

PROTOCOLLO D'INTESA

Periferie in Carriera. Carriere Alias e pratiche inclusive nelle Amministrazioni

Tra

Città Metropolitana di Torino

e

Amministrazioni comunali del territorio metropolitano

Premesso che:

- negli ultimi decenni, recependo i cambiamenti sociali e culturali e le conseguenti istanze provenienti dalla società civile, sempre più istituzioni internazionali e nazionali si sono impegnate per tutelare e riconoscere i diritti delle persone LGBTQIA+ affermando il divieto di discriminazione in base all'orientamento sessuale e all'identità di genere;

sul piano internazionale:

- la Convenzione Europea dei Diritti Umani (CEDU) del 4 novembre 1950 impone che il "godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o ogni altra condizione" (art.14);

- successivi numerosi atti emanati nell'ambito dell'Unione Europea prevedono il contrasto alle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o l'identità di genere e la garanzia dei diritti delle persone LGBTQIA+;

- la Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa 31 marzo 2010 CM/REC (2010)5 «Misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere negli Stati membri»;

- la Risoluzione del Consiglio d'Europa (2048) 2015 del 22 aprile 2015 «Discriminazione contro le persone transgender in Europa»;

- la Risoluzione (380) 2015 del Consiglio d'Europa del 24-26 marzo 2015 «Garantire i diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender (LGBT): una responsabilità delle città e delle Regioni europee»;

- la Risoluzione 1728 (2010) dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, del 29 aprile 2010, sulla discriminazione basata sull'orientamento sessuale e l'identità di genere;

- il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, articolo 19;

- la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (cd. Carta di Nizza), art. 21 (1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.
- 2. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.);
- la Direttiva 2006/54/CE di attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
 - la Risoluzione A3 0028/94 del Parlamento Europeo sulla parità di diritti per le persone omosessuali nella comunità;
- la Risoluzione del Parlamento europeo sui Diritti umani, l'orientamento sessuale e l'identità di genere nel quadro delle Nazioni Unite, n. 17/19 del 2011.

sul piano nazionale:

- la Costituzione italiana stabilisce all'art. 2 che "La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale"; ed all'art.3 che "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.";

Visti, sempre entro la cornice normativa interna:

- la Legge 14 aprile 1982, n. 164 «Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso»;
- il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cd. «Testo unico sul pubblico impiego»;
- il Decreto Legislativo 9.07.2003, n. 216, «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro»;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna», come modificato dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 196, in «Attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura» e dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 in «Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (Rifusione)»;
- la Legge 13 luglio 2015, n. 107, «Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti»;
- la Strategia nazionale LGBT (Lesbiche Gay Bisessual Trans) 2013-2016.

Vista, sul piano regionale:

- la Legge Regionale del Piemonte n. 5 del 23 marzo 2016 "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale", come modificata dalla Legge Regionale del Piemonte n. 19 del 17.12.2018.

sul piano metropolitano:

- con DGP n. 1134-307901/2006 del 10/10/2006 la Città Metropolitana di Torino ha aderito alla Rete

R.E.A.D.Y - Rete Nazionale delle Amministrazioni Pubbliche Anti Discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere;

- con Decreto del Consigliere Delegato n. DCRS 180 del 17/12/2020 è stato rinnovato il protocollo d'intesa tra la Città Metropolitana di Torino e la Regione Piemonte per iniziative in materia di contrasto alle discriminazioni;

- le attività richieste dal suddetto Protocollo alla Città Metropolitana di Torino hanno previsto l'istituzione del Nodo metropolitano contro le discriminazioni, parte integrante della Rete regionale contro le discriminazioni;

- all'interno del Piano Strategico Metropolitano 2023-2025 è individuata, come obiettivo dell'Asse 5, la promozione delle eguali opportunità di sviluppo personale e di comunità.

Considerato che:

- tra le segnalazioni di discriminazione pervenute al Nodo metropolitano contro le discriminazioni, istituito dalla Città metropolitana di Torino (che è parte integrante della [Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte](#), nell'ambito della quale svolge le attività sul territorio provinciale di Torino di accoglienza, orientamento e presa in carico delle persone segnalanti e gestione dei casi di discriminazione, costruzione e coordinamento della Rete territoriale contro le discriminazioni, costituita dai Punti informativi e da numerosi altri soggetti, monitoraggio del fenomeno delle discriminazioni, attività di informazione, comunicazione e sensibilizzazione sulle tematiche antidiscriminatorie) - , molte vedono coinvolte le istituzioni territoriali sociali e sanitarie;

- le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere sono in aumento e riguardano in modo particolare la popolazione giovanile;

- la Città Metropolitana di Torino con Decreto n. 169 del 07/06/2023 ha aderito al Protocollo operativo contro l'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT predisposto dal Comune di Nichelino;

- la Città Metropolitana di Torino ha assunto tra gli altri impegni quello di diffondere il suddetto protocollo nelle amministrazioni comunali del territorio metropolitano torinese e di affiancare i Comuni che vorranno intraprendere alcune delle azioni contenute nel protocollo, o avviare l'iter di approvazione di protocolli operativi diffusi ed aperti ad Enti ed Istituzioni territoriali;

- la Città Metropolitana di Torino per assolvere a questo compito e per supportare fattivamente le Amministrazioni propone la sottoscrizione del presente Protocollo d'intesa al fine di dotarsi di un coordinamento tra Comuni interessati a portare avanti pratiche inclusive come il registro di genere, le carriere alias e le altre pratiche inclusive.

Finalità del Coordinamento:

a) coordinare i Comuni che vogliono avviare iter amministrativi per il riconoscimento delle carriere alias e altre azioni per la promozione di strategie condivise finalizzate al contrasto alle discriminazioni basate sull'identità di genere e sull'orientamento sessuale;

b) promuovere lo sviluppo di reti locali per il contrasto all'omolesbobitransfobia che favoriscano la partecipazione degli attori locali attraverso il coordinamento da parte delle amministrazioni

comunali;

- c) promuovere attività di formazione nei diversi servizi e realtà coinvolte;
- d) raccogliere e diffondere le iniziative e le pratiche amministrative che si svilupperanno sul territorio contro l'omotransnegatività e a favore dell'inclusione delle persone LGBTQIA+;
- e) sostenere attraverso il reciproco scambio e con il supporto tecnico dell'Ufficio Pari Opportunità e Contrasto alle Discriminazioni e della Segreteria Generale della Città Metropolitana di Torino le Amministrazioni locali che intendono sottoscrivere il presente Protocollo;
- f) promuovere iniziative di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza.

Soggetti che possono aderire

Il Coordinamento è aperto a tutti i Comuni che insistono nell'area metropolitana di Torino; altri Comuni interessati al percorso avviato potranno partecipare in qualità di uditori.

Compiti dei Comuni sottoscrittori:

- a) individuare almeno una azione che si intende sperimentare e avviare, in seguito alla sottoscrizione del presente protocollo;
- b) condividere con la Città Metropolitana i percorsi amministrativi per rendere operative le azioni individuate;
- c) promuovere lo sviluppo di accordi locali orientati alla promozione di azioni interistituzionali tra i diversi attori del territorio, sul modello del Protocollo approvato dal Comune di Nichelino.

La Città metropolitana si impegna a:

- a) promuovere la sottoscrizione del Protocollo su tutto il territorio metropolitano e raccogliere le adesioni;
- b) sovrintendere in termini di supporto amministrativo, all'implementazione delle azioni operative nei territori;
- c) coordinare le iniziative che verranno realizzate sul territorio favorendo la collaborazione fra Amministrazioni locali;
- d) promuovere momenti di incontro e confronto con le Associazioni locali impegnate su questi temi per favorire la creazione di reti locali di collaborazione.

I soggetti che aderiscono al Coordinamento si impegnano a:

- a) sottoscrivere il presente Protocollo d'intesa;

- b) favorire l'emersione dei bisogni della popolazione LGBTQIA+ e operare affinché siano inclusi nella pianificazione strategica degli Enti;
- c) sviluppare azioni positive sul territorio metropolitano, ivi comprese le attività di formazione e sensibilizzazione;
- d) comunicare al Coordinamento le esperienze promosse e realizzate.

Durata

La durata del presente Protocollo decorre dalla data di sottoscrizione dello stesso da parte degli Enti per un periodo di anni tre.

Modifica

Qualsiasi modifica del presente Protocollo dovrà essere concordata per iscritto tra le parti ed entrerà in vigore solo dopo la sua sottoscrizione.

Recesso

Ciascuna delle parti potrà recedere dal presente Protocollo, dandone comunicazione tempestiva alla controparte.