

# Chiamami con il mio nome: la carriera alias all'università

Floriana Fabbri

## 1. La carriera alias quale misura per garantire un ambiente inclusivo

Fra le politiche e strategie per la creazione di un ambiente inclusivo delle differenze di genere nei luoghi di studio e di lavoro rientra il dispositivo della carriera alias. Essa è presente in alcune realtà virtuose come enti pubblici, locali e territoriali, aziende ospedaliere, ordini professionali (Graglia 2019), in alcune aziende private (Lorenzetti 2017, 56) e in talune scuole e università.

Si tratta del riconoscimento di un'identità alternativa che sostituisce i dati anagrafici con un nome «di elezione», scelto dalla persona che vive una incongruenza di genere, si riconosce in un'identità trans o è in una fase di transizione. La misura impatta direttamente sul benessere fisico, psicologico e relazionale della persona, mirando ad eliminare quei disagi che derivano dal mancato riconoscimento della propria identità di genere nella vita quotidiana.

Nello specifico degli ambienti di formazione, la carriera alias permette allo studente/alla studentessa di poter frequentare in modo inclusivo e rispettoso dell'identità scelta, con effetti positivi in termini di riduzione delle discriminazioni e di diminuzione del tasso di abbandono del percorso scolastico o universitario. Il riconoscimento del nome di elezione si riverbera altresì sull'integrazione sociale della persona, sul senso di appartenenza alla comunità, e di conseguenza anche sul rendimento nello studio (Koshiw et al. 2020).

Riconoscendone tale valenza, un numero crescente di università e di istituti superiori si è dotato di una regolamentazione sulla carriera alias tramite l'adozio-

Floriana Fabbri, University of Florence, Italy, floriana.fabbri@unifi.it, 0000-0002-0997-8369

Referee List (DOI 10.36253/fup\_referee\_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup\_best\_practice)

Floriana Fabbri, *Chiamami con il mio nome: la carriera alias all'università*, © Author(s), CC BY-SA 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0362-3.14, in Irene Biemmi (edited by), *Quanti generi di diversità? Promuovere nuovi linguaggi, rappresentazioni e saperi per educare alle differenze e prevenire l'omofobia e la transfobia*, pp. 129-140, 2023, published by Firenze University Press and USiena PRESS, ISBN 979-12-215-0362-3, DOI 10.36253/979-12-215-0362-3

ne di misure di gestione amministrativa dal carattere altamente confidenziale, nel rispetto della dignità e della tutela della privacy del discente.

Va detto che il profilo alias costituisce una misura di carattere interno: è valida, infatti, solo all'interno dell'istituzione ed attribuisce alla persona richiedente (corpo studentesco, personale docente o personale tecnico-amministrativo) una nuova identità digitale, un nuovo tesserino di riconoscimento e un nuovo indirizzo e-mail istituzionale, riportanti il nome di elezione ed anche, eventualmente, il sesso. Essa resta, tuttavia, priva di effetti sugli atti aventi una rilevanza giuridica verso l'esterno, a meno che la persona non porti a compimento il processo di transizione con un una rettificazione dei dati anagrafici.

Giova ricordare che la riassegnazione di sesso e genere anagrafico è consentita in Italia dalla Legge 14 aprile 1982, n. 164 *Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso*. In particolare ai sensi dell'art. 1:

La rettificazione si fa in forza di sentenza del tribunale passata in giudicato che attribuisca ad una persona sesso diverso da quello enunciato nell'atto di nascita a seguito di intervenute modificazioni dei suoi caratteri sessuali (L. 164/1982, art. 1).

Nel corso degli anni il dettato normativo è stato, tuttavia, oggetto di molteplici interventi interpretativi volti a definire con maggiore chiarezza i confini entro i quali la rettificazione anagrafica si possa considerare operante. Se inizialmente la giurisprudenza autorizzava la rettificazione solo previo intervento chirurgico sui caratteri sessuali primari, pur con qualche eccezione (come le sentenze del Tribunale di Roma, n. 5896 del 22 marzo 2011, del Tribunale di Rovereto, n. 194 del 3 maggio 2013, e del Tribunale di Potenza, n. 157/15 del 20 febbraio 2015), è a partire dal 2015 che si afferma un indirizzo giurisprudenziale più rispettoso dei diritti connessi all'identità di genere, che privilegia il diritto alla salute e la capacità della persona di vivere in modo equilibrato la propria identità di genere senza sottoporsi ad interventi demolitivi o modificativi (Reale 2016, 283-95; Fiore 2017, 25-6).

La giurisprudenza ha dunque escluso che ai fini della rettificazione anagrafica sia necessario l'intervento chirurgico ritendendo, in coerenza con la Convenzione europea dei diritti dell'uomo e con i valori sanciti dagli articoli 2, 3 e 32 della Costituzione Italiana, che spetti al singolo la scelta delle modalità attraverso le quali realizzare il proprio percorso, con l'assistenza di un medico o specialista.

Così la Corte di Cassazione, sezione prima, civile, con la sentenza n. 15138 del 2015 ha ritenuto possibile che il percorso di modifica anagrafica possa definirsi senza intervento chirurgico quando sia accertata la serietà, univocità e definitività del percorso di transizione scelto dall'individuo.

A tale lettura si è allineata la Corte Costituzionale, appena qualche mese dopo, con la pronuncia n. 221 del 21 ottobre 2015, rilevando che:

La legge n. 164 del 1982 si colloca [...] nell'alveo di una civiltà giuridica in evoluzione, sempre più attenta ai valori, di libertà e dignità, della persona umana, che ricerca e tutela anche nelle situazioni minoritarie ed anomale (par. 4.1).

Sempre secondo la Corte:

[...] l'imposizione di un determinato trattamento medico, sia esso ormonale, ovvero di riassegnazione chirurgica dei caratteri sessuali, costituirebbe una grave ed inammissibile limitazione del diritto all'identità di genere (par. 2.2).

Lo stato di benessere psico-fisico della persona si realizzerebbe, infatti, attraverso la rettificazione di attribuzione di sesso, e non già attraverso la riassegnazione chirurgica sul piano anatomico. Il trattamento chirurgico viene dunque considerato quale strumento eventuale ma non obbligatorio, come leggiamo nella sentenza della Corte Costituzionale sopracitata:

Interpretata alla luce dei diritti della persona - ai quali il legislatore italiano, con l'intervento legislativo in esame, ha voluto fornire riconoscimento e garanzia - la mancanza di un riferimento testuale alle modalità (chirurgiche, ormonali, ovvero conseguenti ad una situazione congenita), attraverso le quali si realizzi la modificazione, porta ad escludere la necessità, ai fini dell'accesso al percorso giudiziale di rettificazione anagrafica, del trattamento chirurgico, il quale costituisce solo una delle possibili tecniche per realizzare l'adeguamento dei caratteri sessuali (par. 4.1).

A tale indirizzo di sono conformate le successive sentenze di merito, fra le quali da ultimo il Tribunale di Lucca, con la sentenza del 27 agosto 2021 e il Tribunale di Monza con la sentenza del 04 gennaio 2021 (Angiolini 2017).

Asserzioni analoghe sono rinvenibili nelle decisioni della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, la quale riconosce che il diritto all'identità di genere rientra a pieno titolo nel rispetto della vita privata e familiare sancito dall'art. 8 della Convenzione EDU.

Pur confermando l'esigenza di un accertamento psico-diagnostico di disforia di genere, la Corte di Strasburgo ritiene che l'obbligo di sottoporsi ad un trattamento chirurgico o farmacologico ai fini della rettificazione giuridica del genere costituisca una violazione dell'art. 8 (si veda sul punto il caso *X et Y c. Romania*, ricorsi n. 2145/16 e 20607/16, sentenza del 19 aprile 2021, par. 158-67, il caso *A.P., Garçon e Nicot c. Francia*, ricorsi n. 79885/12, 52471/13 e 52596/13, sentenza del 6 aprile 2017, par. 132, e il caso *S.V. c. Italia*, ricorso n. 55216/08, sentenza del 11 ottobre 2018, par. 69). Altrettanto significativa è la pronuncia della Corte EDU nella sentenza *Goodwin c. Regno Unito* (ricorso n. 28957/95 sentenza del 11 luglio 2002), che prende a riferimento non già l'identità sessuale, bensì quella di genere.

Sull'importanza del diritto al cambio di nome e sulle molteplici forme che può assumere la violazione del diritto alla vita privata e all'integrità fisica cui sono soggette le persone transgender, è intervenuto anche il Parlamento Europeo con la risoluzione 2048 (2015) dal titolo *Discrimination against transgender people in Europe*. Richiamando il principio di autodeterminazione dell'identità di genere e quanto sostenuto dal Relatore Speciale delle Nazioni Unite sulla Tortura, il Parlamento Europeo punta il dito contro quelle procedure nazionali che radicano il processo di riconoscimento del genere al possesso di certi prerequisi-

ti quali il divorzio, la sterilizzazione o l'intervento chirurgico, o che prevedono iter lunghi e complessi con il coinvolgimento di psichiatri o personale medico.

Va detto che, nonostante tali raccomandazioni, sono ancora necessari dei tempi lunghi per ottenere la modifica ufficiale dei dati anagrafici: come ricorda il Rapporto ANVUR 2018, in Italia mediamente trascorrono da 1 a 3 anni tra la presentazione dell'istanza e il suo accoglimento. In considerazione di tali tempistiche, la carriera alias offre uno strumento di tutela abbastanza efficace.

Un ulteriore fondamentale contributo nella costruzione dei diritti dell'identità di genere è costituito, come noto, nell'intervento di depatologizzazione della transessualità da parte dell'Organizzazione Mondiale della Sanità che, nel maggio 2018, ha cancellato la diagnosi di incongruenza di genere dal capitolo sui disturbi mentali dell'*International classification of diseases and related problems* (in cui era presente dal 1993), collocandola in un capitolo *ad hoc* relativo alle condizioni che attengono alla salute sessuale (WHO, s.d. "ICD-11").

Si tratta invero di un riconoscimento fondamentale della lotta del movimento delle persone trans e non binarie sul piano sociale e culturale. Tale importante *aquis* ha avuto una conseguenza diretta, come vedremo più avanti, anche nell'evoluzione del dispositivo del nome di elezione nel contesto universitario.

## 2. La diffusione della carriera alias nelle università italiane

Gli importanti sviluppi sul piano normativo, culturale, sociale e sanitario sopra descritti hanno indotto le università italiane ad acquisire una nuova consapevolezza dei diritti dell'identità di genere e a riflettere su quali misure adottare per tutelare le persone trans, non binarie e *gender non conforming* che compongono la comunità accademica, anticipando per certi aspetti la legislazione nazionale (Stradella 2019).

Difatti, come ricordano Abbado e Russo (2018), diversamente da molti paesi del Consiglio d'Europa, l'Italia non possiede una legge sull'identità di genere o sulle variazioni nelle caratteristiche del sesso che sia specificatamente applicabile all'ambito educativo.

Nel contesto accademico, è l'Università di Torino ad introdurre per prima nel 2003 la carriera alias (nella forma di un libretto sostitutivo, il cosiddetto «doppio libretto»), seguita dall'Università di Bologna e dalla Federico II di Napoli. Ad esse si sono aggiunti gli atenei di Bari, Bergamo, Catania, Milano, Palermo, Padova, Roma, Siena, Verona, Venezia, e a seguire molti altri.

Nel 2017 nasce il primo progetto nazionale di analisi e mappatura digitale degli atenei pubblici italiani che riconoscono il profilo alias: Universitrans (Universitrans, giugno 2018). La ricerca ottiene la collaborazione della totalità dei Comitati unici di garanzia delle università coinvolte, nonché il sostegno di importanti enti del settore, quali l'Osservatorio Nazionale sull'Identità di Genere, il Movimento Identità Trans e – sul versante accademico – il CUN e la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

Il progetto non intende solo effettuare un'operazione di benchmark, ma anche supportare operativamente le persone transgender che intendono avviare un percorso di studio o di lavoro nell'identificare le sedi universitarie virtuose.

I dati raccolti in Italia da Universitrans nel 2018 rilevano che su 68 atenei pubblici, 38 offrono la possibilità agli studenti e alle studentesse di attivare un profilo alias o di accedere al doppio libretto (nel primo caso viene creata un'identità alternativa univoca, nel secondo si crea una documentazione aggiuntiva con il nome scelto). I dati sull'uso del dispositivo per il personale docente e amministrativo evidenziano, invece, numeri più limitati (Universitrans, giugno 2018, "Infografiche"): solo 5 atenei nel 2018 offrono la possibilità ai propri docenti di usufruire della carriera alias (Università di Verona, IUAV di Venezia, Università di Udine, Federico II di Napoli, Bicocca di Milano). Il numero di riduce ulteriormente, a 2 atenei, se si considera il personale tecnico-amministrativo (Università di Verona e Federico II di Napoli).

Una forte spinta al riconoscimento del nome d'elezione nel contesto accademico proviene dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane che nel 2019 – a seguito del Convegno di Pisa – invia ai Ministeri dell'Università e della Ricerca Scientifica e contestualmente al Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ANVUR, al CUN, al Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari e a CINECA una mozione contenente precise raccomandazioni per l'implementazione della carriera alias negli atenei (Abbado et al. 2019). L'intento è non solo di diffondere il presidio dell'alias ma anche di garantire una omogeneità nella sua applicazione, proponendo la forma dell'accordo di riservatezza.

I risultati discussi al Convegno di Pisa sono presto fatti propri dall'Università della Basilicata che, il 7 maggio 2019, adotta l'accordo di riservatezza nella versione elaborata dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane ed estende l'applicazione della carriera alias non solo alla componente studentesca e docente ma anche al personale tecnico-amministrativo e ai *visiting professors* (Russo 2020).

A distanza di un quinquennio, le rilevazioni del 2023 vedono un generale incremento del fenomeno, con 46 atenei statali italiani che rendono disponibile la scelta del nome d'elezione ai propri studenti. Questa volta è il sito di Infotrans a fornire le rilevazioni, ma limitatamente alla componente studentesca (Infotrans s.d.). I dati aggiornati sul ricorso all'alias per il personale docente e amministrativo non sono, invece, disponibili.

A conoscenza di chi scrive, rispetto al 2018, anche l'Università di Pisa (il 30 gennaio 2020), l'Università di Siena (il 1 dicembre 2022), l'Università di Trento (il 1 luglio 2020), e l'Università di Bolzano (il 10 marzo 2023) hanno adottato un regolamento che consente l'attivazione dell'alias a tutte le componenti della comunità universitaria, docenti, personale tecnico-amministrativo, dirigenti, e componenti esterne che operano a vario titolo nelle strutture dell'Ateneo. L'Università di Firenze è in procinto di farlo.

È interessante notare come, analogamente a quanto attuato da un numero crescente di università, anche alcuni istituti scolastici italiani del primo e secondo ciclo hanno integrato i propri regolamenti di istituto con una procedura per la carriera alias – previa delibera degli organi collegiali competenti. Tale misura è resa possibile da un'interpretazione delle norme nazionali in materia di

autonomia scolastica, in particolare l'art. 21, comma 10 della Legge n. 59/1997 («Nell'esercizio dell'autonomia organizzativa e didattica le istituzioni scolastiche realizzano [...] iniziative di prevenzione dell'abbandono e della dispersione scolastica») e l'art. 4 comma 1 del DPR n. 275/1999:

Le istituzioni scolastiche, nel rispetto della libertà di insegnamento, della libertà di scelta educativa delle famiglie e delle finalità generali del sistema [...] riconoscono e valorizzano le diversità, promuovono le potenzialità di ciascuno adottando tutte le iniziative utili al raggiungimento del successo formativo.

Un ulteriore fondamento viene ravvisato nella Linee Guida Nazionali emanate dal MIUR il 27 ottobre 2017, intitolate *Educare al rispetto: per la parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le forme di discriminazione*, nella misura in cui esse affermano che:

La scuola deve impegnarsi nel realizzare una reale inclusione per valorizzare le singole individualità ed educare le nuove generazioni al valore positivo delle differenze e alla cultura del rispetto. La nascita di una dialettica tra identità e diversità consente la più compiuta affermazione dell'individuo.

Dai dati dell'indagine di AGEDO risulta che 288 scuole in Italia hanno implementato la carriera alias (AGEDO 2023).

### 3. La diffusione della carriera alias nel contesto internazionale

Spostando l'attenzione all'ambito internazionale, si osserva che negli Stati Uniti vi è un forte interesse all'utilizzo di quello che è chiamato «nickname» o «preferred name» o «chosen name» per gli studenti/le studentesse.

Dal 2007 l'organizzazione Campus Pride ha elaborato un proprio indice (Campus Pride s.d.) che fornisce un ranking di tutti gli istituti di alta formazione - università o college - in tema di politiche e programmi di inclusione LGBTIQ. L'indice si compone di 50 indicatori, di cui due osservano la presenza di una procedura semplice ed accessibile al corpo studentesco per cambiare il proprio nome e la propria identità di genere nei registri e nei documenti universitari.

L'ultimo aggiornamento del ranking, risalente a settembre 2023, rileva che ben 812 istituti americani riconoscono il nome d'elezione e 296 consentono di specificare il pronome con il quale gli studenti/le studentesse intendono essere chiamati negli elenchi dei corsi (Campus Pride 2023).

In Europa un progetto simile, denominato XENIA, è stato finanziato nel 2020 dal Programma Erasmus+ dell'Unione europea e coinvolge un consorzio di 7 partner provenienti da 5 paesi (Irlanda, Italia, Grecia, Slovenia e Spagna). Il gruppo di ricerca è coordinato dal Centro di Ateneo SInAPSi dell'Università Federico II di Napoli e include University College of Dublin, Universitat De Barcelona, Internet Web Solutions di Malaga, Hellenic Open University, Ozara Slovenia - Associazione nazionale per la qualità della vita, e Antinoo Arcigay Napoli (XENIA s.d.). L'obiettivo del progetto, ancora in corso, è quello di sviluppare e implementare un indice di inclusività per sostenere l'uguaglianza, la diversità

e l'inclusione negli istituti di istruzione superiore europei. Nello specifico, l'indice di inclusione XENIA è composto da tre elementi: una matrice strutturata secondo specifiche aree tematiche, con indicatori oggettivi che intendono stimare l'inclusione di un contesto universitario; un'indagine quantitativa rivolta alla componente studentesca e al personale in servizio presso le università, per valutare la loro percezione soggettiva rispetto al livello di inclusione raggiunto dalla propria realtà universitaria, ed infine un indice che aggrega i risultati della valutazione oggettiva e della percezione soggettiva rilevata.

Tra gli indicatori oggettivi, il progetto intende valutare le università sulla base della possibilità per le persone di cambiare nome nei registri e sui documenti universitari in base alla propria identità di genere e considera, nello specifico, le modalità di accesso alla procedura, ovvero che:

- a. la misura sia aperta sia al personale che alla componente studentesca;
- b. il nome di elezione possa essere utilizzato indipendentemente dall'identità legalmente riconosciuta o da qualsiasi conferma ufficiale di riassegnazione del genere;
- c. le informazioni relative alla procedura siano disponibili sul sito web di Ateneo e fisicamente nel campus o negli spazi comuni;
- d. le persone possano apportare modifiche ai loro documenti universitari anche nel corso del loro percorso accademico.

Un ulteriore indicatore riguarda la possibilità per gli studenti/le studentesse di dichiarare il proprio orientamento sessuale, se lo desiderano, sui moduli di ammissione o di iscrizione, nonché la possibilità di apportare modifiche rispetto a tale dato nel corso del loro percorso accademico. Viene altresì considerata la possibilità di dichiarare il proprio genere o la propria espressione di genere indipendentemente dallo status giuridico, e l'esistenza sui moduli di ammissione o di iscrizione di opzioni ulteriori rispetto alla scelta maschile o femminile (Xenia, 30 luglio 2021, "Xenia Inclusiveness Index", 32-4).

In attesa dei risultati della mappatura europea del progetto Xenia, si segnala che la pratica del «*prénom d'usage*» è adottata nelle università francesi dal 2019, anche in conseguenza del *Plan de Mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT* con cui la Ministra dell'Istruzione Superiore, della Ricerca e dell'Innovazione ha invitato tutti gli istituti di istruzione superiore e di ricerca a consentire al corpo studentesco e al personale transgender di usare i propri nomi di elezione. Il dispositivo è presente nell'Université de Lille, Bordeaux Montaigne, Tours, Rennes 2, Paris Normal Supérieur e Paris 8, e da ottobre 2021 è stato adottato dall'Università Paris Science et Lettre, e consente l'uso dell'alias nei fogli presenze, nelle tessere studenti e nelle liste elettorali interne, con modalità, tuttavia, più o meno inclusive. L'Université de Lille, ad esempio, opta per una soluzione a nostro avviso poco rispondente alla salvaguardia dei diritti di riservatezza della persona, richiedendo la compilazione di un *formulaire* in cui il soggetto deve precisare la propria situazione, specificando di essere una persona transgender o non binaria, di aver avviato un processo di rettificazione anagrafica o di ritenere che il proprio nome arrechi un pregiudizio alla propria

persona o ancora di utilizzare abitualmente un nome diverso da quello di nascita (Université de Lille s.d.).

Politiche sull'uso dell'alias per persone transgender e non binarie sono state adottate anche nelle università di altri 30 paesi europei, come Spagna (Universitat Autònoma de Barcelona), Germania (FU Berlin), Regno Unito (University of Edinburgh, Essex, Bristol, Warwick), Belgio (KU Leuven) e Polonia (University of Krakow), e sono state estese in taluni casi alla totalità del corpo studentesco. Piuttosto significativo è il caso della Freie Universität Berlin, che consente l'utilizzo del *rufname* anche sui documenti ufficiali, come i certificati di laurea, avendo ricevuto nel giugno 2022 un'autorizzazione del governo tedesco in tal senso (UNA Europa Final Report 2022, 30). La Germania in tema di diritti di genere, si colloca in effetti in una posizione di avanguardia, insieme a Spagna, Belgio, Irlanda, Lussemburgo e Danimarca, giacché ha recentemente approvato una proposta di legge sull'autodeterminazione che ridurrebbe i requisiti necessari alla rettificazione ufficiale di nome e di sesso alla sola autodichiarazione della persona (Euronews 2023).

#### 4. Il caso studio: l'Università degli Studi di Firenze

Il caso dell'Università di Firenze è emblematico dell'evoluzione intervenuta nel mondo accademico in merito al percorso previsto per l'attivazione della carriera alias: un'evoluzione volta ad una maggior tutela dei diritti connessi all'identità di genere, ed in particolare al riconoscimento del diritto all'autodeterminazione delle persone trans e non binarie.

La carriera alias entra per la prima volta nell'ateneo fiorentino nel 2015, su istanza delle rappresentanze studentesche e del CUG di ateneo, mediante delibera del Senato accademico. La fisionomia è coerente con l'indirizzo giurisprudenziale allora prevalente, ovvero viene autorizzato il rilascio del doppio libretto a favore degli studenti/delle studentesse che abbiano intrapreso il percorso medico per la rettificazione dell'attribuzione del sesso, o che presentino apposita certificazione contenente una diagnosi di disforia di genere rilasciata da una struttura pubblica o privata convenzionata.

Come ricorda Vallauri (2016), tale soluzione nasceva dall'esigenza di operare un corretto bilanciamento fra «la necessità della certezza dell'attività amministrativa e la ragionevole tutela della riservatezza degli studenti».

Tuttavia, questo rendeva il presidio *de facto* accessibile unicamente a chi avesse deciso di intraprendere un percorso ufficiale di transizione, precludendo invece l'accesso a coloro che non avevano intenzione di affrontare un percorso formale di transizione e a quanti preferivano utilizzare un nome diverso da quello attribuito alla nascita.

Al fine di adeguare tale procedura alle modifiche del contesto normativo e sociale nel frattempo intervenute, nel 2022 la Coordinatrice del Comitato Tecnico Scientifico per l'Inclusione ha costituito un gruppo di lavoro che, coadiuvato dal presidente del CUG di ateneo, ha avviato un'ampia riflessione e tracciato le linee di un nuovo percorso, ritenendo la richiesta di una documentazione attestante

la disforia di genere intrinsecamente incongrua con gli avanzamenti scientifici e giurisprudenziali. Tali linee di indirizzo sono state illustrate ai rappresentanti degli studenti e alle associazioni presenti sul territorio, ricevendo da essi un ampio consenso (delibera del Senato accademico del 18 maggio 2023 e delibera del Consiglio di amministrazione del 27 maggio 2023).

L'attuale procedura fa, dunque, proprio il principio di autodeterminazione di genere, prevedendo l'attivazione del profilo alias a fronte della sola dichiarazione della persona interessata, senza che tale richiesta sia subordinata alla presentazione di una documentazione attestante l'avvio del percorso per la rettificazione dell'attribuzione del sesso né tramite la presentazione di certificazioni di tipo medico o psicologico. La procedura fa perno sulla stipula di un accordo di riservatezza tra l'università e lo studente/la studentessa richiedente, mediante il supporto di un tutor accademico e di un referente amministrativo.

Una volta firmato l'accordo, l'identità alias può essere utilizzata in tutte le strutture interne all'ateneo, comportando l'emissione di un nuovo badge universitario in cui figura il nome di elezione (con la possibilità di aggiornare la foto all'aspetto assunto al momento della richiesta), nonché la creazione di un nuovo indirizzo e-mail istituzionale e un alias elettronico valido in tutti sistemi informativi dell'ateneo, dalla gestione della carriera studente, alla registrazione degli esami, alla piattaforma moodle di supporto alla didattica. Il nome anagrafico resta, invece, valido per il servizio di trasporto pubblico locale e per i servizi on-line che prevedono interazioni con enti esterni o la divulgazione di dati all'esterno o per le procedure con particolare rilevanza giuridica, come ad esempio i tirocini, la mobilità internazionale o le elezioni studentesche (Università di Firenze 2023).

Nel caso in cui il richiedente consegua il titolo di studio senza l'intervento di un provvedimento di cambiamento di genere o di identità, gli atti di carriera si intendono riferiti ai dati anagrafici effettivi e di conseguenza - in linea con le disposizioni di legge - le certificazioni e i documenti sono rilasciati con i dati personali della carriera anagrafica. Tuttavia, qualora in una data successiva alla laurea, intervenga una sentenza di cambio di genere è sempre possibile richiedere l'emissione di certificati allineati alle nuove generalità ed una nuova pergamena.

Il passaggio alla nuova procedura ha determinato un significativo incremento del numero di richieste di attivazione della misura (quasi quintuplicate). A fronte di una popolazione studentesca di circa 55.400 unità, si registrano mediamente 17 richieste di attivazione all'anno e 6 istanze di disattivazione per avvenuta rettificazione di genere. Analizzando nel dettaglio i dati si nota una netta prevalenza di richieste presentate da studentesse che optano per una identità maschile o neutra, pari al 77 per cento dei casi.

## 5. Brevi cenni conclusivi

Tenuto conto della rilevanza di riconoscere il diritto all'autodeterminazione delle persone transgender al fine di creare un contesto accademico inclusivo, si identificano tre principali linee di sviluppo di natura 'operativa'.

Da un lato sarebbe auspicabile una maggiore omogeneità nella possibilità di offrire un servizio analogo a docenti, ricercatori e personale tecnico-amministrativo, un fenomeno che ad oggi resta residuale e che invece dovrebbe divenire un fattore comune nella vita accademica di tutte le istituzioni universitarie.

D'altro lato, si ritiene opportuno studiare la possibilità di estendere l'utilizzo dell'alias anche in certi contesti esterni in cui si realizza l'esperienza di studio universitario, come nell'ambito della partecipazione a tirocini, l'adesione a programmi di mobilità internazionale, o la richiesta di borse di studio, sulla base di accordi *ad hoc* fra le istituzioni.

Infine, si raccomanda l'introduzione sistematica di un indicatore relativo alla carriera alias nella costruzione dei bilanci di genere, quale strumento di responsabilizzazione di ciascuna università nei confronti della comunità di riferimento.

### Riferimenti bibliografici

- Abbado, Tindara, Bochicchio Vincenzo, Lorenzetti Anna, Ghislieri Chiara, McBritton Monica, e Elettra Stradella, a cura di. 2019. *Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane* <[http://www.cpouniversita.it/documenti/Varie/Linee\\_guida\\_Carriera\\_Alias.pdf](http://www.cpouniversita.it/documenti/Varie/Linee_guida_Carriera_Alias.pdf)> (2023-05-02).
- AGEDO. 2023. "Oltre 280 le scuole in Italia con Carriera Alias." <<https://www.agedonazionale.org/elenco-scuole-in-italia-con-carriera-alias/>> (2023-11-12), 7 Novembre 2023.
- Angiolini, Chiara. 2017. "Transessualismo e identità di genere. La rettificazione del sesso fra diritti della persona e interesse pubblico." *Europa e diritto privato* I: 263-98.
- Campus Pride. 2023. "Colleges and Universities that Allow Students to Have the Name and Pronouns They Use for Themselves on Campus Records." <<https://www.campuspride.org/tpc/records/>> (2023-10-07).
- Campus Pride. s.d. "Campus Pride Index." <<https://www.campusprideindex.org/>> (2023-10-07).
- Euronews. 2023. "German government approves law to make legal gender change easier for trans, intersex, non-binary." August 23, 2023, <<https://www.euronews.com/2023/08/23/german-government-approves-law-to-make-legal-gender-change-easier-for-trans-intersex-non-b>> (2023-09-30).
- Fiore, Patrizia. 2017. "La modifica del sesso nella legge e nella giurisprudenza italiana." In *La condizione transessuale: profili giuridici, tutela antidiscriminatoria e buone pratiche*, a cura di Walter Citti, Patrizia Fiore, Anna Lorenzetti, Federico Sandri, e Giacomo Viggiani, 15-32. Garante regionale dei diritti della persona Regione Friuli-Venezia Giulia (Quaderni dei diritti).
- Graglia, Margherita. 2019. *Le differenze di sesso, genere e orientamento. Buone pratiche per l'inclusione*. Roma: Carocci.
- Infotrans. s.d. "Carriera alias all'università." <[https://www.infotrans.it/it-schede-48-carriera\\_alias\\_universita](https://www.infotrans.it/it-schede-48-carriera_alias_universita)> (2023-11-20).
- Kosciw, Joseph G., Clark Caitlin M., Greytak, Truong Nhan L., and Adrian D. Zongrone. 2020. *The 2019 National School Climate Survey: The experiences of lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer youth in our nation's schools*. New York: GLSEN.
- Lorenzetti, Anna. 2013. *Diritti in transito. La condizione giuridica delle persone transessuali*. Milano: FrancoAngeli.

- Lorenzetti, Anna. 2017. "Buone pratiche per il contrasto alle discriminazioni delle persone transgeneri." In *La condizione transessuale: profili giuridici, tutela antidiscriminatoria e buone pratiche*, a cura di Walter Citti, Patrizia Fiore, Anna Lorenzetti, Federico Sandri, e Giacomo Viggiani, 50-8. Garante regionale dei diritti della persona Regione Friuli-Venezia Giulia (Quaderni dei diritti).
- MIUR. 2017. *Linee Guida Nazionali Educare al rispetto: per la parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le forme di discriminazione*, 27 ottobre 2017.
- Reale, Carla Maria. 2016. "Corte costituzionale e transgenderismo: l'irriducibile varietà delle singole situazioni." *BioLaw Journal - Rivista di BioDiritto* I: 283-95. <https://dx.doi.org/10.15168/2284-4503-135>
- Rosenstreich, Gabriele, De Wit Kurt, Bekers Tom, Botoko Catherine, Hagelin Aki, Kuuppelomäki Päivi, Strzemecka Stella, and Caroline Wallace, edited by. 2022. *Diversity Data Collection: Exploratory Mapping & Reflection*. UNA EUROPA Diversity Council Action Group Data Collection Final Report <<https://una-europa.imgix.net/documents/Una-Europa-Diversity-Council-Action-Group-Data-Collection-Final-Report.pdf>> (2023-09-21).
- Russo, Tullia. 2018. "La tutela delle soggettività in transizione di genere negli atenei italiani: i risultati di una ricerca sulla diffusione delle Carriere Alias." In ANVUR, *Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca*, 258-9 <<https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2018/11/225-316-Sezione-3.pdf>> (2023-10-05).
- Russo, Tullia. 2020. "Il primo indice di inclusione universitaria LGBTQ+ e le buone pratiche d'inclusione rivolte alle minoranze sessuali nell'educazione terziaria." <<https://www.researchgate.net/publication/338866951>> (2023-11-03).
- Schillaci, Angelo. 2022. "Le carriere alias offrono un diritto e non violano le leggi". *Domani*, 23 dicembre 2022.
- Stradella, Elettra, a cura di. 2019. *Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere*. Pisa: Pisa University Press.
- Università di Bolzano. s.d. <<https://guide.unibz.it/it/life-on-campus/alias-career/>> (2023-11-10).
- Università di Firenze. 2023. "La carriera ALIAS." <<https://unifninclude.unifi.it/vp-93-la-carriera-alias.html#:~:text=all%27identità%20anagrafica-,Come%20richiedere%20il%20profilo%20alias%3F,per%20la%20Procedura%20Alias%2C%20Prof.>> (2023-11-10).
- Università di Pisa. s.d. <<https://www.unipi.it/phocadownload/regolamentiallegati/regcaralias.pdf>> (2023-11-10).
- Università di Siena. s.d. <<https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organ-di-ateneo/attivit-del-comitato-unico-di-garanzia/carriere>> (2023-11-10).
- Università di Trento. s.d. <<https://infostudenti.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/355fe560-2351-4605-adf3-610576fb77a2/Regolamento%20gestione%20carriera%20alias.pdf>> (2023-11-10).
- Université de Lille. s.d. "Garantir l'égalité et la diversité." <<https://www.univ-lille.fr/universite/connaitre-les-engagements-qui-nous-guident/garantir-legalite-et-la-diversite>> (2023-11-10).
- Universitrans. s.d. <<https://universitrans.eu/>> (2023/11/05).
- Valerio, Paolo, Amodeo Anna Lisa, Scandurra Cristiano, e Daniela Scafaro, a cura di. 2018. *Atti del Congresso internazionale. La popolazione Transgender e Gender Nonconforming. I differenti contesti dell'intervento*, 19-20 ottobre 2018,

- Complesso dei SS. Marcellino e Festo, Università degli Studi di Napoli Federico II. Fondazione Genere Identità Cultura, 1-75 <<https://www.sinapsi.unina.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/EN/D/b%252F6%252Fc%252FD.e823725b81aa1f624621/P/BLOB%3AID%3D2694/E/pdf?mode=inline>> (2023-10-25).
- Vallauri, Maria Luisa. 2016. "L'introduzione del "doppio libretto" nell'Università degli Studi di Firenze." Intervento al Convegno di Modena, 17 maggio 2016, <[https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/cug/intervento\\_vallauri\\_unifi\\_modena\\_17%20maggio.pdf](https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/cug/intervento_vallauri_unifi_modena_17%20maggio.pdf)> (2023-05-02).
- XENIA. s.d. "Project Xenia." <<https://www.xeniaindex.eu/>> (2023-10-31).