



**UNIVERSITÀ
DI FOGGIA**



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi di Foggia

VERBALE N.6 DEL 21/12/2022

Il giorno 21/12/2022, alle ore 10,30, a distanza, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Risultano presenti i/le segg. componenti effettivi: prof.ssa Barbara De Serio (Presidente), prof.ssa Valentina Pasquarella, prof.ssa Annamaria Petito, prof.ssa Teresa De Pilli, prof.ssa Anna Grazia Lopez, prof.ssa Carmela Robustella, dott.ssa Cristina Di Letizia, dott. Eugenio Nardella, dott.ssa Carla Carbosiero, dott.ssa Maria Lops, dott.ssa Rosa Muscio, in sostituzione dell'ing. Pamela Cincione, dott.ssa Carmela Lombardi, sig.ra Paola Mancini (rappresentante degli studenti).

La dott.ssa Muscio funge da segretaria verbalizzante.

La Presidente, constatata la sussistenza del numero legale, riconosce che la seduta è valida e passa a esaminare i punti all'ordine del giorno:

1. Comunicazioni
2. Presentazione esito lavori del Gruppo Normativa e buone prassi
3. Organizzazione di un corso di perfezionamento sulle azioni di contrasto alla violenza sulle donne
4. Relazione del componente Eugenio Nardella sul tema "Carriera Alias. Le linee guida 2022, le esperienze di implementazione e nuove sperimentazioni" (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane)
5. Parere sul documento di programmazione annuale 2023 della formazione e aggiornamento del personale tecnico amministrativo
6. Parere sulle obiezioni mosse dalla Delegata alle Pari Opportunità in merito al Regolamento sugli incarichi al personale t.a.
7. Azioni da adottare in merito al coordinamento di iniziative nelle materie di competenza del CUG
8. Varie ed eventuali

1. Comunicazioni

La Presidente, Barbara De Serio, comunica che la studentessa Paola Mancini, componente del CUG in rappresentanza degli studenti, è stata eletta rappresentante nel Consiglio di Amministrazione, pertanto sarà sostituita da altra/o rappresentante nei prossimi giorni. Al contempo la Presidente chiede alla studentessa Mancini di creare la pagina Facebook del CUG.

La Presidente comunica che è in fase di definizione il questionario sulla violenza di genere sui luoghi di lavoro che, una volta terminato, sarà inviato dalla Consigliera di Fiducia alla Comunità Accademica per la sua compilazione.

La prof.ssa De Serio propone di formare in materia di pari opportunità i tutor alla pari che coadiuvano gli studenti con disabilità.

La Presidente comunica di aver partecipato a una riunione della Rete dei CUG nella quale si è parlato della definizione di linee guida per la stesura del GEP, pertanto propone di adeguare il GEP a tali indicazioni appena saranno pronte e condivise dalla Rete. Riferisce inoltre che la prof.ssa Vittoria Pione, componente della RUS (Rete Universitaria per la Sostenibilità), l'ha designata quale presidente di un gruppo di lavoro sulla giustizia sociale.

2. Presentazione esito lavori del Gruppo Normativa e prassi

La Presidente cede la parola alla dott.ssa Cristina Di Letizia che presiede il gruppo Normativa e buone prassi. La dott.ssa Di Letizia relaziona sullo stato dell'arte delle revisioni al GEP a distanza di un anno dalla sua adozione e comunica che invierà ai componenti del CUG la versione definitiva al fine di sottoporlo alle osservazioni dell'organo prima del suo passaggio negli Organi di Governo.

3. Organizzazione di un corso di perfezionamento sulle azioni di contrasto alla violenza sulle donne

La Presidente comunica di aver partecipato a una riunione con la rappresentante dell'Associazione Impegno Donna, dott.ssa Franca Dente, e con una rappresentante dell'Associazione Viola, dott.ssa Teresa Anna Vaccaro, al fine di organizzare insieme un corso di perfezionamento in materia di violenza sulle donne, già in fase di elaborazione da parte dell'Associazione Impegno Donna che ha ricevuto un finanziamento a tal fine.

Nel corso dell'incontro si è stabilito di organizzare un corso in parte differente rispetto alla precedente edizione, più specifico, e che nel caso partecipino studentesse/i che hanno conseguito l'attestato del primo corso si possano riconoscere loro i crediti già conseguiti.

Il corso si concluderà con una *summer school* e si strutturerà in moduli in modo che chi voglia possa partecipare anche solo a uno o ad alcuni di essi e non all'intero corso.

La Presidente ha inoltre acquisito la disponibilità delle due associazioni ad essere partner di un master universitario.

La prof.ssa Lopez sottolinea che è fondamentale, per l'organizzazione del master universitario, trovare iscritti e finanziamenti.

4. Relazione del componente Eugenio Nardella sul tema “Carriera Alias. Le linee guida 2022, le esperienze di implementazione e nuove sperimentazioni” (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane)

La Presidente passa la parola al rappresentante del personale t.a. Eugenio Nardella, che ha seguito l'evento. Il seminario si è tenuto il giorno 6 dicembre 2022 dalle ore 15.00 alle ore 16.30; curato da Tiziana Addabbo, ha visto gli interventi dei proff.ri Vincenzo Bochicchio (Università della Calabria), Anna Maria Cherubini (Università del Salento), Gianfranca Russo (Università della Calabria) e Francesca Meliffi (CINECA). Vincenzo Bochicchio ha contribuito a stilare le linee guida della carriera Alias, promosse e approvate dalla CRUI. Il suo intervento ha permesso di far capire fin da subito il significato della carriera Alias, che rappresenta un dispositivo rivolto ai trans che consente loro di ottenere un riconoscimento relativo alla propria identità di genere elettiva favorendone l'inclusione all'interno dell'Ateneo. Il prof. Bochicchio ha riportato alcuni cenni storici: già da fine secolo scorso ciascun Ateneo si era organizzato con una serie di dispositivi per favorire l'inclusione di queste persone. Il risultato, però, è stato l'insorgere di una pluriformità di dispositivi che ha reso necessaria la creazione delle linee guida, comuni a tutti gli Atenei. Oltre ad armonizzare tutti i dispositivi attuati, le linee guida si basano su due aspetti. Il primo riguarda il principio di autodeterminazione di genere: in precedenza gli Atenei per avviare un percorso di questo tipo richiedevano necessariamente la documentazione medica che attestasse la disforia di genere, cosa che oggi non è più richiesta grazie a questo principio (l'avvio della carriera Alias è determinato dalla volontà della persona). Il secondo, invece, è il principio della segretezza con il quale solo tre membri della comunità accademica sono autorizzati a seguire il percorso della carriera Alias: il Rettore, un referente accademico e un referente amministrativo (generalmente colui che si occupa della procedura Esse3). D'altro canto, il prof. Bochicchio ha evidenziato anche dei limiti della carriera Alias: 1) essa è un dispositivo binario che riconosce due generi, o uomo o donna, e non la fluidità di genere (il non riconoscersi in alcun genere); 2) la carriera Alias è un dispositivo riconosciuto solo all'interno dell'Ateneo (“*intra muros*”) che non tutela la persona nelle “relazioni esterne” (ad esempio, acquisto come universitario di abbonamenti di trasporto o del cinema, tirocini universitari in aziende, etc.); 3) alcune *governance* universitarie tuttora fanno resistenza al fatto di non dover richiedere alcuna documentazione medica attestante la

disforia di genere. Gianfranca Russo (responsabile delle procedure Esse3 dell'Università della Calabria) ha riferito che l'anno scorso per la prima volta si è trovata a gestire una carriera Alias e ha spiegato come gestire praticamente questo dispositivo con la procedura Esse3, grazie ad una serie di diapositive. In pratica, lo studente si registra, dopodiché inizia l'iter di carriera Alias attraverso una richiesta; si sottoscrive l'accordo di riservatezza tra Rettore e studente e il referente amministrativo fa l'upload su Esse3 valorizzando il campo "carriera Alias" (inserisce il "nuovo" nome). In questo modo, quando lo studente apre un ticket, su di esso sarà riportato il "nuovo" nome, senza che l'operatore preposto alla risposta possa rendersi conto di chi sia. Un limite alla procedura Esse3 è quello relativo alla prenotazione degli esami, in cui compare sempre il nome "di battesimo" dello studente. La prof.ssa Anna Maria Cherubini (Università del Salento) e la dott.ssa Francesca Meliffi (CINECA) hanno presentato il progetto pilota "Università Gender Inclusive" per un potenziamento delle funzionalità della piattaforma Esse3 nei casi di carriera Alias. Un punto fondamentale per il privilegio della *privacy* come punto cardine è quello di identificare tutti gli studenti in modo univoco su *badges*, pagine *web*, certificati, documenti vari, attraverso solo il numero di matricola e il cognome, escludendo il nome. Il suggerimento è che tale identificativo (matricola + cognome) possa essere utilizzato non solo *intra muros* ma anche all'esterno come per le convenzioni tra Università ed enti di trasporto, cinema, etc.

5. Parere sul documento di programmazione annuale 2023 della formazione e aggiornamento del personale tecnico amministrativo

Il CUG esprime parere favorevole sul documento pervenuto dalla dott.ssa Raffaella Mazzamurro e invita a mantenere in costante rilievo le tematiche di genere nella formazione del personale t. a.

6. Parere sulle obiezioni mosse dalla Delegata alle Pari Opportunità in merito al Regolamento sugli incarichi al personale t.a.

La prof.ssa De Serio comunica di aver ricevuto una mail dalla prof.ssa Fanizza e ne dà lettura ai componenti del CUG, organo del quale la docente scrivente chiede un parere:

"Gentile Presidente,
mi rivolgo a te in qualità di Delegata alle Pari Opportunità poiché, essendo anche componente del Nucleo di Valutazione, sono venuta per caso a conoscenza di una situazione, che, se confermata, ravviserebbe una palese violazione delle Pari Opportunità, intese - ovviamente - non come mera difesa di genere, ma, così come nella tradizione del Nostro Ateneo, come principio regolatore dell'intero complesso di attività, relazioni e rapporti formalizzati tanto di natura scientifica, che di ordine didattico/formativo e tecnico/amministrativo.

La questione che ti sottopongo riguarderebbe un Regolamento in essere nel "Settore Alta Formazione" che riserverebbe soltanto al personale TA del medesimo Settore la partecipazione come figure di supporto in attività formative (vedi master, corsi di perfezionamento, ecc).

Se tale situazione fosse confermata, l'interdizione per il resto del Personale TA UNIFG configurerebbe una situazione assolutamente inaccettabile dal punto di vista lavoristico, così come intollerabile dal punto di vista regolamentare.

Per renderti pienamente edotta, ti informo che ho appreso dell'esistenza di questa situazione in occasione della presentazione di una Scheda Master al Nucleo di Valutazione che ne ha previsto la discussione e approvazione il prossimo lunedì 19 dicembre alle ore 11:30.

Convinta che il CUG sia l'Organo adatto ad approfondire e compiere le opportune verifiche (come sai ne sono stata la Vice Presidente per 2 interi mandati), resto a disposizione e pronta a collaborare per quanto di mia competenza.

Cordiali saluti,
Fiammetta Fanizza”

Il CUG prende in esame il Regolamento di Ateneo sui Master Universitari e leggendo tutti gli articoli non ravvisa le discriminazioni alle quali fa riferimento la prof.ssa Fiammetta Fanizza.

Più precisamente, del personale TA si fa riferimento in due diversi articoli, 6 e 12.

L'articolo 6, al comma 4, recita quanto segue: "Il Gruppo di Valutazione Interna è costituito dal Coordinatore, che lo presiede, da un docente del Master esterno al Comitato dei Garanti, da uno studente del Corso medesimo, designato dagli studenti del corso medesimo, da un tecnico-amministrativo in servizio presso la struttura responsabile del Master e da un componente esterno, rappresentativo a livello locale del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni, provvisto di adeguata professionalità, nominato dal Comitato dei Garanti su proposta del Coordinatore". In questo caso il riferimento all'area è espressamente dichiarato, ma i componenti del gruppo di valutazione non percepiscono alcun compenso.

L'articolo che fa riferimento al compenso al personale TA è il 12, che al comma 4 recita quanto segue: "Per tutte le attività di coordinamento e di collaborazione del personale T.A. è previsto un compenso non inferiore al 25% del budget complessivo (non inferiore al 10% per il Coordinamento e non inferiore al 15% per il personale T/A di supporto)". In questo caso il Regolamento non dice che il personale tecnico amministrativo dev'essere necessariamente in servizio presso la struttura responsabile del Master.

Il problema potrebbe essere relativo al fatto che il Regolamento viene applicato in modo errato, ma se così fosse le azioni da intraprendere sarebbero diverse da una richiesta di modifica dello stesso e bisognerebbe avviare una vera e propria indagine.

7. Azioni da adottare in merito al coordinamento di iniziative nelle materie di competenza del CUG

La Presidente pone all'attenzione del consesso una problematica rilevata negli ultimi tempi, relativa al mancato coinvolgimento del CUG su iniziative su tematiche di suo interesse da parte di organizzatori interni all'Università di Foggia. Propone quindi di inviare una mail indirizzata ai direttori di

dipartimento nella quale chiede loro un maggiore coinvolgimento dell'organo su iniziative su tematiche di sua pertinenza e interesse.

La prof.ssa Teresa De Pilli propone di inserire all'interno della mail la specifica di informare tutti i docenti sui contenuti della nota.

8. Varie ed eventuali

La prof.ssa Lopez fa presente che la rappresentante degli studenti, Desiré Pastore, ha chiesto di riattivare l'iniziativa Spazio Gioco per cui da gennaio verrà redatto un progetto.

La riunione si conclude alle ore 12:00.

La Presidente

Prof.ssa Barbara De Serio

