



CITTA' DI TORINO

DIPARTIMENTO SERVIZI EDUCATIVI S. GIOVANI E PARI OPPORTUNITA', CONCILIAZIONE DEI TEMPI E FAMIGLIE E CITTA' UNIVERSITARIA

ATTO N. DEL 861

Torino, 19/12/2023

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Convocata la Giunta, presieduta dal Sindaco Stefano LO RUSSO, sono presenti, oltre la Vicesindaca Michela FAVARO, gli Assessori:

Domenico CARRETTA	Francesco TRESSO
Chiara FOGLIETTA	Carlotta SALERNO
Paolo MAZZOLENI	Jacopo ROSATELLI
Gabriella NARDELLI	Rosanna PURCHIA
Giovanna PENTENERO	

Assenti, per giustificati motivi, gli Assessori:
Paolo CHIAVARINO

Con l'assistenza della Segretaria Generale Rosa IOVINELLA.

OGGETTO: ISTITUZIONE DI UN TAVOLO INTERDIPARTIMENTALE DELLA CITTA' DI TORINO PER PROMUOVERE I DIRITTI E L'EQUO RICONOSCIMENTO DI TUTTE LE PERSONE A RISCHIO DI DISCRIMINAZIONE PER GENERE, IDENTITA' DI GENERE, ORIENTAMENTO SESSUALE, DISABILITA', ORIGINE ETNICA E/O NAZIONALE, RELIGIONE E CONVINZIONI PERSONALI ED ETA'

Premesso che,

con l'istituzione del Servizio Pari Opportunità, dal 1999 la Città di Torino è impegnata a favorire, all'interno della Civica Amministrazione e sul territorio cittadino, la parità e l'equità di genere e a prevenire il fenomeno della violenza e di ogni forma di discriminazione per genere, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, origine etnica e/o nazionale, religione e convinzioni personali ed età.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 905 del 13 febbraio 2001, la Città istituiva il Servizio

LGBT per il superamento delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, anche con iniziative di sensibilizzazione nei confronti della cittadinanza, in sinergia con gli altri Servizi dell'Amministrazione Comunale e in rete con enti e associazioni del territorio. A tal fine, costituiva il "Gruppo Permanente di Pilotaggio", con rappresentanti di quattro ambiti d'intervento che, nel tempo, si consolidava e potenziava, coinvolgendo, dal 2009, anche le Circoscrizioni e giungendo, nel 2018, ad un'articolazione che vedeva la partecipazione dei membri di venticinque servizi in rappresentanza di 7 Dipartimenti. Inoltre, a seguito della deliberazione della Giunta Comunale n. 443 del 6 febbraio 2015, nel Piano Esecutivo di Gestione, iniziavano ad essere inseriti specifici obiettivi dedicati al superamento delle discriminazioni delle persone LGBT. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 881 del 12 marzo 2013, la Città di Torino istituiva la figura del/la Disability Manager, al fine di assicurare ai cittadini con disabilità un riferimento sulle questioni della piena partecipazione e integrazione sociale e in grado di sostenere un'efficace azione di raccordo e coordinamento su questi temi tra le attività programmate e realizzate da tutti i settori organizzativi della Città di Torino. In tal senso, con determinazione dirigenziale n. 23 del 22 aprile 2014, il Direttore Generale provvedeva a riorganizzare i già esistenti Gruppo di Lavoro Interdivisionale e il Tavolo Tecnico Permanente sull'Accessibilità, istituendo un unico Gruppo di Lavoro Interdirezionale. Con determinazione del Segretario Generale n. 180 del 28 ottobre 2019, visto l'art. 2 commi 2 e 4 del Regolamento n. 384, veniva costituito il Gruppo di Lavoro Interdivisionale, coordinato dalla Divisione Servizi Sociali e composto dal Direttore, o suo delegato, delle Divisioni Servizi Sociali, Servizi Educativi, Servizi Culturali e Amministrativi, Giovani e Pari Opportunità, Infrastrutture e Mobilità e Patrimonio, Partecipate e Appalti. Successivamente, con determinazione del Segretario Generale n. 3167 del 22 settembre 2020, veniva confermato il Gruppo di Lavoro Interdivisionale e stabilito che le funzioni di coordinamento fossero attribuite al Servizio Centrale Gabinetto della Sindaca. Con deliberazione n. 14 del 23 gennaio 2023, il Consiglio Comunale confermava che il/la Disability Manager dovesse svolgere il ruolo e i compiti indicati all'art. 2 del "Regolamento Disability Manager della Città di Torino - n. 384" in stretta collaborazione con il Sindaco e con la Giunta, con gruppi di Lavoro/Commissioni interni al Comune con specifiche competenze tecniche nonché con il Gruppo di Lavoro Interdirezionale istituito con la determinazione dirigenziale n. 23/2014.

Con nota prot. n. 3416 del 27 giugno 2023, il Sindaco conferiva al Dr. Antonino Calvano l'incarico di Disability Manager della Città di Torino.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 938 del 30 settembre 2021, la Civica Amministrazione adottava il "Protocollo sulla comunicazione di genere e sul linguaggio non discriminatorio" per promuovere il superamento degli stereotipi, con un approccio basato sui diritti umani e intersezionale e finalizzato a contrastare il fenomeno dell'odio basato su sesso e identità di genere, origine etnica e/o nazionale, religione o convinzioni personali, disabilità, età e/o orientamento sessuale.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 596 del 12 luglio 2021, quale prima città in Italia, Torino introduceva la funzione di Gender City Manager per promuovere un approccio inclusivo alle questioni di genere in tutte le politiche comunali. In tal senso, veniva prevista anche l'istituzione di un Tavolo di lavoro trasversale ai Servizi dell'Amministrazione, che concorresse alla predisposizione e al periodico aggiornamento delle Linee Guida cittadine per l'uguaglianza e l'equità di genere e, come indicato nella deliberazione della Giunta Comunale n. 309 del 6 maggio 2022, collaborasse alla redazione e sostenesse l'implementazione del Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan - GEP) del Comune di Torino.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 859 del 17 marzo 2020, la Città adottava un primo "Piano d'azione cittadino contro i crimini d'odio razzisti". Successivamente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 125 del 14 marzo 2023, la Civica Amministrazione approvava il "Piano di Azione Locale della Città di Torino per la prevenzione ed il contrasto al razzismo e dei crimini razzisti", finalizzato a prevenire e contrastare il razzismo, la xenofobia e i crimini d'odio. Tale

Piano prevedeva l'istituzione di un gruppo di lavoro interdivisionale contro le discriminazioni, con il compito di favorire l'integrazione del principio di non discriminazione nell'azione amministrativa, attraverso attività di monitoraggio degli atti, confronto tra funzionari e consulenza agli uffici.

Considerato che

il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2023/2025, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 189 del 17/04/2023, richiama esplicitamente il principio di non discriminazione in base a genere, orientamento sessuale, età, diverse abilità, origine geografica, lingua, cultura e religione affinché siano garantiti i diritti e le opportunità di cittadinanza a tutti/e.

Nel Piano degli Obiettivi allegato al PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 228 del 4 maggio 2023, è previsto anche un obiettivo strategico di Ente volto a sostenere l'equo riconoscimento di tutte le persone a rischio di discriminazione per genere, identità di genere e orientamento sessuale, origine etnica e/o religione e diversa abilità, che ciascuna Area/Dipartimento/Divisione/Servizio, in accordo con il tavolo interdipartimentale "diritti e antidiscriminazione" ed il Disability Manager, potrà declinare in funzione delle specifiche attività e ambiti di intervento.

Al fine di rafforzare un approccio unitario in favore dei Diritti e le Pari Opportunità e contro le discriminazioni e, nel contempo, valorizzare ulteriormente il ruolo di Torino, quale città capitale dei diritti, riconosciuta a livello nazionale e internazionale, con comunicazione alla Giunta Comunale del 6 novembre 2023, la Civica Amministrazione condivideva l'intenzione di avviare il percorso di istituzione del Tavolo interdipartimentale "Diritti e Antidiscriminazione", volto a progettare, in modo coordinato, modalità organizzative e gestionali utili a promuovere la trasversalità delle politiche e delle azioni in materia di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per genere, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, origine etnica e/o nazionale, religione e convinzioni personali ed età.

Tale Tavolo sarà promosso e coordinato dalla Direttrice Generale o eventuale suo/a delegato/a e sarà costituito dai/dalle Direttori/Direttrici di ogni Dipartimento e/o strutture equipollenti, dal/dalla Disability Manager, dal Dirigente del Servizio Pari Opportunità e dalla Gender City Manager. Si dà atto della condivisione preliminare del testo della presente Deliberazione con tutti gli Assessorati, secondo l'intendimento comunicato alla Giunta il 6 novembre 2023.

Il Tavolo potrà operare mediante gruppi di lavoro (gruppi di pilotaggio) composti da delegati di Dipartimenti/Divisioni/Servizi, identificati in ragione delle specifiche competenze funzionali, al fine di garantire che gli interventi previsti siano il più possibile integrati tra di loro e rispondenti alle reali necessità. In particolare, relativamente ai seguenti ambiti di intervento:

a. **GENERE**, la Città intende sostenere l'elaborazione e l'implementazione:

- del Gender Equality Plan (GEP),
- del Bilancio di Genere,
- dal Piano Azioni Positive, allegato della sezione 3.3 (Piano triennale del fabbisogno del personale) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Ente,
- della scheda di Valutazione dell'Impatto di Genere (V.I.Ge), in collaborazione con la Gender City Manager,
- delle Linee Guida cittadine per l'uguaglianza e l'equità di genere;

b. **IDENTITÀ DI GENERE E ORIENTAMENTO SESSUALE**, la Città intende:

- migliorare il benessere e l'inclusione delle persone trans e non binarie di tutte le età, favorendo l'affermazione di genere nell'accesso ai servizi,
 - promuovere iniziative culturali per informare e sensibilizzare la cittadinanza sulle tematiche LGBT (Lesbica, gay, bisessuale, transgender), tenendo conto delle forme multiple e simultanee delle discriminazioni, allo scopo di contribuire a creare un clima sociale di riconoscimento e rispetto delle differenze,
 - estendere la formazione sulle tematiche LGBT al personale dipendente, in particolare alle persone neo-assunte e elaborare proposte formative in funzione delle esigenze del personale di specifiche Aree/Dipartimenti/Servizi;
- c. ANTIRAZZISTA, la Città intende dare attuazione alle misure previste nel Piano di Azione Locale, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 125 del 114 marzo 2023, tra le quali:
- inserire il tema dell'antirazzismo e del contrasto della xenofobia tra le proposte di attività formative per il personale dipendente comunale, anche valorizzando le esperienze del Comitato Unico di Garanzia nel Piano di Azioni Positive 2023-2025,
 - promuovere la realizzazione di studi statistici che il Comune genera nell'erogazione dei servizi e nello svolgimento delle funzioni, disaggregando i dati per sesso, cittadinanza e Paese di nascita,
 - migliorare il raccordo interassessorile e interdivisionale per confrontare dati e analisi settoriali in modo da approfondire dinamiche complesse di discriminazioni sistemiche o intersezionali per orientare le decisioni, supportare in misura coerente l'adozione di politiche pubbliche e valutare la loro applicazione ed efficacia come vettori di riduzione delle disuguaglianze,
 - verificare la possibilità di includere specifici criteri e premialità per i temi di diversity negli appalti per la fornitura di beni e servizi alla Città (public procurement);
- d. DISABILITÀ, la Città intende:
- promuovere l'esercizio dei diritti e delle opportunità di accesso fisico e/o digitale e di fruizione dei servizi comunali da parte delle persone con disabilità, con particolare riferimento ai diritti fondamentali, alla casa, al lavoro, alla formazione, alla cultura, all'assistenza, alla tutela della salute, all'istruzione, alla mobilità e allo sport;
 - sostenere l'elaborazione e l'implementazione di:
 - azioni rivolte al personale comunale con disabilità all'interno del Piano di Azioni Positive 2023 - 2025,
 - Linee Guida cittadine sui diritti delle persone con disabilità.

La partecipazione ai lavori del tavolo non comporta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato.

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 48 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Dato atto che i pareri di cui all'art. 49 del suddetto Testo Unico sono:

- favorevole sulla regolarità tecnica;
- favorevole sulla regolarità contabile;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa, che integralmente si richiamano;

1. Istituire il Tavolo Interdipartimentale “Diritti e Antidiscriminazione”, all’esito della condivisione preliminare del testo della presente Deliberazione con tutti gli Assessorati. Tale tavolo è affidato al coordinamento della Direttrice Generale o eventuale suo/a delegato/a e composto dai/dalle Direttori/Direttrici di ogni Dipartimento, dal/dalla Disability Manager, dal Dirigente del Servizio Pari Opportunità e dalla Gender City Manager;
2. demandare a tutte/i Direttori/Direttrici e i/le Dirigenti l’individuazione dei/delle dipendenti dei propri Dipartimenti/Divisioni/Servizi che eventualmente opereranno nei gruppi di pilotaggio, negli ambiti di intervento e con le funzioni espresse in narrativa;
3. demandare alla Direttrice Generale l’emanazione di tutti gli atti ritenuti necessari alla costituzione e all’implementazione delle attività di competenza del Tavolo Interdipartimentale “Diritti a Antidiscriminazione” e dei gruppi di pilotaggio relativi ai summenzionati quattro ambiti di interventi;
4. dare atto che il Tavolo Interdipartimentale “Diritti e Antidiscriminazione” non comporterà oneri aggiuntivi per il bilancio comunale in quanto rientra nelle attività istituzionali dell'Ente;
5. dare atto che il presente provvedimento è conforme alle disposizioni in materia di valutazione dell’impatto economico e non rientra tra quelli assoggettati alla disciplina disposta dalla circolare prot. 16298 del 19 dicembre 2012, come risulta dall'allegato 1) parte integrante del presente provvedimento.

Proponenti:

L'ASSESSORE
Jacopo Rosatelli

Si esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica.

IL DIRIGENTE
Roberto Vito Grieco

Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile.

LA DIRIGENTE FINANZIARIA
Patrizia Rossini

IL SINDACO
Firmato digitalmente
Stefano Lo Russo

LA SEGRETARIA GENERALE
Firmato digitalmente
Rosa Iovinella

Si dichiara che sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire ¹, archiviati come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

1. DEL-861-2023-All_1-all.1_VIE.pdf



¹ L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento