



Verbale 10 settembre 2024

Oggi martedì 10 settembre 2024 alle ore 9.30 in modalità telematica su piattaforma di Ateneo Microsoft Teams si sono riuniti in Consiglio i componenti del CUG con il seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
 - 1.1. "Azione informativa e formativa in materia antidiscriminatoria e di promozione della cultura delle pari opportunità nelle PP.AA", evento Consiglieria di Parità, mese di dicembre;
 - 1.2. Evento 25 novembre violenza sulle donne con esito presentazione questionario degli studenti, resp. Prof.ssa Monti;
 - 1.3. Presentazione risultati ricerca, scheda 16 "Call di Ateneo per piccoli progetti di ricerca annuali sul tema del genere";
 - 1.4. Rinvio Presentazione CUG – 18 dicembre 2024;
2. Approvazione verbale del 7 giugno u.s.;
3. Incontri Consiglieria di Fiducia con uffici dell'Ateneo;
4. Codice per la tutela della dignità della persona - osservazioni;
5. Stampa manifesti promossi dal CUG e dalla Consiglieria contro discriminazione e violenza sulle donne
6. Bozza Statuto di Ateneo – integrazioni e modifiche CUG
7. PAP 2024-2026 – "Migliorare il benessere lavorativo – Azione 3 Ateneo per l'infanzia" – esito;
8. GEP 2022-2024 – MOOC Pace e Piro – esito finale;
9. GEP 2022-2024 – Scheda 16 "Call di Ateneo per piccoli progetti di ricerca annuali sul tema del genere"; Bando anno 2024;
10. Varie ed eventuali

Sono presenti: per il personale docente: prof.ssa Emma Annamaria Imparato; prof.ssa Lea Nocera; prof. Vincenzo Bavaro;

per il personale tecnico-amministrativo: sig.ra Matilde del Monte; dott.ssa Loredana Giustiniani; dott.ssa Margherita Simonelli, dott.ssa Cristina Esposito; sig.ra Stefania Cusati e la sig.ra Marianna Mascolo.

Sono assenti giustificati: dott. Lucio Cinquegrana

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante la sig.ra Matilde del Monte.

La Presidente, alle 9:30, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta.

La Presidente nel ringraziare la Consiglieria di Fiducia per la partecipazione alla seduta odierna, da inizio alla riunione, comunicando ai presenti che il Prof. Vincenzo Bavaro seguirà l'organizzazione dell'evento sulle pari opportunità nelle PP-AA da tenersi nel mese di dicembre con la collaborazione della Consiglieria di Parità della Regione Campania, inoltre si è reso disponibile a collaborare con la prof.ssa Francesca Ersilia per l'organizzazione dell'evento contro la violenza sulle donne per il prossimo 25 novembre, finanziato dal CUG.



Per il punto 1.3 i componenti tutti chiedono al Prof. Vincenzo Bavaro di contattare le docenti Mongibello e Pace per coordinare l'organizzazione di un evento con i fondi del CUG relativi alla "scheda 16 Call di Ateneo per piccoli progetti di ricerca annuali sul tema del genere".

Per il punto 1.4 la Presidente comunica che per esigenze organizzative l'evento di presentazione delle attività svolte dal CUG nel quadriennio 2021-2024 è rinviato al prossimo 18 dicembre.

Si passa al punto 2 dell'o.d.g. per l'approvazione del verbale del 7 giugno u.s., i componenti del CUG, letto il verbale, lo approvano.

Relativamente ai punti 3 e 5 all'ordine del giorno, prende la parola la Consigliera di Fiducia, Avv. Eliana Lelli per l'organizzazione degli incontri tra la Consigliera e gli uffici amministrativi dell'Ateneo, ogni primo martedì del mese per conoscere i disagi e i problemi del personale, ma anche per dare a tutti la possibilità di conoscere bene la figura della Consigliera e dello sportello di ascolto per ogni esigenza e disagio lavorativo.

Inoltre la Consigliera comunica che insieme alla Presidente ha preparato una bozza di manifesto contro discriminazione e violenza sulle donne da affiggere nei Palazzi dell'Ateneo, per sensibilizzare tutti contro le violenze.

Per il punto 4, la Presidente comunica ai componenti del CUG di aver ricevuto dall'Avv. Michele Minutolo su indicazione del Direttore Generale alcune osservazioni relative alla bozza del Codice per la tutela della dignità della persona, elaborato da questo CUG in collaborazione con la Consigliera di Fiducia.

I presenti prendono atto delle osservazioni e si mostrano d'accordo con le modifiche segnalate dall'Avv. Michele Minuto.

Il CUG, all'unanimità, esprime tuttavia totale dissenso nonché sconcerto per il mancato utilizzo del linguaggio inclusivo e per la mancata osservanza delle "linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo", elaborate dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze, in collaborazione con l'Accademia della Crusca (e poi riprese in tutto il loro contenuto anche dalle linee guida del MIUR, in particolare alla pag 15, che alla p. 14 segnala come caposaldo del linguaggio amministrativo: *"a) la sostituzione dei nomi di professioni e di ruoli ricoperti da donne declinati al maschile con i corrispondenti femminili"*).

L' utilizzo del maschile come genere 'neutro', inesistente nella lingua italiana, con valenza per così dire "inclusiva", ci riporta indietro di ben 40 anni e mostra un Ateneo che sceglie, malgrado affermi pure nelle sue linee strategiche di perseguire obiettivi di parità, di 'oscurare' il genere femminile. Questo riflette un atteggiamento decisamente 'involutivo' rispetto a quanto si è andato affermando nel tempo e in particolare a partire dagli anni Ottanta allorché ha iniziato ad affermarsi l'impegno a



favore di un uso della lingua neutro ed equilibrato sotto il profilo del genere e non sessista, in modo da garantire che nessun genere fosse privilegiato e venissero perpetuati i pregiudizi nei confronti di uno o dell'altro genere. Il linguaggio infatti, come è ben noto, è di per sé un potente strumento che contemporaneamente riflette e influenza gli atteggiamenti, i comportamenti e le percezioni.

Il CUG nel ringraziare l'Avv. Michele Minutolo per il lavoro svolto, ribadisce con forza il rispetto dell'uso del linguaggio di genere nella stesura del Codice per la tutela della dignità della persona per sottolineare ancora di più il senso di inclusività proprio di questo Ateneo.

Si suggerisce allora di evitare, ai fini di una maggiore leggibilità del testo, l'uso delle barre trasversali: – egli/ella, – essi/esse, – lui/lei, – il/la, – gli/le, ecc.

Per le cariche si può anche decidere di ricorrere al maschile, come le stesse linee guida succitate propongono, anche se va segnalato che vi sono università come è il caso dell'Università di Trento che optano per l'inclusione nello stesso Statuto, utilizzando la declinazione in entrambi i generi non solo per le professioni ma anche per le cariche (<https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/4915716b-d275-442f-b841-fde121f5f1c2/Statuto.pdf>).

In ogni caso si richiede per i nomi collettivi di adottare strategie tese all'oscuramento del genere, come ad esempio:

- i docenti, i professori: il personale docente;
- i dipendenti, i lavoratori: il personale
- il direttore, il presidente: la direzione, la presidenza

Mentre per i titoli professionali si richiede la declinazione in entrambi i generi.

Per il punto 6 all'ordine del giorno, la Presidente comunica ai componenti del CUG di aver ricevuto dal Rettore la bozza dello Statuto di Ateneo, in particolare "l'art. 24 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG".

I presenti prendono visione del suddetto art.24 e formulano le seguenti modifiche e/o integrazioni:

"Articolo 24 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG

1. E' istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), in sostituzione del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
2. Il CUG assume tutte le funzioni già attribuite ai Comitati di cui al comma 1. Il CUG promuove la



cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nell'ambito lavorativo.

Promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione di genere, assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'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. Il Comitato unico di garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge, dai contratti collettivi e da altre disposizioni.

3. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, individuati dal Rettore tra il personale docente e dal Direttore Generale tra il personale tecnico amministrativo; ne fanno parte, altresì, indicati dal Consiglio delle studentesse e degli studenti, uno studente per Dipartimento. I componenti del CUG restano in carica 4 anni, fatta eccezione per gli studenti e studentesse che restano in carica due anni. L'incarico può essere rinnovato una sola volta.

4. Il CUG può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti.

5. Il CUG è nominato con atto del Direttore Generale. Con il medesimo atto è individuato, tra i rappresentanti dell'Amministrazione, il Presidente del CUG.

Il/la Presidente: - convoca le sedute del CUG, predisponendo gli argomenti all'ordine del giorno di ciascuna riunione e dirige i lavori della seduta; - cura l'esecuzione delle deliberazioni assunte; - sottopone al CUG la relazione annuale nonché i piani di azione per l'approvazione da parte del medesimo e ne cura il successivo invio al Rettore ed al Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo ai fini della loro approvazione; 2 - nomina il/la vice presidente che lo/la rappresenta in caso di assenza o impedimento come anche nel caso di delega delle funzioni. In caso di dimissioni del/della Presidente, il/la vice presidente subentra fino a nuova nomina; - assegna annualmente, sentito il CUG, a un componente le funzioni di segretario; - rappresenta il CUG all'interno dell'Amministrazione dell'Ateneo, sia all'esterno, con particolare riguardo agli organismi territoriali e nazionali competenti nelle materie di competenza del CUG; - dispone, sentito il Comitato, l'eventuale costituzione di gruppi di lavoro e affida specifici compiti, inclusa la partecipazione a convegni o ad altre iniziative attinenti alle attività del Comitato, nel rispetto della regolamentazione di Ateneo in materia; coordina e soprintende alle attività del/la consigliere/a di fiducia.

Per lo svolgimento delle sue attività, l'Ateneo mette a disposizione del Comitato risorse umane e strumentali idonee a garantire l'ottimale esercizio delle sue funzioni. Il CUG esercita la sua attività utilizzando risorse umane e strumentali idonee messe a disposizione dall'Ateneo a garantire le finalità previste dalla legge ed in particolare, un budget annuale e/o finanziamenti previsti da leggi o derivanti da contributi erogati da soggetti di diritto pubblico o private.

6. Le ulteriori disposizioni inerenti alla composizione del CUG ed ai requisiti dei componenti sono dettate dal Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità, nel rispetto della normativa vigente.

7. Il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso.



8. Il CUG entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, redige una relazione sull'attività svolta riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, in attuazione del Piano di Azioni Positive (PAP), tenendo conto anche dei dati e delle informazioni forniti dall'Ateneo ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e dal Servizio di Prevenzione, Protezione e Sicurezza dell'Università."

Il CUG, all'unanimità, esprime tuttavia totale dissenso nonché sconcerto per il mancato utilizzo del linguaggio inclusivo e per la mancata osservanza delle "linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo", elaborate dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze, in collaborazione con l'Accademia della Crusca (e poi riprese in tutto il loro contenuto anche dalle linee guida del MIUR, in particolare alla pag 15, che alla p. 14 segnala come caposaldo del linguaggio amministrativo: *"a) la sostituzione dei nomi di professioni e di ruoli ricoperti da donne declinati al maschile con i corrispondenti femminili"*.

L' utilizzo del maschile come genere 'neutro', inesistente nella lingua italiana, con valenza per così dire "inclusiva", ci riporta indietro di ben 40 anni e mostra un Ateneo che sceglie, malgrado affermi pure nelle sue linee strategiche di perseguire obiettivi di parità, di 'oscurare' il genere femminile. Questo riflette un atteggiamento decisamente 'involutivo' rispetto a quanto si è andato affermando nel tempo e in particolare a partire dagli anni Ottanta allorché ha iniziato ad affermarsi l'impegno a favore di un uso della lingua neutro ed equilibrato sotto il profilo del genere e non sessista, in modo da garantire che nessun genere fosse privilegiato e venissero perpetuati i pregiudizi nei confronti di uno o dell'altro genere. Il linguaggio infatti, come è ben noto, è di per sé un potente strumento che contemporaneamente riflette e influenza gli atteggiamenti, i comportamenti e le percezioni.

Il CUG nel ringraziare la Commissione di revisione dello Statuto, Il Rettore e il Direttore Generale per il lavoro svolto, ribadisce con forza il rispetto dell'uso del linguaggio di genere nella stesura del Codice per la tutela della dignità della persona per sottolineare ancora di più il senso di inclusività proprio di questo Ateneo. Si suggerisce allora di evitare, ai fini di una maggiore leggibilità del testo, l'uso delle barre trasversali: – egli/ella, – essi/esse, – lui/lei, – il/la, – gli/le, ecc.

Per le cariche si può anche decidere di ricorrere al maschile, come le stesse linee guida succitate propongono, anche se va segnalato che vi sono università come è il caso dell'Università di Trento che optano per l'inclusione nello stesso Statuto, utilizzando la declinazione in entrambi i generi non solo per le professioni ma anche per le cariche (<https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/4915716b-d275-442f-b841-fde121f5f1c2/Statuto.pdf>).



In ogni caso si richiede per i nomi collettivi di adottare strategie tese all'oscuramento del genere, come ad esempio:

- i docenti, i professori: il personale docente;
- i dipendenti, i lavoratori: il personale
- il direttore, il presidente: la direzione, la presidenza

Mentre per i titoli professionali si richiede la declinazione in entrambi i generi.

Per quanto riguarda il punto 7, la Presidente comunica di aver ricevuto la nota da parte del personale tecnico amministrativo e docente che ha usufruito del servizio "Summer Camp 24" nell'ambito dell'Azione 3 Ateneo per l'infanzia" del PAP 2024-2026. I genitori sottolineano che l'esperienza è stata molto positiva e accolta in maniera molto entusiastica da parte dei bambini partecipanti.

Secondo i dati ricevuti dal CUG i bambini che hanno partecipato al campo estivo sono stati in totale 16, pertanto il CUG si impegna a favorire l'attivazione del servizio anche nell'anno 2025.

La Presidente e i componenti tutti del CUG ringraziano ancora una volta l'Ufficio Comunicazione, Public Engagement per la gestione attenta e premurosa nell'erogazione del servizio.

Per il punto 8 relativo all'esito finale del GEP 2022-2024 – MOOC, prende la parola la Vice Presidente CUG Lea Nocera per comunicare ai presenti che sono state contattate le colleghe Piro e Pace.

Per quanto riguarda la collega Rosa Piro, il MOOC è terminato, sono stati realizzati i contenuti che devono essere caricati su Moodle, insieme al programma del corso dal titolo "*Gestione della diversità sul lavoro - Diversity Management*".

La collega Marianna Pace voleva inserire all'interno del suo MOOC due interviste, una con il Presidente del Cug e l'altra con la Consigliera di Fiducia.

La Presidente e i componenti tutti nel ringraziare le colleghe per gli sforzi svolti alla realizzazione dei MOOC esprime parere favorevole affinché vengano introdotte due brevi interviste così come richiesto dalla collega Marianna Pace.

Per il punto 9 relativo alla scheda 16 del GEP 2022-2024 "Call di Ateneo per piccoli progetti di ricerca annuali sul tema del genere", la Presidente informa i presenti che bisogna predisporre il nuovo bando entro la fine dell'anno 2024. Il Prof. Vincenzo Bavaro, si è reso disponibile per avviare le procedure di attivazione per un nuovo bando interno competitivo per il finanziamento di Iniziative di Ricerca nell'ambito del GEP anno 2024.



UNIVERSITÀ DI NAPOLI
L'ORIENTALE

CUG

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

La riunione termina alle ore 10.50.

Del che è verbale

Napoli, 10/09/2024

La Presidente del CUG

prof.ssa Emma Annamaria Imparato

Emma Annamaria Imparato

Il segretario verbalizzante

sig.ra Matilde del Monte

Matilde del Monte