentarsi ripetutamente o ogni altra azione di svalutazione della persona che comporti effetti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate, minando la sua autostima e rendendolo debole e vulnerabile;
 - b) danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
 - c) tentativi di emarginazione e isolamento quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;
 - d) commenti sull'orientamento sessuale.

Articolo 4

Ambito di applicazione

1. Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che studiano e lavorano nell'Università: studenti/studentesse, personale docente e tecnico-amministrativo strutturato, titolari di borse di studio, italiani e stranieri, visitatori o ospiti autorizzati, stagiste/i, titolari di assegno o di contratto, personale in outsourcing, collaboratori coordinati e continuativi, consulenti, dottorande/i, specializzande/i, tirocinanti e laureate/i.

Articolo 5

Dovere di collaborazione

1. Tutte/i le/i dipendenti devono contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona.
2. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima di molestie sessuali e morali possono essere considerate corresponsabili.
3. Le/i responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali e morali negli ambiti di studio e di lavoro che sovrintendono. Gli organi centrali e periferici dell'Università e i dirigenti sono responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di condotta.
4. Le/i responsabili dovranno inoltre sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

Articolo 6

Consigliera/e di fiducia

1. La/il Consigliera/e di fiducia si occupa della tutela civile, penale e amministrativa della vittima di molestia sessuale e morale. È preferibilmente un soggetto di sesso femminile, tenuto conto delle particolari funzioni di sua competenza, pertanto in presenza di più candidature, tra soggetti di pari livello e competenza, la scelta sarà in favore della candidata di sesso femminile. Fornisce consulenza e assistenza alle/gli studenti e alle/i dipendenti, oggetto di attenzioni moleste.
2. È nominata/o dal Rettore su indicazione del Comitato Pari Opportunità, scelta/o tra le persone che possiedono esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto. Nello svolgimento della propria funzione agisce in piena autonomia.
3. Dura in carica 4 anni e può essere rinominata più volte.
4. L'Amministrazione fornisce alla/al Consigliera/re di Fiducia, per adempiere alle proprie funzioni, adeguati mezzi e risorse umane ed economiche, oltre al libero accesso agli atti e alle informazioni. Può avvalersi di consulenti interni e/o esterni all'Amministrazione quali avvocati, psicologi, assistenti sociali.
5. La/il Consigliera/re di Fiducia relaziona ogni anno sulla propria attività al Rettore e al Comitato Pari Opportunità. Suggerisce azioni opportune volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà alle persone. Propone iniziative di informazione e formazione che verranno promosse dall'Università per tali scopi.
6. Può partecipare su richiesta alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperta/o senza diritto di voto.
7. La/il Consigliera di Fiducia percepirà un gettone di presenza appropriato al ruolo professionale all'attività svolta. Tale compenso è fornito dall'Università o dal Comitato Pari Opportunità laddove questo disponga di un budget annuale.

Articolo 7

Procedure di denuncia informali e formali

1. Fatta salva la tutela civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque sia stato oggetto di molestia sessuale o morale può rivolgersi entro 60 giorni dal suo verificarsi o comunque, in caso di comportamenti reiterati nel tempo, dall'ultimo di essi, alla/al Consigliera/re di Fiducia la/il quale, raccolte tutte le informazioni secondo la procedura del consenso, indirizza la persona molestata ad adottare una delle procedure di cui agli articoli seguenti, impregiudicate le eventuali iniziative giudiziarie dell'interessato, in sede civile e/o penale.

Articolo 8

Procedura informale

1. La/il Consigliera/e di Fiducia su richiesta dei soggetti di cui all'art 4 assume la trattazione del caso di molestia.
2. Al fine dell'interruzione della stessa:
 - a) concorda con la/il molestata/o l'iter più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento molestante;
 - b) può invitare a colloquio il soggetto indicato dalla/dal molestata/o quale autore della molestia;
 - c) acquisisce informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate e può accedere agli atti amministrativi inerenti al caso trattato;
 - d) può organizzare incontri tra la/il molestata/o e la/il presunta/o autrice/autore al fine di tentare la conciliazione fra i due;
 - e) propone all'amministrazione le misure ritenute idonee per interrompere l'atteggiamento molestante e prevenire il suo ricomparire;
 - f) può sostenere la/il molestata/o anche a mezzo di contribuzione economica alle spese legali necessarie per intraprendere un'azione giudiziaria ed eventualmente costituirsi parte civile in un processo penale.
3. La/il Consigliera di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza consenso espresso della persona vittima di molestie. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.
4. Il termine di definizione della procedura informale è di giorni 120 dalla sottoscrizione del consenso.

Articolo 9

Procedura formale interna

1. Qualora la/il molestata/o ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, è consentito alla/allo stessa/o il ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'amministrazione universitaria a mezzo di segnalazione scritta diretta al Rettore.
2. Fermo quanto previsto dal Regolamento per l'applicazione di sanzioni disciplinari agli studenti, quando l'autore del fatto sia uno studente, il Rettore nomina una commissione disciplinare composta da cinque membri: il Rettore o un suo delegato, una/un componente scelta/o dal Rettore, la/il Consigliera di Fiducia e due componenti scelte/i dal Comitato Pari Opportunità.
3. La Commissione può avvalersi della consulenza di un legale anche esterno all'Università.
4. La Commissione disciplinare, accertata la fondatezza della denuncia, deciderà in merito alle azioni da intraprendere e ad eventuali provvedimenti disciplinari, ivi inclusi avvertimenti scritti, lettere di ammonimento, obbligo di partecipare a corsi di sensibilizzazione sul tema, richieste di risarcimento di danno, che saranno proposte al Rettore, il quale decide con decreto notificato all'interessato. Si

applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di procedura previste dal Regolamento per l'applicazione di sanzioni disciplinari agli studenti.

5. La commissione, accertata la fondatezza della denuncia, assicura adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori, considerati a tutti gli effetti illeciti disciplinari.

6. Ove la denuncia si dimostri infondata, la commissione, nell'ambito delle proprie competenze, opera al fine di riabilitare la persona accusata, potendo intraprendere anche adeguati provvedimenti, nei casi in cui la falsità della denuncia sia conclamata.

Articolo 10

Procedura formale esterna

1. La/il molestata/o può comunque e indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale denunciare l'evento molestante alle autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento civile per il risarcimento del danno o di un processo penale.

2. L'Università "Tor Vergata", previo consenso della persona offesa, eserciterà il diritto di costituzione di parte civile nei processi a carico di coloro i quali abbiano commesso fatti dai quali derivi responsabilità penale ed a tal fine il Rettore ha il potere di esercitare i diritti di cui all'art. 74 c.p.p. e di conferire le procure speciali necessarie di cui agli artt. 100 e 122 c.p.p.

Articolo 11

Assicurazione di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni

1. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. Fermo quanto previsto l'art. 331 c.p.p., in materia di obbligo di denuncia, la diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale perseguibile ai sensi del decreto legislativo 196/2003.

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

3. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Articolo 12

Formazione e informazione

1. L'Amministrazione si impegna a:

b) comunicare a tutti i soggetti di cui all'art. 4 il nome, la reperibilità nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di Fiducia;

c) garantire la massima diffusione del presente Codice attraverso la consegna di copie a tutti le/i dipendenti e a tutti le/i nuove/i immatricolate/i, l'affissione in tutte le Facoltà e la pubblicazione nel sito dell'Università;

d) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione alla formazione di Dirigenti, Presidi di Facoltà, Direttori di Dipartimento e di ogni responsabile d'ufficio che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona;

e) definire un budget annuo d'intesa con il Comitato Pari Opportunità per sostenere tali progetti.

Estratto dal Codice Etico di Ateneo

(Il codice etico nella sua versione integrale è consultabile sul sito di Ateneo)

Articolo 1

Ambito di applicazione e definizioni

1. Il Codice etico si applica a tutti i componenti dell'Università di Roma Tor Vergata (di seguito: Ateneo), anche in riferimento ai rapporti con i terzi nei quali assume rilievo l'appartenenza all'Ateneo.

2. Sono componenti dell'Ateneo: i docenti, gli studenti e il personale.

3. Nel Codice etico si intendono per:

a) "docenti": tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ateneo che prevedano lo svolgimento di attività didattiche, di ricerca, nonché di collaborazione alla didattica o alla ricerca, dal momento nel quale si perfezionano sino a quello in cui cessano. Ai fini del Codice etico sono considerati docenti anche i docenti in visita provenienti da altre università, così come i docenti dell'Ateneo in visita presso altre università;

b) "studenti": tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ateneo in qualità di studenti o di partecipanti a corsi di studio di ogni ordine e grado, a partire dal momento nel quale si perfezionano e sino a quando, anche conclusosi il corso, si avvalgono dei servizi offerti dall'Ateneo. Ai fini del Codice etico sono considerati studenti a tutti gli effetti anche gli studenti impegnati in programmi internazionali provenienti da altre università, così come gli studenti dell'Ateneo impegnati in programmi internazionali presso altre università;

c) "personale": tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ateneo che prevedano lo svolgimento di attività dirigenziali, direttive, burocratiche, amministrative, contabili, tecniche, operative, assistenziali, dal momento nel quale si perfezionano sino a quello in cui cessano.

TITOLO I - DISPOSIZIONI COMUNI

Articolo 2

Rifiuto di ogni discriminazione

1. Tutti i componenti dell'Ateneo hanno diritto a essere trattati con rispetto e considerazione, e a non essere discriminati, direttamente o indirettamente, in ragione di uno o più fattori, inclusi la religione, il genere, l'orientamento sessuale, la coscienza e le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, la gravidanza, le scelte familiari, l'età.

2. Sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno o più motivi di cui al comma 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia o sia stata trattata un'altra in situazione analoga.

3. Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di svantaggio categorie di persone individuabili in ragione dei fattori elencati al comma 1.

4. Non sussiste discriminazione, né diretta né indiretta, quando la disposizione, il criterio o la prassi che fondano il trattamento differenziato siano oggettivamente giustificati dal rispetto delle diversità, dalla considerazione del caso concreto ovvero da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di quest'ultima siano appropriati, proporzionati e necessari.

5. Allo scopo di assicurare completa parità nei diversi aspetti della vita universitaria, il principio di non discriminazione non osta al mantenimento o all'adozione di misure specifiche dirette a evitare o a compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui al comma 1.

6. L'Ateneo adotta opportune strategie atte a prevenire, disincentivare e rimuovere comportamenti discriminatori o vessatori, in particolare se abituali e protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un componente dell'Ateneo, da parte di soggetti in posizione sovraordinata o da altri colleghi, che si sostanziano in forme di persecuzione psicologica o violenza morale tali da determinare un degrado delle condizioni di lavoro o di studio ovvero comprometterne la salute, la professionalità, la dignità o la stessa esistenza.

7. Si considera condizione aggravante della responsabilità conseguente all'adozione di pratiche discriminatorie o vessatorie la circostanza che il soggetto discriminante abusi della propria posizione nei confronti del soggetto discriminato.

8. Fatti salvi i doveri di denuncia all'Autorità giudiziaria, i testimoni che non intervengono, in mancanza di una giusta causa, a tutela di coloro che sono oggetto di comportamenti in violazione della loro dignità personale sono considerati responsabili sul piano etico, con applicazione delle relative sanzioni, ai sensi dell'art. 49 del presente Codice Etico.

Articolo 3

Abusi sessuali e morali

1. L'Ateneo ricusa gli abusi e i fastidi sia sessuali sia morali, assicurando alle vittime una sollecita protezione.

2. L'abuso e il fastidio sessuali sono definiti come richieste di favori sessuali e/o proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale e/o atteggiamenti o espressioni verbali e non verbali degradanti aventi a oggetto la sfera personale della sessualità rivolti a una persona.

3. Costituisce condizione aggravante dell'abuso o del fastidio sessuale e morale aver profittato della propria posizione all'interno dell'Ateneo nei confronti della vittima.

4. Fatti salvi i doveri di denuncia all'Autorità giudiziaria, i testimoni che non intervengono, in mancanza di una giusta causa, a tutela di coloro che sono oggetto di comportamenti in violazione della loro libertà sessuale o morale sono considerati responsabili sul piano etico, con applicazione delle relative sanzioni, ai sensi dell'art. 49 del presente Codice Etico.

Articolo 4

Abuso della propria posizione

1. A nessun componente dell'Ateneo è consentito di utilizzare, direttamente o indirettamente, l'autorevolezza della propria posizione accademica o dell'ufficio ricoperto al fine di indurre altri componenti dell'Ateneo o terzi a eseguire prestazioni o servizi vantaggiosi per sé, per propri amici o parenti, sempre che tale esecuzione non sia configurabile come un obbligo giuridico.

(Omissis)

TITOLO II - IL CORPO DOCENTE

Articolo 19

Centralità del docente

1. L'Ateneo riconosce la centralità del corpo docente e di ogni singolo docente.

2. L'Ateneo si impegna a promuovere, a realizzare e a mantenere condizioni di lavoro funzionali allo svolgimento della didattica e della ricerca, nonché all'esercizio della professionalità di ogni docente, alla tutela della sua integrità e al rispetto della sua personalità, evitando ogni sorta di condizionamento o di disagio.

(Omissis)

Articolo 27

Valorizzazione dei meriti individuali nelle procedure di selezione

1. Il docente si attiene ai principi di professionalità, equità e imparzialità in tutte le occasioni in cui sia chiamato a determinare le scelte di selezione di ricercatori o a partecipare a procedure di valutazione per l'accesso e per la progressione della carriera universitaria.

2. Il docente incoraggia la diffusione dei titoli, scientifici e didattici.

3. Il docente che pone la propria candidatura per la elezione nelle commissioni di selezione rispetta la libera determinazione dei colleghi e si astiene da ogni forma di pressione.

4. Il docente, nel rispetto delle disposizioni che disciplinano lo svolgimento delle procedure di selezione e di valutazione, assicura che i candidati ricevano una adeguata e tempestiva informazione dell'esito delle valutazioni.

(Omissis)

TITOLO III LA COMUNITÀ DEGLI STUDENTI

Articolo 30

Centralità dello studente

1. L'Ateneo riconosce la centralità della comunità degli studenti e di ogni singolo studente.

2. L'Ateneo si impegna a realizzare e a mantenere le condizioni più adeguate allo sviluppo della personalità e della coscienza morale e civile degli studenti.

3. L'Ateneo si impegna a garantire agli studenti il diritto di fruire di spazi comuni di socialità e di confronto reciproco, nonché il diritto di riunirsi in assemblea nei luoghi a ciò deputati, di associarsi e di organizzarsi nel rispetto delle leggi dello Stato, dello Statuto, del presente Codice e dei regolamenti, compatibilmente con le disponibilità delle proprie strutture.

4. L'Ateneo si impegna a organizzare le attività didattiche, le prove di ammissione ai corsi, i concorsi, le valutazioni e le verifiche secondo criteri di trasparenza, assistenza e riconoscimento del merito.

5. L'Ateneo garantisce il diritto allo studio, la tutela dell'integrità e il rispetto della personalità di ogni studente, evitando ogni sorta di condizionamento o di disagio.

6. L'Ateneo si impegna a fornire agli studenti gli strumenti necessari per colmare eventuali lacune formative per raggiungere il successo negli studi e per affrontare in modo qualificato e responsabile il mondo del lavoro.

(Omissis)

TITOLO IV IL PERSONALE

Articolo 34

Centralità del personale

1. L'Ateneo riconosce la centralità del personale e di ogni singolo appartenente al personale.

2. L'organizzazione e l'esercizio di tutte le attività del personale si conformano al principio di legalità, nonché ai canoni di trasparenza, buon andamento e imparzialità, ai principi di partecipazione alla definizione degli obiettivi di lavoro, di valorizzazione delle competenze e del merito, di ottimale utilizzo delle risorse umane e materiali, della salute e della sicurezza sul posto di lavoro e della ripartizione effettiva delle responsabilità.

3. In particolare, l'Ateneo si impegna a realizzare e a mantenere condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità del personale e al rispetto della loro personalità, evitando ogni sorta di condizionamento o di disagio.

4. L'Ateneo si impegna altresì ad adottare criteri di merito, di competenza e di professionalità per qualunque decisione inerente ai rapporti di lavoro con il personale di cui si avvale e con i collaboratori in genere. L'Ateneo opera affinché ogni appartenente al personale, per quanto di competenza, adotti comportamenti coerenti con i suddetti criteri e funzionali all'attuazione di questi.

5. L'Ateneo si impegna a garantire al personale il diritto di fruire di spazi comuni di confronto reciproco, nonché il diritto di riunirsi in assemblea nei luoghi a ciò deputati, di associarsi e di organizzarsi nel rispetto delle leggi dello Stato, dello Statuto, del presente Codice e dei regolamenti, compatibilmente con le disponibilità delle proprie strutture.

6. L'Ateneo promuove l'utilizzo delle forme più avanzate di comunicazione e coinvolgimento del personale.

(Omissis)

TITOLO VI DISPOSIZIONI ATTUATIVE

Articolo 45

Attuazione del Codice etico all'interno dell'Ateneo

1. Tutti i componenti dell'Ateneo sono tenuti a:

- a) prendere visione del Codice etico e informarsi sulle relative prassi interpretative;
- b) osservare il presente Codice come canone di adeguatezza etica dei comportamenti dei singoli.

2. L'osservanza del Codice etico è demandata al senso di fedeltà all'Ateneo, all'onore, alla lealtà e alla correttezza di quanti operano in seno alla comunità universitaria.

3. I componenti dell'Ateneo devono segnalare al Rettore comportamenti contrari al Codice etico di cui siano venuti a conoscenza, nonché ad adoperarsi, in relazione alle responsabilità di ciascuno, affinché tali comportamenti cessino al più presto.

4. Il presente Codice non sostituisce i precetti contenuti nelle leggi, nei regolamenti, nonché nello Statuto e nelle restanti fonti espressive dell'autonomia universitaria, ma integra le disposizioni applicabili ai componenti dell'Ateneo e dalle quali conseguono diritti e doveri.

5. Il rispetto delle leggi e degli atti normativi in genere, nonché dei regolamenti, dei protocolli e delle procedure emanati dall'Ateneo, oltre che giuridicamente doveroso, si considera esso stesso rispondente alle finalità del Codice etico.

6. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Ateneo può giustificare una condotta non onesta e non conforme alla vigente normativa e al presente Codice.

Articolo 46

Attuazione del Codice etico nei confronti dei terzi

1. L'Ateneo ispira la propria condotta alle disposizioni del presente codice anche nei rapporti con i terzi.

2. Promuove la conoscenza del Codice etico da parte di coloro con i quali ha rapporti contrattuali e chiede loro di attestare espressamente di averne preso visione in ciascun contratto.

3. L'inosservanza delle disposizioni del presente Codice etico da parte di terzi preclude la rinegoziazione dei contratti in essere e la stipulazione di nuovi contratti con essi.

Articolo 47

Diffusione del Codice etico

1. L'Ateneo promuove la più ampia divulgazione e conoscenza del Codice etico e ne favorisce l'osservanza, attraverso ogni mezzo ritenuto idoneo a tal fine.

2. Il Codice etico è reso disponibile sul sito web dell'Ateneo. Una copia a stampa del Codice etico è sempre depositata presso il Rettorato, la Direzione di ciascun Dipartimento e l'Ufficio del Direttore generale.

4. Al momento dell'assunzione in servizio dei docenti e degli appartenenti al personale, nonché al momento dell'iscrizione ai corsi degli studenti è richiesto di sottoscrivere la dichiarazione di conoscenza del Codice etico e l'impegno a condividerne e rispettarne lo spirito e i contenuti.

(Omissis)

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA
Copyright 2018 – Universitalia – Roma
ISBN 978-88-3293-188-4

A norma della legge sul diritto d'autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilm, registratori o altro. Le fotocopie per uso personale del lettore possono tuttavia essere effettuate, ma solo nei limiti del 15% del volume e dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art.68, commi 4 e 5 della legge 22 aprile 1941 n. 633. Ogni riproduzione per finalità diverse da quelle per uso personale deve essere autorizzata specificatamente dagli autori o dall'editore.

Finito di stampare in proprio nel mese di novembre 2018
da Universitalia di Onorati s.r.l.
Via di Passolombardo 421, 00133 Roma
Tel: 06 2026342 – email: editoria@universitaliasrl.it – www.unipass.it



Coordinamento

Elisabetta Strickland

Revisione editoriale

Antonella Giacometti

Federica Lorini

Progetto grafico

Laura Cemoli
(Laboratorio LAREA)

Edizione fuori commercio



9 788832 931884

