



# Politiche locali LGBT:

## l'Italia e il caso Piemonte

a cura del CIRSD e del Servizio LGBT della Città di Torino



# Politiche locali LGBT:

l'Italia e il caso Piemonte

a cura del CIRSDe e del Servizio LGBT della Città di Torino





## Progetto AHEAD

[www.ahead-bcn.org](http://www.ahead-bcn.org)

## Partner locali del Progetto

Comune di Torino

Servizio LGBT per il superamento delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere

[www.comune.torino.it/politichedigenere/](http://www.comune.torino.it/politichedigenere/)

CIRSDe

Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne - Università degli Studi di Torino

[www.cirsde.unito.it](http://www.cirsde.unito.it)

Regione Piemonte

Settore Affari Generali e Pari Opportunità per Tutti

[www.regione.piemonte.it/pariopportunita](http://www.regione.piemonte.it/pariopportunita)

Provincia di Torino

Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi

[www.provincia.torino.it/pari\\_opportunita.htm](http://www.provincia.torino.it/pari_opportunita.htm)

Coordinamento Torino Pride GLBT

[www.torinopride.it](http://www.torinopride.it)

## La presente pubblicazione è a cura di:

CIRSDe – Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne dell'Università degli Studi di Torino  
Servizio LGBT per il superamento delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere della Città di Torino

## La prima parte sulla ricerca è di

Beatrice Gusmano

Chiara Bertone

## La seconda parte sull'azione locale è di

Luca Cipriani

Roberto Emprin

Barbara Posa

Eufemio Gianluca Truppa

del Servizio LGBT della Città di Torino

con il contributo di

Mario Castoldi

## Nota cautelativa

La presente pubblicazione è stata realizzata con il supporto finanziario del Programma Diritti Fondamentali e Cittadinanza della Commissione Europea. I contenuti di questa pubblicazione sono di esclusiva responsabilità del CIRSDe e della Città di Torino e non possono essere assunti in alcun modo come espressione del punto di vista della Commissione Europea.

## CC Creative Commons

Attribuzione 3.0 Licenza non localizzata. Autorizzazione a condividere e riorganizzare il lavoro, a condizione che se ne riconosca l'autore nel modo indicato sotto (senza suggerire che ciò costituisca avallo delle proprie opinioni o dell'uso del lavoro).

## Per citare questa pubblicazione, utilizzare i seguenti formati:

Cirsde e Servizio LGBT della Città di Torino (a cura di) (2011), *Politiche locali LGBT: l'Italia e il caso Piemonte*, Torino, Città di Torino, 2011.

**Per citare la prima parte sulla ricerca:** Gusmano, B. e Bertone, C. (2011), *Partnership e legittimazione nelle politiche locali LGBT*, in Cirsde e Servizio LGBT della Città di Torino (a cura di), *Politiche locali LGBT: l'Italia e il caso Piemonte*, Torino, Città di Torino, pp. 13-62.

**Per citare la seconda parte sull'intervento locale:** Servizio LGBT della Città di Torino (a cura di) (2011), *Progettazione e sperimentazione di modelli formativi innovativi sulle tematiche LGBT rivolti a dipendenti della pubblica amministrazione e a insegnanti*, in Cirsde e Servizio LGBT della Città di Torino (a cura di), *Politiche locali LGBT: l'Italia e il caso Piemonte*, Torino, Città di Torino, pp. 63-88.

## Progetto cofinanziato dal

Programma Diritti Fondamentali e Cittadinanza dell'Unione Europea

## Prima edizione in italiano nell'aprile 2011

Città di Torino

## Progetto grafico

Cecilia Garcia Rico

## Copertina di

Angelo Sismondi

## Impaginazione e stampa

Agit Mariogros Industrie Grafiche, Beinasco (TO)

ISBN 978-88-86685-94-8

Stampato su carta Corolla Book Ivory - Fedrigoni Cartiere  
Carta vergata, certificata FSC, di pura cellulosa E.C.F.

## Indice

Premessa	7
Introduzione	9
Parte I – La ricerca: <i>partnership</i> e legittimazione nelle politiche locali LGBT	13
Linee guida per gli enti locali	15
1. <b>Governance locale e politiche LGBT</b>	17
1.1 Dal <i>government</i> alla <i>governance</i>	17
1.2 <i>Partnership</i> pubblico-privato sulle tematiche LGBT	18
1.3 Forme di legittimazione e orientamenti delle politiche	19
2. <b>Una ricerca a partire dal livello locale: esperienze delle città e delle <i>partnership</i></b>	23
2.1 Tavolo di coordinamento permanente sull'identità di genere e l'orientamento sessuale – Comune di Roma	23
2.2 Tavolo di concertazione permanente tra le associazioni LGBT e il Comune di Napoli	25
2.3 Osservatorio LGBT del Comune di Venezia	26
2.4 Ufficio Politiche delle Differenze del Comune di Bologna	28
2.5 Servizio LGBT del Comune di Torino e Coordinamento Torino Pride GLBT	29
2.6 <i>Partnership</i> verticale: il caso studio del Piemonte	31
3. <b><i>Partnership</i> e strategie di legittimazione. Riflessioni sui casi studio</b>	35
3.1 Le associazioni e il rapporto con l'amministrazione locale	35
3.2 La dimensione relazionale	38
3.3 La dimensione organizzativa	40
3.3.1 Strategie organizzative per garantire la continuità temporale	41
3.3.2 <i>Mainstreaming</i> interno all'ente locale	43
3.3.3 Relazioni verticali	45
3.4 Le strategie di legittimazione delle politiche LGBT locali	47
3.4.1 I bisogni e le azioni	50
4. <b>La rete RE.A.DY</b>	53
4.1 Breve storia della Rete	53
4.2 Punti di forza e nodi critici	54
4.3 Le strategie di legittimazione	56
Appendice	59
Parte II – L'azione locale: progettazione e sperimentazione di modelli formativi innovativi sulle tematiche LGBT rivolti a dipendenti della pubblica amministrazione e a insegnanti	63
1. <b>L'attività di formazione e il lavoro di rete come base dell'azione locale</b>	65
1.1 L'esperienza del Servizio LGBT	65
1.2 Caratteristiche dell'attività formativa	66
1.3 Scelta dei <i>target</i>	67

<b>2. L'articolazione del processo</b>	<b>69</b>
2.1 Le fasi del processo	69
2.2 Le linee guida metodologiche	70
2.3 La progettazione dei kit	74
2.3.1 Dall'analisi dei bisogni alla macro e microprogettazione	74
2.3.2 I kit formativi	75
2.4 La sperimentazione	77
<b>3. L'attività di verifica</b>	<b>79</b>
3.1 Caratteristiche dei gruppi coinvolti nella formazione	79
3.2 La revisione dei kit	81
3.3 La valutazione	82
3.4 L'eredità del progetto AHEAD	87
<b>Bibliografia</b>	<b>89</b>



La pubblicazione raccoglie l'attività di ricerca condotta dal CIRSD e dell'Università di Torino e la sperimentazione nel campo formativo realizzata dal Servizio LGBT del Comune di Torino, insieme ai Partner locali, quali la Regione Piemonte, la Provincia di Torino e il Coordinamento Torino Pride, nell'ambito del progetto europeo AHEAD.

A questo proposito è utile osservare che la partecipazione del Comune di Torino al progetto AHEAD non nasce dal nulla, ma si inserisce in una situazione di consolidate esperienze: essa è avvenuta a dieci anni di distanza dalla nascita del Servizio LGBT del Comune di Torino e a cinque anni dalla costituzione della rete RE.A.DY che riunisce gli Enti locali italiani sensibili ed attenti alle tematiche dei diritti reali delle persone omosessuali, bisessuali e transgender.

L'attività sperimentale di formazione del progetto AHEAD ha permesso di consolidare e sistematizzare il lavoro portato avanti sino a questo momento dal Servizio LGBT e di acquisire nuovi strumenti e metodologie per il futuro. Tali strumenti e metodologie sono agevolmente replicabili in altre realtà e possono essere condivise nella rete sviluppata in questi anni a livello sia locale sia nazionale.

L'attività di ricerca del CIRSD e offre molteplici elementi di analisi e riflessioni sulle esperienze in ambito LGBT delle amministrazioni locali in Italia (Bologna, Venezia, Roma, Napoli) con un'attenzione particolare al "caso Piemonte" in cui in questi anni si è creata una partnership verticale tra Comune, Provincia e Regione e una orizzontale con il Coordinamento delle associazioni LGBT, diventando una sorta di laboratorio sul territorio.

Tra l'altro conviene ricordare che il Servizio LGBT nacque proprio con una ricerca sui bisogni delle persone LGBT e sulla percezione sociale nei loro confronti: a dieci anni di distanza la ricerca del CIRSD e permette di restituire sia il significato del lavoro svolto, sia la validità delle strategie organizzative e di legittimazione messe in atto a Torino e negli altri contesti, in cui sono stati avviati dei tavoli di confronto tra enti locali e associazioni LGBT o, come nel caso di Venezia, in cui l'ente locale ha sperimentato un Osservatorio impegnato sui temi LGBT.

Le linee guida che aprono la pubblicazione offrono infine importanti riferimenti metodologici e operativi rivolti a quelle amministrazioni locali che intendono avviare politiche LGBT a partire dalle esperienze realizzate in questi anni: si tratta uno strumento di lavoro che, mi auguro, possa essere utile a tutti.

L'Assessore alle Pari Opportunità  
e alle Politiche Giovanili della Città di Torino  
**Marta Levi**



# Introduzione





Nello sviluppo delle politiche di contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere in Europa, sta emergendo in questi anni il ruolo fondamentale delle amministrazioni locali. La loro capacità di progettare e realizzare in questo ambito politiche efficaci e concertate con le realtà associative, in primo luogo le organizzazioni LGBT<sup>1</sup>, e con gli altri livelli di *governance*, appare infatti cruciale nel rendere effettivo sul territorio il contrasto alle discriminazioni.

È stato questo l'oggetto del progetto europeo AHEAD (*Against Homophobia. European local Administration Devices*)<sup>2</sup>, realizzato nell'ambito del Programma Specifico dell'Unione Europea 'Fundamental Rights and Citizenship (2007-2013)', di cui il Comune di Barcellona è stato capofila e che ha visto collaborare come partner pubbliche amministrazioni e università europee: il Comune di Torino, il Comune di Colonia, il CIRSDe dell'Università di Torino, l'IGOP dell'Università Autonoma di Barcellona e il CEPS di Barcellona, il MTA SzKI di Budapest, il Centre for Youth Work Studies della Brunel University di Londra. Partner associati a livello locale torinese sono la Regione Piemonte, la Provincia di Torino ed il Coordinamento Torino Pride GLBT. I principali obiettivi comuni del progetto sono stati la pubblicazione di un Libro Bianco sulle politiche pubbliche LGBT da parte delle amministrazioni locali europee e l'avvio della costruzione di una Rete di Città europee impegnate nel contrasto all'omofobia e alla transfobia. Proponendosi come strumento utile per le amministrazioni locali che vogliono sviluppare politiche in questo ambito, il Libro Bianco contiene: un quadro di contesto sulla situazione legislativa relativa ai diritti riconosciuti, o negati, alle persone LGBT nei diversi paesi europei, sulla loro situazione sociale e sulle dimensioni di maggiore vulnerabilità; raccomandazioni generali su come realizzare azioni efficaci; descrizioni dettagliate di buone pratiche sperimentate da amministrazioni locali in Europa.

Per informazioni su questi aspetti, rimandiamo quindi al Libro Bianco<sup>3</sup>: questo volume si concentra più in particolare sulle politiche locali LGBT sviluppate nel nostro paese. Esso raccoglie infatti i frutti del lavoro realizzato dai partner italiani che hanno sviluppato all'interno del progetto anche azioni specifiche.

La prima parte del volume è dedicata ai risultati della ricerca condotta dal CIRSDe, Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne dell'Università di Torino, e cofinanziata dalla Regione Piemonte, sulle reti sviluppate localmente e a livello nazionale per confrontarsi e concertare le politiche pubbliche LGBT. In un contesto nazionale caratterizzato dall'assenza di una specifica normativa a tutela dei soggetti LGBT, l'unità di Torino si è concentrata sull'individuare attraverso quali strategie le amministrazioni locali potessero comunque dare legittimità a questa tematica. A questo scopo sono stati realizzati studi di caso sulle *partnership* tra amministrazioni e mondo LGBT in cinque città italiane (Roma, Napoli, Bologna, Venezia, Torino) e sul-

1. Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transessuali/Transgender.

2. <http://www.ahead-bcn.org/>

3. Il Libro Bianco è disponibile sul sito del progetto AHEAD: <http://www.ahead-bcn.org/>  
La versione italiana è disponibile sul sito del Servizio LGBT della Città di Torino: <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/ahead/>

4. La prima parte del volume è frutto del lavoro comune delle autrici. In particolare, Beatrice Gusmano ha scritto i par. 1.1 e 1.2 del primo capitolo; il secondo capitolo; i par. 3.1, 3.2 e 3.3 del terzo capitolo; i par. 4.1 e 4.2 del quarto capitolo. Chiara Bertone ha scritto i par. 1.3, 3.4 e 4.3.

l'esperienza di *partnership* verticale in Piemonte. Un approfondimento ulteriore è stato dedicato all'attività della Rete italiana RE.A.DY (Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Antidiscriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere).<sup>4</sup>

Per comprendere il ruolo assunto dalla *governance* locale, il primo capitolo propone un'esplorazione dei cambiamenti che hanno coinvolto le politiche LGBT in seguito al decentramento dei poteri dello Stato in favore degli enti locali, sulla base delle ricerche e riflessioni già disponibili nella letteratura internazionale. Nel secondo capitolo sono descritte le esperienze di politiche locali LGBT che sono state oggetto degli studi di caso realizzati nella ricerca: il Tavolo di coordinamento permanente sull'identità di genere e l'orientamento sessuale di Roma; il Tavolo di concertazione permanente tra le associazioni LGBT e il Comune di Napoli; l'Osservatorio LGBT del Comune di Venezia; l'Ufficio Politiche delle differenze del Comune di Bologna; il Servizio LGBT del Comune di Torino e il Coordinamento Torino Pride GLBT; la *partnership* verticale tra Comune di Torino, Provincia di Torino e Regione in Piemonte. Nel terzo capitolo sono analizzate le diverse strategie organizzative e di legittimazione delle *partnership* oggetto di questi studi di caso. Infine, il quarto capitolo è dedicato alla ricostruzione della storia e all'analisi della rete RE.A.DY.

Nella seconda parte del volume sono riportati i risultati della sperimentazione di attività formative condotta, come parte del progetto AHEAD, dal Servizio LGBT del Comune di Torino, insieme alla Regione Piemonte, alla Provincia di Torino e al Coordinamento Torino Pride GLBT. A Torino sono stati progettati e sperimentati quattro kit formativi innovativi relativi a ciascuna delle aree tematiche definite dal progetto stesso: istruzione, famiglia, inclusione sociale, spazio pubblico. Il percorso proposto vuole rendere conto delle motivazioni alla base della scelta di questa sperimentazione, della sua complessità di realizzazione, sia per il numero di soggetti coinvolti sia per l'articolazione delle fasi del processo, e dell'attenzione riservata alla valutazione dei risultati.

Parte I

La ricerca: *partnership*  
e legittimazione  
nelle politiche locali LGBT

di Beatrice Gusmano e Chiara Bertone





Le seguenti linee guida rappresentano delle indicazioni, emerse durante il lavoro di ricerca, su scelte organizzative e operative che hanno permesso agli enti locali di lavorare in modo efficace sulle tematiche LGBT.

### Ente locale:

- individuare un referente politico che si assuma la responsabilità di legittimare le azioni LGBT e che sensibilizzi l'intero apparato politico al fine di modificare la cultura organizzativa;
- commissionare all'Università o a altri enti scientifici una ricerca locale sui bisogni della popolazione LGBT e sulla percezione sociale dei testimoni privilegiati (insegnanti, pediatri, operatori sociali, associazioni di genitori...);
- istituire un servizio dedicato alle tematiche LGBT incardinato nel Comune per garantire continuità organizzativa e arginare l'invisibilità solitamente associata a queste tematiche;
- prevedere l'impiego di personale motivato sulle tematiche LGBT e assegnare ad ogni unità mansioni specifiche;
- creare un Gruppo di Pilotaggio con i referenti di tutti i Settori della Pubblica Amministrazione affinché ogni ambito lavori sulle tematiche LGBT per le proprie competenze;
- promuovere la trasversalità delle azioni coinvolgendo tutti gli Assessorati;
- sensibilizzare i dirigenti della Pubblica Amministrazione per dare legittimità alle azioni;
- attivare la formazione di tutti i dipendenti pubblici per promuovere un rapporto competente con l'utenza;
- rimuovere gli assunti eteronormativi da tutti gli atti, sia amministrativi che normativi, di competenza;
- inserire le iniziative LGBT all'interno delle manifestazioni cittadine;
- prevedere la valutazione delle iniziative svolte di anno in anno operativizzando gli obiettivi;
- stimolare una rete sul territorio che coinvolga enti pubblici e soggetti privati;
- coinvolgere un Coordinamento locale delle associazioni LGBT in tutte le attività, compresa la formazione (vedi *'Partnership* tra ente locale e associazioni LGBT');
- creare una *partnership* verticale con tutti i livelli di *governance* del territorio;
- aderire alla rete RE.A.DY per avere un confronto con gli altri enti impegnati in Italia, sia rispetto alla condivisione delle buone pratiche che per la condivisione delle strategie e per la riflessione sulle fonti di legittimazione delle politiche LGBT;
- costruire un rapporto con il governo centrale mantenendo l'autonomia;

- stabilire un confronto continuo con l'Unione Europea;
- considerare le specificità dei contesti locali nel progettare e realizzare gli interventi, garantendone una diffusione su tutto il territorio.

#### **Partnership tra ente locale e associazioni LGBT:**

- promuovere la costituzione di un Coordinamento di tutte le realtà LGBT presenti sul territorio;
- costruire una *partnership* con il Coordinamento per promuovere un approccio *bottom-up* coinvolgendo sempre le associazioni sia nel processo decisionale che nella fase operativa;
- prevedere un regolamento che definisca i rapporti tra ente locale e associazioni in termini non gerarchici, che sancisca l'autonomia del Coordinamento rispetto al Comune e che argini l'egemonia delle associazioni maggioritarie;
- decidere formalmente gli aspetti su cui l'ente locale e il Coordinamento intendono cooperare;
- prevedere delle riunioni periodiche formalizzando l'ordine del giorno;
- concertare insieme al Coordinamento le iniziative avvalendosi della sua competenza maturata grazie alla conoscenza del territorio;
- organizzare delle iniziative concertate attorno alle date simboliche del movimento LGBT: 17 maggio (Giornata Mondiale contro l'Omofobia); 28 giugno (Pride); 20 novembre (T-DOR);
- tenere in considerazione le specificità delle singole associazioni continuando a patrocinare le loro attività anche al di là delle iniziative del Coordinamento.

Nell'esplorare come sono cambiate le modalità di attuazione delle politiche LGBT in seguito al decentramento dei poteri dello Stato in favore degli enti locali, dagli studi emergono tre aspetti importanti che qui approfondiremo: il sistema di *governance* (Bertone e Cappellato 2006), il ruolo dei cosiddetti *strategic brokers* (Larner e Craig 2005) e le strategie di legittimazione delle politiche LGBT.

### 1.1 Dal government alla governance

La crisi del *welfare state* che caratterizza i paesi occidentali da alcuni decenni ha messo in discussione il carattere universale dello stato sociale in favore di una priorità assegnata al mercato (Cappelletti e Mittonne 2008). Il fordismo, che sino agli anni '70 aveva garantito un livellamento delle disparità territoriali, inizia a vacillare negli anni '80, quando si assiste a una decentralizzazione del coordinamento politico, sociale e economico in seguito alla recessione e alla razionalizzazione della spesa pubblica (Brenner 2005): è in questa fase neoliberista che si realizzano un trasferimento di responsabilità dallo stato centrale agli enti locali (Ranci 2005) e un'esternalizzazione dei servizi, con l'effetto di ridimensionare il carattere universalistico e pubblico del *welfare state* (Brenner e Theodore 2002).

In questo contesto, anche le politiche sociali vengono subordinate alle leggi del mercato: in un clima di competitività economica che caratterizza anche gli enti locali (Eisenschitz e Gough 1998), negli anni '90 la dotazione territoriale di servizi si sviluppa in maniera disomogenea all'interno dei contesti nazionali. Con la riduzione della spesa pubblica, la strategia intrapresa dagli enti locali è quella di realizzare *partnership* con il privato. Il passaggio delineatosi negli ultimi quaranta anni è, quindi, dal *government*, inteso come assetto dei poteri esercitati dallo Stato, alla *governance*, ovvero a un modello di governo multilivello, radicato nei territori, risultato del coordinamento tra attori istituzionali e sociali (Sabbatini 2005).

Rhodes (1996) identifica la *governance* proprio con le reti in quanto spazi socio-politici in cui vengono rese possibili interazioni alla pari che coinvolgono in maniera trasversale diversi settori della pubblica amministrazione e partner del terzo settore e del mercato. La *governance* diventa anche la forma di gestione promossa dall'Unione Europea come tentativo di conciliare i principi di giustizia sociale con quelli della competitività e della crescita: è appunto per descrivere il funzionamento dell'Unione Europea che negli anni '90 viene coniato il termine di *governance multilivello*, ad indicare il continuo negoziato tra governi sovrapposti sia territorialmente che in materia di competenze e responsabilità.

È a partire da questo contesto che le *partnership* pubblico-privato acquisiscono sempre maggiore centralità di fronte a degli enti locali che si trovano responsabilizzati da un punto di vista politico, ma privi di strumenti amministrativi agili che permettano loro di attuare in modo autonomo politiche di *welfare* locale efficaci. Per questa ragione assistiamo ad un proliferare di tavoli di confronto tra pubblico e privato (Bobbio 2005).

## 1.2 *Partnership* pubblico-privato sulle tematiche LGBT

Banaszak *et al.* (2003) identificano una tipologia dei rapporti verticali e orizzontali messi in atto dalle istituzioni: l'autorità statale viene *uploaded* (caricata) sulle organizzazioni sovranazionali (Unione Europea *in primis*) e *downloaded* (scaricata) sugli enti regionali, provinciali e comunali; contemporaneamente, si assiste ad un indebolimento del potere degli organi eletti in favore degli organi designati dal governo (come ad esempio l'UNAR<sup>5</sup>) attraverso un processo di *lateral loading* (spinta laterale); infine, il delegare le responsabilità della pubblica amministrazione agli attori della società civile viene definito attraverso la nozione di *offloading* (trasferimento). Lo svilupparsi delle forti *partnership* tra enti pubblici e associazioni LGBT rientra proprio in quest'ultima definizione: per renderne conto, utilizzeremo principalmente gli studi di origine britannica che hanno analizzato come si stanno sviluppando le azioni locali nell'ambito delle politiche LGBT (Cooper 2006; Monro e Richardson 2010) e il loro legame con i processi politici, economici e sociali che hanno contraddistinto il mondo occidentale negli ultimi decenni.

Per quel che concerne il sistema di *governance*, in Gran Bretagna verso la metà degli anni '80 le autorità municipali, prevalentemente metropolitane, iniziano a occuparsi delle tematiche LGBT in un momento di forte attenzione, da parte dei governi laburisti, nei confronti delle pari opportunità e del multiculturalismo (Lansley *et al.* 1989; Lent 2001). L'obiettivo di questo primo periodo è, da un lato, rimuovere i presupposti eteronormativi da linee guida, politiche e procedure degli enti locali al fine di ridurre la discriminazione sia diretta che indiretta; dall'altro, appoggiare lo sviluppo della comunità LGBT attraverso iniziative simboliche e finanziamenti pubblici.

Questa attenzione comincia a declinare alla fine degli anni '80 quando, non solo in Gran Bretagna, si affermano orientamenti più conservatori e l'economia inizia a diventare il perno delle scelte politiche. Un aspetto non trascurabile di questo periodo è l'emergere di una scena commerciale omosessuale attraverso la quale le tematiche LGBT irrompono legittimamente all'interno della *governance* locale, economicamente interessata a quello che viene definito *pink pound*, identificato prevalentemente con la capacità di spesa di uomini gay bianchi ed economicamente agiati (Cooper e Monro 2003). Contemporaneamente, le stesse associazioni LGBT spostano il *focus* delle rivendicazioni dall'affermazione di un'identità sessuale non normativa ai diritti individuali, uno spostamento che è stato interpretato come conseguente alle premesse del 'si-

5. Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali istituito presso il Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

stema neoliberista' (Carabine e Monro 2004). Negli anni '90, dunque, le iniziative maggiormente appoggiate dalle istituzioni riguardano la violenza omofobica, riferita alla più generale preoccupazione inerente la sicurezza, parola chiave, come vedremo, delle politiche dell'inizio del XXI secolo e filtro attraverso cui le tematiche LGBT iniziano a fare organicamente ingresso all'interno della programmazione locale.

Per concretizzare questi propositi vengono utilizzate le competenze e le conoscenze degli attivisti di movimento, inizialmente riconosciuti come consulenti esterni della *governance* locale; nel processo di ristrutturazione del *welfare*, questi rapporti di consulenza acquisiscono sempre maggior formalità, dando luogo a delle *partnership* in cui l'ente locale valorizza le risorse presenti sul territorio promuovendo una forma di *empowerment* delle comunità locali. Tale processo non è però così lineare e presenta delle criticità - prima fra tutte la de-radicalizzazione delle istanze LGBT - il cui peso viene esperito in maggior misura dagli *strategic brokers* (Larner e Craig 2005). Con questa espressione vengono definiti i 'mediatori strategici', ovvero attivisti funzionali alle *partnership* in quanto capaci di promuovere il cambiamento attraverso un lavoro di rete tra associazioni ed enti locali. In letteratura troviamo la distinzione tra chi lavora dentro l'ente, facendosi portavoce delle istanze della comunità LGBT, e chi invece mantiene il proprio profilo di attivista nelle associazioni e si prodiga nel coordinamento con l'ente locale. Al di là di questa prima dimensione organizzativa spicca anche una seconda dimensione, quella relazionale, presentata come imprescindibile ai fini di una *partnership* efficace. La doppia presenza all'interno della pubblica amministrazione e dei movimenti LGBT comporta, però, anche dei fenomeni di *burn out* dovuti al carico emotivo conseguente al portare avanti delle istanze identitarie all'interno di un'istituzione caratterizzata da rigidità burocratica, formalità di procedure, non conoscenza del fenomeno che si può tradurre in aperta ostilità, e limiti imposti dalla presenza di forze politiche che faticano a riconoscere la legittimità delle istanze LGBT.

### 1.3 Forme di legittimazione e orientamenti delle politiche

**A**nche dove l'azione dei governi locali sulle tematiche LGBT appare più sviluppata, essa resta tuttavia un ambito di politiche a bassa o incerta legittimità. Esplicitare le ragioni per cui l'impegno del governo locale in questo ambito è legittimo è dunque un passaggio sempre necessario, ma le strategie utilizzate dai movimenti LGBT e dalle amministrazioni locali per creare questa legittimità sono diverse e sono cambiate nel tempo.

Analizzando il caso inglese, Cooper (2006) sostiene che per ottenere da parte dei governi locali risposte alle proprie richieste, i movimenti LGBT hanno accettato di adattarsi ad alcune condizioni, o confini discorsivi, allontanandosi da posizioni più radicali di sfida ai rapporti di potere esistenti tra i generi e tra le sessualità e rinunciando a mettere in discussione il pri-

mato dell'eterosessualità come forma naturale delle relazioni sessuali ed affettive. La 'differenza' LGBT viene piuttosto ridefinita in termini di bisogni di una parte della comunità locale a cui le amministrazioni devono rispondere, o presentando situazioni di discriminazione da affrontare in nome dell'uguaglianza dei cittadini. In questo modo, all'amministrazione locale viene assegnato un ruolo di tutela della popolazione LGBT che può essere presentato non come frutto di una scelta politica, ispirata ad un certo modello di società da realizzare, ma come un aspetto tecnico, parte dei compiti di gestione del territorio.

Questi compiti non sono tuttavia per nulla scontati, dato che la percezione di cosa deve e può fare l'amministrazione locale cambia a seconda di come sono definiti i bisogni della popolazione LGBT.

A partire dall'esempio britannico, ma con uno sguardo più generale sui paesi occidentali, Cooper e Monro (2003) mettono bene a fuoco come queste definizioni siano cambiate in relazione ai più generali mutamenti delle possibilità di azione delle amministrazioni locali negli ultimi decenni. Un primo spostamento riguarda il rapporto con i servizi di competenza degli enti locali: dall'attenzione a politiche di accesso ai servizi che garantiscano uguaglianza anche per le persone LGBT, con la loro crescente privatizzazione l'accento si è spostato sull'impegno a erogare servizi di qualità in una logica competitiva, di cui fa parte anche l'attenzione a rispettare le specificità dei bisogni dei consumatori.

Al tempo stesso, altri bisogni, meno legati all'erogazione di servizi, hanno assunto centralità nel legittimare e orientare le azioni delle amministrazioni locali. Riguardano da un lato la questione simbolica del riconoscimento, ovvero il bisogno delle persone LGBT di veder riconosciuta la propria identità, negata e squalificata da pregiudizi diffusi: assegnando alle amministrazioni il ruolo di garanti di un territorio rispettoso delle differenze e delle minoranze, si richiede un'azione culturale di contrasto a questi pregiudizi. Alla sempre maggiore importanza assunta dalle politiche sulla sicurezza a livello locale corrisponde invece il crescente accento sul bisogno di sicurezza delle persone LGBT in quanto potenziali vittime di violenza omofobica. Tra le principali risposte delle politiche spicca la formazione, declinata in ottica non discriminatoria, anche in chiave di anti-bullismo all'interno dei contesti scolastici. Il rischio è tuttavia che l'attenzione ai soggetti LGBT in quanto vittime oscuri una visione più positiva e rivendicativa delle loro esperienze.

Infine, con l'affievolirsi della distinzione tra logica pubblica ed economia privata, si sono affermate forme di giustificazione di azioni di *governance* locale a sostegno della popolazione LGBT che fanno riferimento ad un discorso di *diversity management*. In questa prospettiva, il contrasto alle discriminazioni viene ridefinito in termini di utilità economica, in quanto la tutela e la gestione delle differenze sono considerate mezzi importanti per promuovere la competitività economica del territorio (Florida 2003). Squires (2008) individua alcune implicazioni problematiche di questo discorso, che centra l'attenzione sugli individui piuttosto che sulle condizioni strutturali che producono situazioni di svantaggio per gruppi sociali. Inoltre, ridefinendo le differenze in termini di stili di vita più che di diseguali opportunità, ci si concentra sulle disuguaglianze culturali e sociali, separandole da quelle materiali.

Queste diverse forme di costruzione del problema, e delle soluzioni possibili, nelle politiche LGBT si intrecciano, infine, con la questione del loro grado di autonomia o integrazione all'interno di più ampie azioni di contrasto alle discriminazioni, direzione quest'ultima sollecitata dall'Unione Europea e intrapresa in diverse forme dai governi centrali (Takács 2007). Soprattutto in tempi di riduzione delle risorse pubbliche, nella competizione tra interventi su diverse dimensioni di discriminazione, è proprio un ambito a bassa legittimazione come questo a rischiare maggiormente la marginalizzazione e l'invisibilità (Kantola e Nousiainen 2009).



## 2 Una ricerca a partire dal livello locale: esperienze delle città e delle *partnership*

Questo capitolo è dedicato ad una descrizione sintetica delle esperienze di politiche locali LGBT che sono state oggetto degli studi di caso realizzati nella ricerca.

In un panorama italiano molto sfaccettato, le azioni intraprese dai Comuni sulle tematiche LGBT riflettono forme diverse: a Napoli e Roma esiste un Tavolo di coordinamento tra Comune e associazioni; a Torino esiste un Servizio LGBT che si confronta costantemente con il Coordinamento Torino Pride GLBT; a Venezia esisteva solo l'Osservatorio LGBT; a Bologna esiste un Ufficio delle Politiche delle Differenze che aveva iniziato a rapportarsi con il Tavolo delle associazioni prima del commissariamento. Un ulteriore approfondimento riguarda la *partnership* tra i tre livelli di *governance* (Comune di Torino, Provincia di Torino e Regione) in Piemonte.

Rimandiamo al Libro Bianco per le azioni intraprese dai vari Comuni, dato che le azioni qui segnalate riguardano solo gli interventi decisi di concerto tra ente pubblico e associazioni LGBT.

La ricerca su queste realtà è stata condotta nel 2010 attraverso l'analisi di materiale documentario e la realizzazione di 12 *focus group* e 18 interviste in profondità, trascritti ed analizzati attraverso il *software* Nvivo8. Ringraziamo le persone e le associazioni coinvolte nella ricerca e indicate in Appendice.

### 2.1 Tavolo di coordinamento permanente sull'identità di genere e l'orientamento sessuale – Comune di Roma

**Nascita:** settembre 2002.

**Ente coinvolto:** Assessorato alle Politiche Culturali e della Comunicazione.

**Associazioni:**

A.ge.d.o. Roma - Arcigay Roma - Arcilesbica Roma - Azione Trans - CGIL-Ufficio Nuovi Diritti Roma e Lazio - Circolo di Cultura Omosessuale Mario Mieli - Circolo Libellula 2001 - Fondazione Consoli - Di Gay Project - GayLib - Gayroma.it - Gay & Geo - Gruppo Pesce Roma - Linfa - ex Liff (Lega Italiana Famiglie di Fatto) Roma - Nuova Proposta - R.E.F.O. - Roman Volley.

Un primo non duraturo tentativo di apertura nei confronti delle tematiche LGBT risale al 1994, quando il Sindaco di Roma nomina Vanni Piccolo 'consigliere del Sindaco per i diritti civili delle persone omosessuali'. L'esperienza non ha successo, e con la nascita del Tavolo di Coordinamento nel 2002 l'incarico di coordinare e convocare le associazioni passa all'Assessorato alla Semplificazione, Comunicazione e Pari Opportu-

nità con l'assessora Gramaglia. Da un punto di vista amministrativo, viene confermata nuovamente l'attività del Tavolo attraverso la determinazione dirigenziale n.94 del 5 marzo 2007. In tale atto viene istituito un gruppo di lavoro, operante a titolo gratuito, composto da un rappresentante per ogni associazione, da due unità appartenenti all'Assessorato Pari Opportunità e da due rappresentanti per l'U.O. Pari Opportunità del Dipartimento XVII. Nella determinazione dirigenziale, inoltre, viene fatto riferimento tanto all'adesione del Comune di Roma alla rete RE.A.DY quanto alla 'Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale' quali premesse alla *partnership* che prenderà forma attraverso la costituzione del Tavolo. Un elemento di continuità importante tra i cambi di Giunta è rappresentato dal personale tecnico che è rimasto invariato nel tempo, benché al momento della ricerca sia composto da una sola unità facente capo all'Assessorato alle Politiche Culturali e della Comunicazione.

Il Tavolo nasce, dunque, dall'esigenza di mettere in campo, come amministrazione pubblica e associazionismo, delle iniziative in comune sul tema dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere: il Comune è capofila del Tavolo, per cui convoca e coordina le associazioni per decidere e deliberare insieme quali azioni attivare in città.

A detta delle associazioni coinvolte, la volontà di collaborazione è da contestualizzare all'ondata positiva del World Pride del 2000, in cui il clima politico e sociale era più disponibile, rispetto al contesto attuale, a forme di promozione delle attività delle associazioni da parte dell'ente pubblico. Non bisogna comunque dimenticare che Roma, in quanto capitale, sede del governo e città in cui è forte la presenza del Vaticano, rappresenta uno spazio difficile in cui svolgere delle attività LGBT, in quanto ogni azione risulta avere una cassa di risonanza molto più ampia rispetto alle attività svolte in altre città d'Italia.

Per quel che concerne le attività del Tavolo, le associazioni hanno segnalato come, a dispetto dell'elevato numero di organizzazioni che risultano farvi parte, solo alcune di esse si impegnino effettivamente e concretamente nelle attività di collaborazione con il Comune, come dimostra anche il limitato numero di associazioni che ha partecipato al *focus group* rispetto a quelle che formalmente fanno parte del Tavolo. Da parte della funzionaria del Comune addetta a seguire le attività del Tavolo, viene segnalata tanto una rigidità amministrativa che impedisce di agire in maniera trasversale, magari coinvolgendo un maggior numero di Assessorati nelle azioni del Tavolo, quanto una necessità di maggior collaborazione tra le associazioni. Da parte delle stesse associazioni, è emersa l'esigenza di trovare dei momenti di confronto – in separata sede rispetto all'ente locale – per proporsi al Comune con delle azioni condivise.

#### Azioni concertate:

- glossario di approfondimento sulla terminologia LGBT (2002);
- campagna di sensibilizzazione sulle tematiche LGBT (realizzazione di manifesti e inserzioni sui giornali raffiguranti un volto con il marchio 'eterosessuale' sulla fronte e la domanda: 'che cosa guardi in una persona?') (2003);

- opuscolo contenente informazioni sulle associazioni LGBT presenti a Roma (2003);
- *workshop* informativo dedicato ai rappresentanti dell'amministrazione comunale con tecnici di settore (2007, condotto da rappresentanti delle associazioni);
- corsi di formazione per il personale del Comune di Roma (URP, anagrafe e vigili urbani): sono state svolte 5 sessioni dei corsi di formazione tenuti da esperti esterni; ogni corso è stato composto da 8 a 10 moduli di 6 ore l'uno e ha coinvolto circa 25 dipendenti di Roma Capitale per ogni sessione. Nelle ultime due edizioni è stato effettuato un monitoraggio della qualità del corso (2010 e 2011).

## 2.2 Tavolo di concertazione permanente tra le associazioni LGBT e il Comune di Napoli

**Nascita:** 01 ottobre 2007.

**Ente coinvolto:** Assessorato del Turismo, Grandi eventi, Pari opportunità e Tempi della città.

**Associazioni:**

Arcilesbica Napoli – Arcigay Napoli – A.T.N. (Associazione Transessuali Napoli) – i-Ken Onlus.

Il Tavolo di concertazione permanente nasce in seguito alla richiesta di alcune associazioni LGBT del territorio di una risposta condivisa agli episodi di violenza omofobica che hanno caratterizzato l'estate del 2007: il Sindaco risponde aprendo un Tavolo che viene formalizzato ufficialmente attraverso la delibera di Giunta Comunale n.1335 del 10 settembre 2008. In tale atto viene fatto richiamo alla Costituzione Italiana, ai vari istituti dell'Unione Europea, alla Dichiarazione dei diritti dell'uomo e all'adesione alla Carta d'Intenti della rete RE.A.DY quali premesse dell'istituzione del Tavolo. Inoltre è indicato come facente parte del Tavolo, oltre alle associazioni LGBT e all'Assessorato Pari Opportunità, anche il Servizio Contrasto delle Nuove Povertà e Rete delle Emergenze Sociali. Il Tavolo viene istituito con durata triennale e con un capitolo di spesa pari a 10.000 euro, utilizzati per la realizzazione della giornata seminariale 'Napoli ama le differenze'. Alla delibera comunale è allegato un protocollo d'intesa atto a definire le azioni che la *partnership* può promuovere di concerto. Inizialmente il personale tecnico coinvolto è composto da un'unità con contratto a tempo determinato; al momento della ricerca tale compito è affidato all'unità che, presso l'Assessorato alle Pari Opportunità, si occupa di violenza contro le donne e che svolge, presso la Provincia di Napoli, il ruolo di Consigliera di Parità.

Uno dei maggiori problemi riscontrato in questa *partnership* è rappresentato dalla carenza di fondi: da un lato, l'Assessorato Pari Opportunità è senza portafoglio; dall'altro, esistono dei fondi stanziati nel 2007 dal Fondo Sociale

Europeo in favore del Piano sulle Pari Opportunità del Comune di Napoli che sono bloccati dalla Regione Campania per il patto di stabilità. Un altro elemento di debolezza indicato dalle associazioni riguarda l'assenza di un regolamento che argini l'*impasse* del Tavolo, situazione a cui si è giunti a causa di un'eccessiva richiesta di uniformità di posizioni tra associazioni, pretesa che ha limitato la loro autonomia. Inoltre, da parte delle associazioni si registra anche una situazione di immobilità, come dimostrano l'unica iniziativa concertata che è stata realizzata dal Tavolo ed il fatto che il Tavolo non è stato convocato negli ultimi mesi.

#### Azioni concertate:

- 'Napoli ama le differenze': in occasione della Giornata Mondiale contro l'Omofobia del 17 maggio 2009, le associazioni del Tavolo LGBT hanno proposto e organizzato una giornata di informazione e sensibilizzazione sul tema dell'omofobia. La giornata si è tenuta il 18 maggio 2009 al Maschio Angioino, articolandosi in due momenti: un incontro con le scuole medie superiori sull'omofobia; un *workshop* per raccogliere idee, suggerimenti, contributi e proposte per la redazione del Piano di strumenti e azioni di contrasto alle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale, e uno scambio di buone prassi con altre realtà territoriali italiane<sup>6</sup>.

6. <http://www.comune.napoli.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/10368>

## 2.3 Osservatorio LGBT del Comune di Venezia

**Durata:** 2005-2009.

**Ente coinvolto:** Servizio Cittadinanza delle donne e culture delle differenze e Servizio Partecipazione giovanile e Culture di pace.

Il Comune di Venezia è uno dei primi a sancire esplicitamente il "principio di pari dignità di trattamento nella società e nel lavoro" sulla base dell'orientamento sessuale attraverso una deliberazione del Consiglio Comunale del 1994. Undici anni dopo, nel luglio 2005, attiva un progetto, denominato 'Osservatorio LGBT', che nasce per iniziativa della Prof. Franca Bimbi, Assessora alla Cittadinanza delle Donne, Cultura delle differenze e Politiche giovanili. Eletta deputata, abbandona il ruolo di assessora e assume quello di delegata del Sindaco su questi temi. Dal punto di vista amministrativo, l'Osservatorio è un gruppo di lavoro inquadrato nella Segreteria del Sindaco con una referente amministrativa, la responsabile delle Politiche Giovanili, e una referente politica, ovvero la delegata del sindaco. Vi lavorano un'unità a tempo indeterminato, una con contratti di collaborazione *part-time* per seguire le iniziative culturali, e del personale, messo a disposizione dall'Assessorato alle Politiche Giovanili, che conduce i laboratori nelle scuole. Da un punto di vista economico, la maggior parte dei fondi utilizzati sono relativi alla L.285/97, per "interventi a favore dell'infanzia e dell'adolescenza", avendo scelto come *target* quasi sempre giovani.

L'idea di fondo è un lavoro su un modulo sperimentale che faccia leva sulla

comunità LGBT, sugli sportelli sindacali e sugli spazi antirazzisti e culturali. Già da questa premessa, affermata nell'atto di indirizzo n.36 del 29.07.05 che istituisce la creazione dell'Osservatorio, emerge chiaramente una volontà di intersezionalità e di trasversalità del progetto nascente, il quale esplicitamente fa riferimento alle teorie *queer*, intese come un tentativo di andare oltre la normatività imposta dalle narrazioni dominanti sull'LGBT. Venezia rappresenta il primo tentativo, portato avanti dalla pubblica amministrazione, di riconoscere esplicitamente i percorsi e le teorie non *mainstreaming* che a livello internazionale sono già affermate. Per questa ragione, uno dei punti di forza di questo progetto sperimentale, durato quattro anni, è proprio il legame con le realtà internazionali (ambasciate, Unione Europea...) dalle quali trarre spunti di lavoro e attraverso le quali ottenere una legittimità non sempre scontata nel panorama italiano. L'Osservatorio LGBT nasce con l'intento di individuare gli strumenti più idonei, all'interno delle competenze del Comune, per promuovere i diritti civili e sociali delle persone LGBT. Gli obiettivi riguardano, dunque, tre assi di intervento:

1. contrastare l'omofobia e favorire l'accesso ai diritti di **cittadinanza**, realizzando campagne informative e coinvolgendo reti di giovani artisti e scuole;
2. valorizzare le **culture** e gli studi LGBT, attivare percorsi di studi *queer* in collaborazione con il sistema scolastico e universitario regionale, cooperare con il Coordinamento cittadino per la Giornata della Memoria per far conoscere le persecuzioni contro lesbiche e gay, promuovere film festival, progetti espositivi e performativi per far emergere i linguaggi creativi delle giovani generazioni;
3. costruire **reti** locali, nazionali e internazionali, promuovendo reti cittadine di concerto con la Provincia di Venezia per dare un carattere metropolitano alle iniziative, attivare collaborazioni con enti, istituzioni, centri culturali e città europee ed euro-mediterranee e partecipare ai programmi comunitari, sia attraverso l'ILGA<sup>7</sup>-Europe, che intrecciando i progetti, già attivati in Israele e Palestina, con specifici percorsi GLBT.

Il vantaggio di questo modulo sperimentale è la possibilità di lavorare a progetti: si tratta di una piattaforma che produce iniziative, è a disposizione di gruppi, singoli, istituzioni, associazioni, università, e tenta di promuovere un discorso pubblico su questi temi. Essendo impostato sul Gabinetto del Sindaco, ha una visibilità e una priorità molto alta, ma legata alla vita di quella Giunta: l'Osservatorio ha infatti cessato le sue attività nel 2009. Non bisogna dimenticare la particolare situazione di Venezia che non possiede il panorama associativo LGBT di altre realtà: non essendoci un tessuto associativo con cui lavorare, l'Osservatorio ha collaborato con soggetti non esclusivamente LGBT, promuovendo azioni trasversali che sono riuscite ad integrarsi nelle iniziative della città.

#### Azioni<sup>8</sup>:

- 28 eventi cinematografici, teatrali e letterali;
- 4 progetti artistici, di cui due europei e due nazionali, che hanno dato luogo a 14 eventi (2006-2007);
- 8 convegni, cicli di seminari e *workshop*;

7. *International Lesbian Gay Bisexual Trans and Intersex Association.*

8. Alcune delle azioni sono state prese in esame come buone prassi dal Libro Bianco.

- 7 laboratori nelle scuole;
- una campagna pubblica contro l'omofobia (2007, adottata dalla Provincia nel 2008);
- pubblicazione di quattro quaderni e un video (*Super Queerk*, 2007).

## 2.4 Ufficio Politiche delle Differenze del Comune di Bologna

**Durata:** 2008-2009.

**Ente coinvolto:** Settore Istruzione e Politiche delle Differenze.

**Associazioni coinvolte:**

Comitato Provinciale Arcigay-Cassero gay and lesbian centre – Casa delle Donne per non subire violenza – MIT (Movimento Identità Transessuale) – CESD (Centro Europeo Studi sulla Discriminazione) – Associazione di donne Armonie – Fuoricampo Lesbian Group – Associazione Eccentrica – UDI (Unione Donne in Italia).

Dal 2008 il Settore Istruzione e Politiche delle Differenze si impegna nella fase di istituzione di un ufficio (OdG n.11 del 30/10/2007 approvato nelle seduta consiliare del 22 febbraio 2008) che viene collocato presso il Settore Istruzione, dato che la delega dell'assessore era 'Istruzione, Politiche delle Differenze e Politiche di Genere'. L'obiettivo è trattare le differenze in senso trasversale, quindi su tutte le basi di discriminazione previste dai trattati europei, con un lavoro di intreccio tra intercultura, LGBT, politiche di genere, politiche di Pari Opportunità, disabilità, età. Nella parte 'politiche delle differenze' sono impiegate due unità, selezionate per mobilità interna, che si occupano in particolar modo di Pari Opportunità, contrasto alla violenza di genere e LGBT, dato che le politiche più consolidate, come disabilità e intercultura, sono già incardinate in altri servizi.

Per il Tavolo delle associazioni a livello comunale c'è una dinamica diversa tra le due giunte. Con la Giunta da cui è stato creato l'Ufficio, l'Assessora convoca un tavolo non istituzionalizzato, informale, a cadenza aleatoria. La prima convocazione avviene nel 2007 per illustrare il progetto che avrebbe portato alla nascita dell'Ufficio; successivamente, viene convocato in forme ristrette solo per il Protocollo contro le discriminazioni. Tale intermittenza nelle attività indebolisce, a detta del personale impiegato, l'istituzione dell'Ufficio: non c'è un percorso in cui un Tavolo preesistente si rapporta con l'amministrazione, ma si tratta più di un processo mediato dalla rappresentanza la cui azione non può sostituire un processo realmente partecipato e formalizzato. Il tentativo di formalizzare questo percorso avviene con la Giunta successiva che avvia un percorso atto a creare una Consulta per il superamento delle discriminazioni, organismo istituzionalizzato individuato come modalità di interfaccia con l'associazionismo.

A causa della caduta della Giunta, l'unica azione formalizzata è un atto

d'indirizzo nel quale la Giunta istituisce un Tavolo dell'associazionismo preposto alla creazione di una Consulta. Dal 2010 il Comune di Bologna è sotto commissariamento, motivo per cui le sorti dell'Ufficio Politiche delle Differenze sono incerte: al momento, l'unica informazione ufficiale è che alcune politiche di tale Ufficio, in particolare le pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere, sono state spostate all'Ufficio progetti e attività promozionali del Dipartimento Servizi alle Famiglie.

### Azioni concertate<sup>9</sup>:

- Attivazione in via sperimentale di un progetto consistente in azioni di supporto alle persone oggetto di discriminazioni originate da genere, orientamento sessuale e identità di genere.

9. Il Comune di Bologna ha attivato delle buone prassi al di là delle attività con il Tavolo delle associazioni; per informazioni relative alle azioni svolte, si rimanda al sito <http://www.comune.bologna.it/politichedelledifferenze/>

## 2.5 Servizio LGBT del Comune di Torino e Coordinamento Torino Pride GLBT

**Nascita:** febbraio 2001.

**Enti coinvolti:** Servizio LGBT presso il Settore Pari Opportunità, Politiche di Genere e dei Tempi della Città del Comune di Torino.

**Associazioni:** Coordinamento Torino Pride GLBT.

Il 'Servizio LGBT per il superamento delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere' viene istituito con la deliberazione di Giunta Comunale n. 905/42 del 13 febbraio 2001 in seguito alla proposta delle associazioni del Coordinamento GLT di Torino che, non vedendo approvato il registro delle unioni civili, chiedono al Comune di impegnarsi in prima persona sulle tematiche LGBT. La strategia scelta dall'allora assessora Eleonora Artesio è stata di inquadrarlo nel Settore delle Pari Opportunità e di creare uno strumento che permetta all'ente di mantenere la continuità nella responsabilità pubblica di occuparsi dei temi LGBT, lavorando su tutti i settori dall'interno del Comune. All'interno del Servizio lavorano al momento tre unità, benché sia stata segnalata la necessità di aumentare il numero a cinque per seguire in maniera più accurata tutti gli aspetti di cui si occupa l'ufficio: coordinamento delle attività del Servizio; scuole e attività con i giovani; formazione dei dipendenti pubblici; progetti locali; cura delle reti.

La prima iniziativa pubblica del Servizio LGBT è, nel 2002, l'organizzazione del convegno 'Omosessuali e transessuali a Torino. Esperienze, modi di vita, percezione sociale'<sup>10</sup> per presentare l'omonima ricerca svolta dall'Università di Torino. A detta del personale coinvolto, la deliberazione, la ricerca e il Coordinamento delle associazioni rappresentano le tre fonti di legittimazione del Servizio: da un lato, l'impegno della Pubblica Amministrazione sulle tematiche LGBT; dall'altro, un'analisi dei bisogni a cui il Servizio risponde; infine, il confronto costante con le associazioni che, oltre a presentare delle richieste all'ente, hanno anche saputo mediare le

10. Per i risultati della ricerca cfr. Saraceno (2003).

loro istanze proponendosi in maniera unitaria di fronte all'istituzione. Ai fini di sistematizzare il proprio operato, annualmente il Servizio pianifica degli obiettivi da raggiungere durante l'anno, in maniera tale che ad essi corrispondano delle azioni verificabili. Per il 2009, ad esempio, le finalità, suddivise tra le unità operative, riguardavano la lotta all'omofobia tra bambini, adolescenti e giovani; l'inclusione sociale e lavorativa delle persone *transgender*; la sensibilizzazione sul tema famiglie e omosessualità. Le *mission* rimangono invariate e sono alla base della nascita del Servizio, ovvero la sensibilizzazione e l'informazione tanto della cittadinanza quanto degli operatori della pubblica amministrazione sulle tematiche LGBT e la costruzione di reti sul territorio sia locale che nazionale, anche attraverso l'assunzione della Segreteria della rete RE.A.DY (cfr. cap.4).

Il lavoro di rete sul territorio si basa su quattro importanti referenti del Servizio: sulla *partnership* verticale con la Provincia di Torino e la Regione Piemonte si rimanda al paragrafo successivo, mentre qui descriveremo il Gruppo di Pilotaggio ed il Coordinamento Torino Pride GLBT.

Il Gruppo di Pilotaggio è composto da rappresentanti dei vari settori dell'Amministrazione comunale e mira, attraverso il *mainstreaming*, ad armonizzare i diversi ambiti di intervento cittadino promuovendo la trasversalità delle azioni LGBT. Per quel che concerne il coinvolgimento dei vari settori, il Servizio LGBT manda ai singoli dirigenti una lettera in cui fa riferimento alla delibera e all'impegno della città per superare le discriminazioni rivolte alle persone omosessuali e transessuali, lasciando al dirigente la possibilità di scegliere quale figura designare come referente. Quando viene nominato un nuovo rappresentante nel Gruppo di Pilotaggio, il suo dirigente è invitato ad inviare una lettera o un *e-mail* al personale del proprio settore in cui descrive le attività del Servizio LGBT e comunica l'esistenza di un referente del servizio nel settore, in modo da legittimarne l'azione. Tra le azioni realizzate possiamo citare: la creazione di una rete che coinvolge tutte le circoscrizioni, implementando maggiormente il lavoro sul territorio; la creazione di un apposito spazio espositivo per le iniziative LGBT sia presso l'Informagiovani che nei punti informativi delle circoscrizioni; l'estensione della formazione sulle tematiche LGBT ai nuovi assunti presso l'Amministrazione comunale e ai volontari del Servizio Civile Nazionale; la formazione specifica sui temi dell'identità di genere nell'infanzia e sulla genitorialità omosessuale ai responsabili dei servizi educativi; le attività presso le biblioteche civiche torinesi in collaborazione con le associazioni LGBT.

Il rapporto costante del Servizio LGBT con il Coordinamento Torino Pride GLBT (inizialmente Coordinamento GLT poi, nel 2005/2006, Comitato Torino Pride) permette la valorizzazione delle attività delle associazioni che ne fanno parte; la promozione della formazione che avviene attraverso il 'gruppo formazione' facente parte del Coordinamento; lo sviluppo di iniziative comuni in seguito all'analisi dei bisogni. A differenza di ciò che avviene in altre città, a Torino il Coordinamento rappresenta il referente privilegiato del Comune, svolge attività in sinergia (organizzazione Torino Pride 2006; celebrazione del Pride, della Giornata Mondiale contro l'Omofobia e del *Transgender Day of Remembrance*; promozione degli scambi

culturali internazionali attraverso il GAI<sup>11</sup>), ed è composto dai rappresentanti di 15 tra le associazioni operanti sul territorio regionale (sia LGBT che impegnate nel sostegno di laicità, rispetto e valorizzazione delle differenze).

11. Gruppo di Accoglienza Internazionale.

### Azioni concertate<sup>12</sup>:

- Partecipazione a manifestazioni culturali sia con cadenza periodica ('Identità e differenza'; 'Biennale della Democrazia') che limitate a una singola edizione ('Un anno per i diritti', 2007; 'Geodesign', 2008);
- Formazione a scuole, dipendenti della pubblica amministrazione (Comune, Provincia, ASL), volontari del Servizio Civile Nazionale e del gruppo formazione del Coordinamento Torino Pride;
- Pubblicazioni relative a ricerche, bibliografie, materiali didattici;
- Progetto ISELT (Inclusione Sociale E Lavorativa di persone Transessuali), Programma Operativo Regionale - FSE 2000/2006 Misura E1 (2002-2003); a conclusione del Progetto è nato lo Sportello ISELT (2003-2007), al quale è seguita la costituzione del Coordinamento ISELT, tuttora attivo (formazione al personale dei Servizi Sociali e della Divisione Lavoro del Comune e alle referenti di parità dei Centri per l'impiego della Provincia).

12. Per l'elenco completo delle iniziative si rimanda al sito del Servizio LGBT: <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/>. Alcune delle azioni concertate sono state prese in esame come buone prassi nel Libro Bianco.

## 2.6 Partnership verticale: il caso studio del Piemonte

**Nascita:** 2005.

**Enti coinvolti:** Servizio LGBT presso il Settore Pari Opportunità, Politiche di Genere e dei Tempi della Città del Comune di Torino; Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi della Provincia di Torino; Gabinetto della Presidenza della Giunta Regionale, Settore Affari generali e Pari Opportunità per tutti della Regione Piemonte.

Il contesto piemontese rappresenta un interessante caso di *partnership* verticale sulle tematiche LGBT, con Comune di Torino, Provincia di Torino e Regione Piemonte (quest'ultima fino al 2010) che cooperano in maniera continuativa e strutturata. Nel 2005 vi è una forma di istituzionalizzazione di una collaborazione informale già precedente: presso la sede della Regione viene concesso uno spazio in cui un dipendente per ciascuno degli enti coinvolti lavora per la realizzazione dell'anno di iniziative in occasione del Pride nazionale a Torino del 2006.

Il Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi è una struttura dirigenziale creata in Provincia di Torino nel 2004 con cui il Servizio LGBT del Comune collabora grazie ad una lettera d'intesa, siglata nel 2006 dalle rispettive assessori alle Pari Opportunità. In essa si esplicita la decisione di non replicare in Provincia un altro Servizio LGBT ma di: usufruire di quello già esistente; consolidare la sinergia tra i due enti al fine di ottimizzare le risorse e di tutelare i diritti in maniera omogenea su tutto il territorio provinciale; estendere

alla Provincia la partecipazione al Tavolo con il Coordinamento delle associazioni LGBT; partecipare alle attività di formazione rivolte ai dipendenti pubblici e alle scuole.

Dal punto di vista delle azioni concrete, grazie alla Provincia il Servizio LGBT cura significative attività con le scuole medie superiori. Nel 2007 è stato presentato il documentario 'Nessuno uguale. Adolescenti e omosessualità' alle insegnanti referenti per la salute delle scuole superiori della provincia. Dall'anno scolastico 2008/2009 è inoltre inserito all'interno del catalogo di corsi di formazione per docenti a cura del CE.SE.DI (Centro Servizi Didattici della Provincia) un corso dal titolo 'Contrastare il bullismo omofobico' curato dal Servizio LGBT e dal Coordinamento Torino Pride in collaborazione con *Amnesty International*. A fianco del corso di formazione sono promosse rappresentazioni teatrali a tematica LGBT curate da compagnie teatrali che offrono un'ulteriore occasione di confronto alle scuole che desiderano affrontare il tema del bullismo omofobico. Oltre a tali iniziative di carattere educativo, grazie alla Provincia sono state supportate le iniziative LGBT dei Comuni di Torre Pellice e Ivrea ed esposte le mostre del Servizio LGBT in alcuni comuni. La Provincia ha inoltre appoggiato il servizio di telefono amico 'Contatto' del Circolo Maurice.

Per quel che concerne il livello regionale, nel 2005 la Regione Piemonte si dota di un Assessorato alle Pari Opportunità autonomo e, nel 2008, nasce il Settore Affari Generali e Pari Opportunità per tutti, ovvero una struttura dotata di due unità *part-time* che, in linea con le direttive europee, sviluppa azioni per ogni fattore di discriminazione: questa struttura è collocata nel Gabinetto della Presidenza proprio per la valenza di *mainstreaming* orizzontale rispetto a tutta la realtà regionale.

Nel 2008 la Regione assegna all'IRES<sup>13</sup>-Piemonte un incarico per realizzare una ricerca su come operano gli organismi europei che si occupano di lotta alle discriminazioni (livello nazionale e regionale), un'analisi degli *stakeholder* regionali e dei bisogni espressi, ed una ricognizione sulla normativa europea, nazionale e regionale in materia di lotta alle discriminazioni; inoltre, approva una delibera quadro di lotta contro le discriminazioni, all'interno della quale viene siglato il protocollo d'intesa con l'UNAR (DGR n. 51-12642 del 23/11/2009).

Tra il 2005 e il 2010, le principali azioni della Regione Piemonte sulle tematiche LGBT comprendono: la diffusione del video 'Nessuno uguale' in tutte le scuole; il sostegno economico e logistico all'anno di iniziative per il Pride 2006; l'inserimento delle tematiche LGBT all'interno dell'iniziativa 'Meltin-gBox. Fiera Internazionale dei Diritti e delle Pari Opportunità per tutti', svoltasi durante il 2007 (Anno europeo per le pari opportunità per tutti); l'adesione al comitato per l'organizzazione del convegno ILGA-Europe 2011; la promozione del primo corso di *Diversity management* all'Università di Torino; il patrocinio e il sostegno economico alle iniziative LGBT organizzate dal Comune di Savigliano (CN); la promozione di un approfondimento regionale al progetto europeo *Family Matters*.

Infine, nel 2006 i tre enti si sono coordinati per la partecipazione alla stesura della Carta d'Intenti della RE.A.DY che hanno poi sottoscritto.

13. Istituto di Ricerche Economiche e Sociali.

### Azioni concertate:

- Gli eventi annuali, relativi a una particolare ricorrenza, sono la Giornata Mondiale contro l'Omofobia (17 maggio) e il T-DOR, *Transgender Day of Remembrance* (20 novembre);
- Organizzazione del Torino Pride 2006;
- Depliant di *welcome* per i partecipanti al Pride 2006 con il volto e le firme della Presidente della Regione, del Presidente della Provincia e del Sindaco di Torino;
- Conferenza 'Città amiche, *friendly cities, ville amies*' (2006);
- Conferenza 'Educare alla diversità' (2007);
- 'La Costituzione in opera: i progetti delle pari opportunità 2007-2008' (2008);
- Progetto Europeo AHEAD (*Against Homophobia European local Administration Devices*), nell'ambito del Programma Specifico 'Diritti fondamentali e cittadinanza' 207/13(2009 – 2010).



### 3 **Partnership e strategie di legittimazione. Riflessioni sui casi studio**

In questo capitolo saranno esplorati i diversi linguaggi, strategie, attività delle *partnership* tra enti locali e comunità LGBT, ossia tra pubblico e privato, nello sviluppo di politiche locali di contrasto alle discriminazioni basate su orientamento sessuale e identità di genere, mettendone in luce gli aspetti organizzativi e relazionali (cfr. cap. 1). Prenderemo in considerazione in primo luogo l'attore privato, ovvero le associazioni LGBT che si organizzano in un soggetto unico per poter interloquire con l'ente pubblico; descriveremo poi le criticità della dimensione relazionale. Passeremo quindi ad indagare quali aspetti, organizzativi e relazionali appunto, possono contribuire maggiormente a garanzia della continuità organizzativa dell'azione in ambito LGBT da parte dell'ente pubblico. Infine, approfondiremo i modi in cui i soggetti coinvolti nella *partnership* legittimano l'esistenza di politiche LGBT come parte integrante dei compiti della *governance* locale.

#### 3.1 Le associazioni e il rapporto con l'amministrazione locale

Iniziando dal soggetto privato, gli elementi emersi dalle interviste come essenziali per il buon funzionamento della *partnership* riguardano l'autonomia e la progettualità, strumenti attraverso cui il lavoro di rete tra le associazioni si mantiene su un piano di parità e condivisione attraverso la costituzione di Tavoli di concertazione.

L'autonomia può riguardare tanto il rapporto tra le associazioni, quanto il rapporto tra le associazioni e l'ente pubblico. L'autonomia tra associazioni viene definita come la valorizzazione delle specificità con cui ciascuna organizzazione può contribuire, senza cadere nella retorica del progetto comune *tout court*:

**L'autodeterminazione delle scelte e la capacità delle singole organizzazioni di mantenere la proprietà intellettuale dei singoli progetti non li puoi abbandonare alla necessità populista di un'idea collettiva che non esiste. (Tavolo Napoli)**

**C'erano delle specificità che fossero di orientamento politico o di obiettivi, però in tutto questo c'erano comunque dei punti di contatto, e quello che è successo in quel periodo è che si è deciso: "ok, ciascuno si mantiene la propria specificità di intervento, ma ci sono degli ambiti che si fanno insieme". (Coordinamento GLT, Torino)**

La forte attenzione posta sull'aspetto di autonomia tra le associazioni ha però bisogno di una forma di garanzia data dall'assenza di assunzione di un ruolo egemonico da parte di una singola realtà associativa: per poter funzionare veramente in rete, alle associazioni deve essere garantita la parità di dignità e di potere decisionale.

Tendenzialmente comunque questa mancanza di un'egemonia è importante, perché qualunque coordinamento, quando c'è una realtà che [...] si considera egemone rispetto alle altre, quello già non è un coordinamento. (Coordinamento GLT, Torino)

Anche per quel che riguarda l'aspetto dell'autonomia delle associazioni rispetto all'ente locale emerge l'esigenza di un rapporto in cui ad entrambi gli attori viene riconosciuta una parità di competenze. Tale autonomia si deve basare anche sulla consapevolezza di quali possono essere le richieste da avanzare nei confronti della pubblica amministrazione, distinguendo i compiti assegnati a ciascun livello di *governance*:

Molto spesso le associazioni in generale non capiscono qual è la funzione dell'ente locale, confondono [...] le funzioni dell'ente locale con quelle della Regione, non sanno che la Regione dovrebbe fare la legge, quindi dovrebbero fare una battaglia rispetto alla legge che non c'è. (Assessora PO, Comune di Napoli)

E, soprattutto, tale autonomia non deve essere minata da rapporti pre-esistenti che le singole associazioni mantengono con l'ente pubblico, al quale singolarmente si rivolgono per ottenere patrocini o finanziamenti su progetti specifici:

Secondo me c'è una sorta di compromesso che le associazioni hanno con il Comune di Roma perché tutte e tre le associazioni più grandi hanno delle relazioni con il Comune, hanno bisogno del Comune, quindi diventano quasi ostaggi del Comune di Roma. Per esempio, Arcigay gestisce la *Gay Help Line* che è del Comune di Roma; il Mario Mieli deve stare in buoni rapporti per la questione dell'Europeide... Non sto criticando le associazioni, sto spiegando solo il problema che c'è: le associazioni con il Comune. (Tavolo Roma)

L'aspetto dell'autonomia è stato gestito in diversi modi nelle città oggetto dello studio: a Venezia non esiste un associazionismo radicato che rappresenti un interlocutore forte dell'ente locale; a Torino ha prevalso una logica *bottom-up*, in cui le associazioni si sono prima unite in un Coordinamento e poi hanno avanzato delle richieste al Comune; a Bologna, Roma e Napoli, invece, ha prevalso un approccio *top-down* nella costruzione del Tavolo, in cui il coordinamento tra le associazioni è avvenuto in seguito all'istituzione del Tavolo con il Comune. È interessante notare come in questo secondo caso si senta l'esigenza, da entrambe le parti, di un momento di incontro solo tra associazioni affinché si presentino come interlocutore unico di fronte al Comune:

Allora, far essere permanente e più incisivo il Tavolo significa mettere insieme tutte... dipende più che dalla politica, a questo punto secondo me, da loro: da una forma di collaborazione e di coordinamento che noi non possiamo fare perché le associazioni sono autonome, quindi dipende da loro, ma noi siamo pronti a lavorare su questo fronte. (Comune di Roma)

Per salvaguardare le specificità di ciascuna associazione si cerca di costruire una progettualità condivisa esplicitando gli obiettivi su cui lavorare insieme, e tralasciando invece i terreni di conflitto che hanno storicamente condotto al panorama sfaccettato di associazioni sullo stesso territorio. A Roma, ad esempio, questo terreno comune è stato identificato con i corsi per i dipendenti comunali:

Su alcuni temi specifici a Roma le associazioni hanno lavorato [...] fermo restando le differenze, le idiosincrasie, i conflitti, eccetera... quelle cose ce le siamo lasciate nei nostri rispettivi uffici, nelle nostre rispettive associazioni e siamo andati lì con l'idea di fare una cosa che avesse un senso. (Tavolo Roma)

Emerge a questo proposito un punto di criticità, ovvero il fatto che non tutte le associazioni possono contare sulle stesse risorse: basandosi sul volontariato, le associazioni LGBT sperimentano una certa disparità nel potersi permettere di entrare a far parte di un coordinamento, sia per quel che concerne il numero di attivisti coinvolti stabilmente nelle attività delle associazioni che per quel che riguarda l'esperienza politica.

Devi trovare proprio quella che si impegna, che si incarica di guidare un'associazione, che ha un po' di esperienza di politica, che le interessa la cosa... cioè tutte queste variabili non sono sempre facili da trovare in un'associazione in cui il numero è importante, perché anche statisticamente più il numero è grande, più trovi persone disposte a mettersi in gioco in questi discorsi. (Tavolo Napoli)

Tale *commitment* nei confronti di un progetto comune si esplicita anche nelle modalità in cui le singole associazioni rendono partecipi i propri attivisti del lavoro compiuto all'interno del coordinamento tra associazioni, costruendo anche una forma di consenso interno rispetto al lavoro con le istituzioni:

Il primo punto di partenza è stabilire /dentro l'associazione/ (in tono enfatico) che c'è una maggioranza che dice: "ci voglio provare a lavorare con gli altri". Al punto da, non dico emarginare, ma dire: "calma. Noi ci proviamo". Questo è il punto di partenza. Se noi non avessimo fatto questi confronti interni non saremmo andati da nessuna parte. (Coordinamento Torino Pride)

Ricordo che noi avevamo come Maurice l'impegno ad aprire tutte le riunioni del direttivo con un riferimento all'attività di coordinamento: era proprio una volontà di raccordo precisa. (Coordinamento GLT, Torino)

Dal punto di vista della coerenza interna all'associazione, tale impegno permette anche di rendere conto delle ragioni per cui delle associazioni, sempre considerate come in opposizione alle istituzioni, abbiano potuto continuare a lavorare di concerto con la pubblica amministrazione:

Mi chiedevo appunto le modalità con cui associazioni gay e lesbiche da un certo punto di vista cessassero di essere oppositive per cercare delle altre strategie di collaborazione, che cosa significa questa collaborazione rispetto al convalidare la controparte istituzionale, di dare una credenziale che poi era tutta da verificare. Però in quel momento lì provare a lavorare istituzionalmente favoriva certamente da parte nostra il fatto di lavorare di concerto piuttosto che magari in lotte più di opposizione a determinate politiche. (Coordinamento GLT, Torino)

Più che l'obiettivo, a me veniva in mente la progettualità, il progetto, il fatto di essere innamorati perché, voglio dire, che cos'è che ti porta a fare tutta una serie di fatiche? C'è una carica emotiva della passione per una progettualità. La progettualità è generativa, di per sé. (Coordinamento Torino Pride)

Da quest'ultima citazione emerge la dimensione relazionale in cui gli aspetti emotivi, quali il coinvolgimento e la volontà di mediazione, diventano centrali nella costruzione della *partnership*.

## 3.2 La dimensione relazionale

I soggetti coinvolti nella *partnership* ritengono necessario un rapporto basato sulla volontà di mediare tra le diverse istanze rappresentate nel Tavolo di coordinamento, a cui si deve aggiungere una forte dedizione personale nel lavoro di coordinamento tra associazioni:

Se ci si trovasse nella condizione di dover dare delle linee guida a delle associazioni che vogliono costituirsi in coordinamento [proporrei di] metterci quelle due o tre persone delegate, che hanno voglia di giocare a quel gioco e che ci credono sul serio... perché se l'associazione decide che bisogna partecipare al coordinamento ma di fatto ci butta il primo che capita, quello che non ha un altro ruolo importante basta che faccia qualcosa, ma questo poi non ci crede, il gruppo poi non cresce, diventa di ostacolo, non c'è un *feedback* con l'associazione di provenienza. (Coordinamento GLT, Torino)

Tale coinvolgimento prevede un forte rapporto di fiducia tra amministrazione pubblica e associazioni LGBT. L'aspetto della credibilità di un'associazione o dei componenti dei Tavoli è percepito come importante da tutti gli attori coinvolti perché la fiducia delle istituzioni si basa proprio sull'affidabilità degli interlocutori che provengono dalla società civile e sulla loro capacità di mettersi direttamente in gioco con le proprie competenze:

Le associazioni a tematica LGBT [...] avevano voglia e desiderio di lavorare insieme all'amministrazione pubblica: hanno chiesto all'amministrazione pubblica, ma hanno anche dato tanto, hanno offerto la loro esperienza, hanno messo a disposizione le loro competenze [...]. È stato uno scambio importante: uno perché l'amministrazione ha riconosciuto il valore dei loro saperi, e questo forse è stato l'elemento alchemico che è accaduto: [...] l'amministrazione ha riconosciuto il valore dei saperi delle persone LGBT, e le persone LGBT si sono fidate e hanno sentito questa accoglienza e questo rispetto, e si sono messe in un reciproco scambio. (Servizio LGBT, Comune di Torino)

Entrando invece nel merito delle persone coinvolte nelle associazioni, è emersa come significativa la capacità di mettere in gioco le proprie conoscenze personali all'interno dell'ente pubblico per portare avanti le tematiche LGBT:

Uno dei motivi per cui i nostri rapporti con le istituzioni hanno funzionato è perché, nel corso degli anni, molti di noi hanno sviluppato rapporti personali, di natura politica, con la classe dirigente di questa città, che poi hanno messo a frutto per il Coordinamento. Quindi diciamo che io avevo il *background* di movimento, ma anche un *background* politico e istituzionale, per cui io con la maggior parte dei direttori e con i dirigenti di questo ente mi do del 'tu', da tempo, quindi questo ha facilitato moltissimo, anche la mia attività qui dentro, perché in queste cose gioca anche la credibilità personale. (Regione Piemonte; Coordinamento Torino Pride)

Un pericolo percepito nel contesto italiano è l'instaurarsi di dinamiche clientelari, rischio che per altro viene esplicitato dove il clientelismo è un fenomeno particolarmente sentito:

Questa città, e forse molte altre del sud, funziona molto per conoscenze, quindi a volte quando uno non ha queste conoscenze e non ha voglia di sperimentare questo tipo di dinamica clientelare, si pone in maniera conflittuale o semplicemente distaccata o indiffe-

rente. Io penso che le nostre associazioni, almeno Arcilesbica nel passato, ha avuto molto un atteggiamento [...] di distanza politica da questa modalità [...] senza andare a intercettare le tue personali conoscenze che poi ti facevano parlare con il consigliere che poi ti apriva le porte per andare in assessorato. (Tavolo Napoli)

Nell'interpretazione degli intervistati tale rischio viene comunque arginato dalla consapevolezza di lavorare per uno scopo comune che non è quello di avvantaggiare carriere personali, ma di portare avanti gli obiettivi del Coordinamento delle associazioni conoscendo, al contempo, i burocratici meccanismi e la rigida gerarchia dell'ente pubblico. Spesso questo rapporto di fiducia si costruisce sulla base del personale coinvolto nelle *partnership*, sia da parte dell'ente pubblico che delle associazioni LGBT: abbiamo visto come il ruolo degli *strategic brokers* (cfr. cap.1.2) all'interno dell'amministrazione emerga quale elemento di raccordo nelle *partnership* pubblico-privato. Ritroviamo l'importanza di questo ruolo nelle valutazioni fatte per la ricerca del personale per il nascente Servizio LGBT del Comune di Torino raccontate dall'allora Assessora alle Pari Opportunità:

Non generici trasferimenti per mobilità, generiche graduatorie di spostamento delle persone da un ufficio all'altro, quanto piuttosto una ricerca di professionalità specifica [...]. Succedeva anche questa doppia appartenenza, che all'interno delle associazioni ci fossero anche persone che lavoravano in Comune, e che quindi potessero insieme spiegare nelle associazioni i modelli organizzativi dell'ente, e all'ente la sensibilità di vivere una dimensione, quale quella associativa, su problemi come quelli o su appartenenze come quelle.

Il riconoscimento degli aspetti positivi di una doppia appartenenza (associativa e istituzionale) non è sempre così lineare: il costo personale viene descritto come molto faticoso da gestire e come possibile fonte di *burn out* per i dipendenti.

Io, essendo tuttora un attivista e un militante, pur cercando di comportarmi con un'estrema correttezza e un'estrema consapevolezza di questo sdoppiamento di ruoli, ho notato una difficoltà a percepire queste sfumature, a percepire il dualismo di ruoli, una difficoltà anche oggettiva di gestirli in alcuni momenti. [...] Del resto questa implicazione soggettiva è una delle contraddizioni [...] che è implicita in qualche modo nelle politiche che partono dalla soggettività, non è facilmente tagliabile, e non è neanche solo un problema mio: questo mi rassicura, non sono pazzo! (ridendo). (Ufficio Politiche delle Differenze, Comune di Bologna)

A questo riguardo, dalle interviste emerge come imprescindibile separare i ruoli associativi da quelli istituzionali per evitare che la sovrapposizione dia adito a delegittimazione, compromettendo così anche la credibilità dell'associazione o del Coordinamento di appartenenza. Questa necessità di separazione dei ruoli è dovuta anche ai differenti compiti che le diverse appartenenze possono richiedere:

Secondo me è importante da una parte portare le tue competenze, che hai acquisito anche grazie all'attività nelle associazioni, e dall'altra ricordarti che sei un dipendente della pubblica amministrazione, per cui evitare situazioni che possono creare dei 'conflitti di interesse' [...]. Le persone che avevano un forte coinvolgimento nell'associazionismo, hanno dovuto rinunciare a questa loro attività, nel senso che [...] siamo dovuti uscire dalle associazioni per poter gestire il lavoro dentro l'amministrazione, perché non potevi più fare attività dentro e fuori. (Servizio LGBT, Comune di Torino)

A questo proposito è necessario fare un appunto di contesto: a Torino è stato possibile costruire un Servizio LGBT che, inizialmente, aveva come impiegati dipendenti che non provenivano dalle associazioni LGBT, in quanto poteva contare sulla consulenza esterna del Coordinamento GLT; in altri contesti locali o regionali italiani, invece, le iniziative sono state portate avanti da singoli attivisti che sono stati in grado di creare uno spazio di azione in quanto consulenti interni della Pubblica Amministrazione sulle tematiche LGBT.

Come emerso dalla letteratura internazionale (cfr. cap. 1.2), anche in Italia la competenza degli attivisti si è dimostrata fondamentale per la Pubblica Amministrazione per riempire un vuoto di *expertise* sulle tematiche LGBT. Le amministrazioni hanno così potuto iniziare una riflessione in questo ambito senza dover ricorrere prima alla formazione del personale sulla specificità relativa all'orientamento sessuale e all'identità di genere, con l'effetto di valorizzare queste stesse competenze:

*Succedeva non solo che le persone si dichiaravano, si rendevano visibili sul luogo di lavoro, nelle Amministrazioni locali, ma che le Amministrazioni le consideravano una risorsa a cui affidare un compito: c'era la valorizzazione del fatto che tu sei gay, sei lesbica, non solo in quanto tale, ma per la tua esperienza associativa, per la tua consapevolezza, coscienza di te e capacità di intervento. (Servizio LGBT, Comune di Torino)*

Bisogna comunque distinguere tra il ruolo di consulente esterno e quello di dipendente pubblico, dato che nel secondo caso è necessaria anche un'approfondita conoscenza della macchina comunale e dei meccanismi che rendono possibile il raggiungimento di determinati obiettivi, come emergerà dall'analisi della dimensione organizzativa, oggetto del prossimo paragrafo.

### 3.3 La dimensione organizzativa

Le pubbliche amministrazioni rispondono ad un mandato politico che, ciclicamente, mette in discussione l'organizzazione e i contenuti delle politiche prese in carico dall'ente, specialmente in un contesto storico in cui i tagli alle risorse rappresentano, a detta di più intervistati, l'ostacolo operativo maggiore: per questa ragione, risulta fondamentale concentrare l'attenzione sulla dimensione temporale delle politiche LGBT.

Nonostante il crescente decentramento di responsabilità agli enti locali, sembrano mancare non solo le risorse, ma anche un quadro legislativo nazionale su cui fondare l'intervento sul territorio. La strada che viene quindi percorsa da enti ed associazioni è la partecipazione a progetti europei, benché questo metodo di lavorare per progetti presenti non poche difficoltà legate soprattutto alla continuità temporale:

*Il problema dei finanziamenti europei è questo: o riescono ad attivare, ma questo avviene nello 0.1% dei casi, delle risorse che poi sono in grado di mantenere nel tempo, o altrimenti si fanno delle belle sperimentazioni che finiscono quando finiscono i soldi [...]. Poi, una*

volta che hai individuato il problema e le possibilità di soluzione, sta a te, amministratore pubblico, politico, usare i risultati di questa esperienza per modificare la realtà ordinaria. (ex Assessora PO, Comune di Torino)

Un ultimo aspetto controverso riguarda il fatto che in Italia il tema dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere ha ancora una bassa legittimazione, motivo per cui le iniziative in questo ambito devono essere sostenute da una forte volontà politica:

C'è sempre un ambito di azione più o meno ampio per lavorare su questi temi, e questo ambito è segnato molto dall'autorevolezza politica del tuo referente che in qualche modo segna il perimetro della tua possibilità di azione. (Osservatorio LGBT, Comune di Venezia)

### 3.3.1 Strategie organizzative per garantire la continuità temporale

Date queste premesse, si capisce per quali motivi è necessario un ragionamento su come garantire continuità temporale alle politiche e alle strutture che consentono l'azione sulle tematiche LGBT. Dal punto di vista delle strategie percepite come efficaci dagli intervistati, il primo passo, evidenziato in particolare nel caso del Piemonte, è avviare una ricerca sul territorio che identifichi i bisogni delle comunità LGBT a livello locale, coinvolgendo la pubblica amministrazione su tutti i livelli dato che diversi bisogni possono essere soddisfatti da enti che si occupano di differenti interventi sul territorio, realizzando appieno la logica della *governance* multilivello.

La ricerca assolve, dunque, ad una funzione simbolica importante in quanto legittima i bisogni dei soggetti LGBT:

La ricerca sul territorio [...] ha messo anche a tacere chi diceva: "ah, non è vero", mentre ora si dice: "mah, guarda, c'è una ricerca documentata, assunta e proposta dall'amministrazione pubblica" [...]. Perché il Servizio ha tenuto e sta tenendo conto di quella ricerca - e si avvale poi di nuove ricerche sul territorio nazionale - ma quella era proprio sul territorio piemontese, e ci ha dato delle indicazioni molto importanti: ha fatto emergere quei punti che sono in seguito diventati i nostri obiettivi. (Servizio LGBT, Comune di Torino)

Inoltre, per riuscire a legittimare una struttura organizzativa stabile che si occupi dei bisogni delle persone LGBT, gli enti locali devono fare un passaggio fondamentale dall'ambito politico a quello tecnico, ovvero depoliticizzare gli aspetti legati alla rivendicazione di diritti in favore di un discorso legato maggiormente ai bisogni sul territorio.

Quindi sostanzialmente il passaggio doveva essere dall'essere percepiti come una creatura politica, o comunque di un assessore in particolare o di una Giunta, all'essere percepiti come una struttura tecnica: questo è stato un po' il passaggio che non si è fatto perché c'è stata paura e non c'è stato il coraggio da parte del funzionariato di istituzionalizzarci organizzativamente. (Ufficio Politiche delle Differenze, Comune di Bologna)

Partendo dalla constatazione che l'unica esperienza organica e continuativa in Italia di enti locali che collaborano con le associazioni LGBT è quella del Servizio LGBT del Comune di Torino, vediamo i punti di forza di questa decisione organizzativa rispetto alla dimensione temporale:

Proprio perché c'è un Servizio – cosa che, io ripeto, è centrale perché gli assessori vanno ma la struttura resta – per carità, la puoi anche smontare: l'assessore può decidere che [...] non gli interessa, e i quattro del Servizio li mette a fare altro e il Servizio LGBT viene chiuso. Però è diverso: il fatto che ci sia un pezzo della macchina comunale strutturato [...] [ti obbliga a] prenderti la responsabilità di dire: "quella roba lì non la facciamo più". (Assessorato PO, Comune di Torino)

Il suggerimento dato è quello di riuscire, nel momento in cui la struttura politica lo permette, a pianificare un servizio che sia incardinato nella macchina comunale, in maniera tale da rendere più difficile, in caso di eventuali cambi di amministrazione, la cancellazione del lavoro svolto precedentemente. A questo proposito risulta interessante analizzare anche gli aspetti relativi agli ostacoli affrontati dalle altre pubbliche amministrazioni e le strade che non si sono potute percorrere nell'implementare le politiche LGBT all'interno dell'ente locale.

Una cosa che io avrei proposto ma di cui non abbiamo ancora parlato è che si faccia un protocollo di intesa fra le associazioni, parti sindacali e datoriali, e il Sindaco [...] perché è l'unico modo di verificare se c'è veramente intenzione o meno di continuare a lavorare su queste tematiche in un certo modo mettendo nero su bianco una serie di questioni. Vediamo se si arriva alla firma di questo protocollo, quasi una tecnica sindacale: il Tavolo deve essere istituzionalizzato con una delibera del Consiglio Comunale, e poi dei fondi dedicati. (Tavolo Roma)

Allo stesso tempo, nelle situazioni in cui non è stato istituzionalizzato un servizio dedicato, si è tentato di gestire l'assenza di strutturazione trasformando in chiave positiva la relativa agilità di altre soluzioni organizzative che, benché soffrano di isolamento all'interno della macchina comunale, possono provare a inventarsi altre 'strategie di sopravvivenza':

Questa struttura, o questa non-struttura [...] potremmo dire che è stata dal punto di vista amministrativo debole, perché non era inquadrata come vero e proprio servizio o specifico ufficio della pubblica amministrazione. Quindi, con la necessità di negoziare continuamente l'esistenza [...]. È pure vero che un servizio non avrebbe potuto muoversi in città e dentro il Comune come abbiamo fatto. Per le modalità di lavoro, per il fatto di essere visti in città come una 'cosa strana', non un ufficio freddo e burocratico. Ci ha facilitato il lavoro di riconoscimento e di fiducia più sul versante sociale, dentro la città. [...] Questo ci ha permesso di essere veramente super mobili, come una *task force* [...]. Piccole strategie che però ti permettono di sperimentare, ragionare, muoverti nei meandri della censura detta e non detta, di inventare strategie di sopravvivenza. (Osservatorio LGBT, Comune di Venezia)

Anche quando i tentativi di portare avanti le tematiche LGBT avvengono di fronte all'indifferenza o nell'aperta disapprovazione dell'ente locale, rimane la percezione che una strutturazione organizzativa sia effettivamente una difesa contro i rischi di invisibilità:

Il Tavolo avrebbe bisogno comunque di avere una stabilizzazione, nel senso che... si dovrebbero vedere con una cadenza un po' più frequente, [...] secondo me bisognerebbe fare, al di là del protocollo d'intesa che è stato recepito con la delibera, [...] anche un regolamento su quanto e su come vedersi, sulle modalità, eccetera, perché è fondamentale dare anche un aspetto più organizzativo, più strutturale. (Assessorato PO, Comune di Napoli)

Anche l'aspetto della valutazione finale delle strategie organizzative può essere d'aiuto: valutarne i pro e i contro rende infatti più difficile per i detrattori fare leva sulle debolezze di queste strategie per invalidare la possibilità stessa di istituzionalizzare le politiche LGBT all'interno dell'amministrazione comunale.

L'importante è che, secondo me, venga fatta e venga condivisa, ma questo non è scontato, un'analisi seria, oggettiva e il più possibile ampia, sul percorso che è stato fatto, sui suoi limiti e eventuali punti di forza [...]. Il rischio, in genere, con queste discontinuità, è che tutto si perda e che si riparta da zero, come se niente fosse successo prima, salvo poi scoprire che i fallimenti o le disattese pregresse invece poi pesano inconsapevolmente sullo scenario, non sono elaborate razionalmente e non se ne tiene conto per i passi futuri. (Ufficio Politiche delle Differenze, Comune di Bologna)

Infine, nelle narrazioni raccolte emerge spesso il riferimento al 'personale illuminato' dell'ente pubblico che ha permesso la realizzazione di iniziative legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Per questa ragione, sia da parte delle associazioni che da parte dei Settori che si sono impegnati su queste tematiche, è emersa l'esigenza di mantenere i contatti con il personale tecnico che, avendo contribuito sin dall'inizio, sa già come muoversi tra gli interstizi della macchina burocratica e politica.

### 3.3.2 *Mainstreaming* interno all'ente locale

Quando in un'istituzione hai uno strumento che si chiama Osservatorio LGBT o Servizio LGBT, gran parte del lavoro che fai è di 'costruire riconoscimento', a livello istituzionale e a livello sociale. (Osservatorio LGBT, Comune di Venezia)

Il riconoscimento dato dall'esistenza di un settore nell'ente pubblico che si occupa specificatamente delle tematiche LGBT è una necessità comprovata dagli elementi di debolezza strutturale incontrati da tutte le realtà che hanno provato ad attivare dei servizi dedicati all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Uno strumento per rendere effettivo questo riconoscimento è il coinvolgimento di altri Settori dell'amministrazione comunale e di altri livelli di *governance* locale nelle politiche LGBT, attraverso strategie di *mainstreaming* che contribuiscono alla visibilità e all'integrazione degli eventi LGBT nelle attività ordinarie della città. Il Torino Pride 2006 ne è un esempio, riconosciuto sia a livello locale che nazionale come caso emblematico di politiche di *partnership* che sono riuscite effettivamente ad intaccare la lettura screditante solitamente data alle manifestazioni di orgoglio LGBT.

Il Pride torinese [...] si proponeva come un evento nuovo, una dimensione dove il Pride veniva vissuto come una serie di proposte culturali alla città o che integravano, per lo meno, l'aspetto identitario che il Pride di solito ha. (Provincia di Torino)

Il Torino Pride rappresenta un *turning point* per gli enti del territorio coinvolti nell'organizzazione, ponendo le basi per la co-costruzione di un progetto a lungo termine che non si esaurisce con l'evento conclusivo: sia nell'organizzazione degli eventi, spalmati durante l'anno, sia negli effetti e nel coinvolgimento della cittadinanza, rappresenta un momento di massimo *mainstreaming*

delle tematiche LGBT, con effetti dirompenti dal punto di vista della visibilità. Da questa prima accezione del termine *mainstreaming*, tesa a non ghettilizzare le tematiche LGBT in eventi separati, emerge anche lo strumento attraverso cui questa operazione può essere resa possibile: sviluppare rapporti orizzontali, ovvero lavorare sulla trasversalità delle politiche coinvolgendo più assessorati nei vari progetti portati avanti sulle tematiche LGBT.

Il Tavolo ha anche una limitazione, secondo me: quella di non essere ancora trasversale [...], ma questa forza ancora non c'è [...] perché se noi istituissimo un Tavolo trasversale, quindi con gli altri assessorati, sarebbe allora forse un modo più capillare per affrontare i temi, dalla nascita alla morte [dell'individuo], diciamo. (Comune di Roma)

Ciascun settore può dirci delle cose, quindi è chiaro che per le persone transessuali i servizi che contano di più sono la divisione 'servizi sociali' e la divisione 'lavoro', però anche i 'servizi demografici' per i documenti. Per il bullismo, la divisione 'servizi educativi', la 'polizia municipale' per il bullismo sul territorio, ma anche il settore 'rigenerazione urbana', le circoscrizioni, la Provincia per quel che attiene al Centro Servizi Didattici [...], la 'gioventù'. (Servizio LGBT, Comune di Torino)

Tale collaborazione non risulta sempre facile poiché la delega sulle tematiche legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere viene assegnata ad un solo Assessorato e, spesso, vigono una netta separazione, e a volte dei conflitti, tra settori all'interno dell'ente locale. Inoltre, non si può tralasciare il particolare contesto storico in cui questa ricerca è stata condotta, e quindi la situazione di precarietà che in Italia sta attraversando il settore delle Pari Opportunità, in cui sono quasi sempre incardinate le attività in ambito LGBT.

Le esperienze italiane hanno dimostrato la necessità di costruire gli eventi con una logica *bottom-up* per radicarsi non solo sul territorio ma anche all'interno degli enti locali: questo *mainstreaming* diventa quindi la soluzione ideale per aggirare steccati e conflitti ed estendere a macchia d'olio l'attenzione e la conoscenza sulle tematiche LGBT.

Io non ti vengo a imporre un dibattito sull'omosessualità, ma piuttosto intervengo col linguaggio e gli strumenti che quel territorio si sta dando: [...] per parlare di omosessualità e di transessualità e per fare in modo che le persone omosessuali e transessuali vengano incluse nella *policy* del territorio devi fare un'operazione culturale, e un'operazione culturale fatta di micro sfaccettature che devi costruire proprio all'uncinetto con tutti. (Servizio LGBT, Comune di Torino)

A questo proposito, lo strumento più efficace nel caso torinese è rappresentato dal Gruppo di Pilotaggio, previsto già dalla delibera di costituzione del Servizio LGBT al fine di raggiungere l'obiettivo della trasversalità tra i vari settori dell'ente locale attraverso l'analisi dei bisogni, la progettazione delle iniziative, l'informazione e la sensibilizzazione dei colleghi.

Il Gruppo di Pilotaggio, composto dai rappresentanti dei diversi settori del Comune e dal personale del Servizio LGBT, opera secondo un approccio *bottom-up*: ogni referente del proprio settore, riportando i bisogni e le problematiche che emergono nel proprio ambito lavorativo, cerca di individuare insieme agli altri membri del Gruppo adeguate strategie di intervento. Successivamente trasmette al proprio settore i risultati della discussione, pro-

muovendo e avviando buone prassi: in questo modo, ogni settore partecipa alla progettazione e all'implementazione sulla base delle proprie competenze. Dal punto di vista organizzativo, sono previsti circa due incontri l'anno, oltre ad appuntamenti mirati per area tematica o per singolo Settore e a corsi di formazione ed aggiornamento sulle tematiche legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

Dalle interviste sono emerse anche le principali difficoltà incontrate nel lavoro del Gruppo di Pilotaggio, ovvero la prevalenza di referenti donne, a indicare che le tematiche LGBT vengono affrontate con minor disinvoltura dagli uomini o che vengono percepite come legate alle Pari Opportunità, e quindi femminili; il tempo necessario per partecipare alle attività del gruppo non sempre viene riconosciuto e legittimato dai dirigenti del settore; la frequenza troppo diradata non permette di costruire progetti a lungo termine che consentirebbero al Gruppo di Pilotaggio di essere maggiormente operativo.

Un elemento interessante emerso riguarda i risvolti positivi di quest'esperienza anche dal punto di vista personale:

Rispetto al Gruppo di Pilotaggio dico che io sono un'entusiasta e che è un gruppo che è cresciuto nel tempo, è un gruppo da poche ciance e molti fatti: per me è la prima volta [...]. Questo è un gruppo che dice e fa. Magari ha tempi lunghi perché siamo tutte persone da posti diversi, però veramente è un gruppo che è stato in crescita, e il coinvolgimento è stato sempre percepibile, proprio il pensare a come collegarci tra di noi per fare dei progetti condivisi. (Gruppo di Pilotaggio del Servizio LGBT, Comune di Torino)

Dalle interviste ai componenti del gruppo di pilotaggio sono emersi chiaramente i vantaggi del fare formazione interna alla Pubblica Amministrazione, dato che non si può pretendere competenza dai dipendenti pubblici se questi non hanno gli strumenti per leggere la realtà sociale che gli utenti hanno alle spalle:

E da quel momento lì mi si è aperto un mondo... nonostante conoscessi coppie omosessuali e nonostante frequentassi anche coppie omosessuali, mi si è aperto un mondo sconosciuto [...]. E lì ho scoperto un'altra cosa: che anche se transiti [il riferimento è alla transessualità] non arrivi ad avere un orientamento sessuale eterosessuale! Proprio un viaggio alla scoperta di un mondo sconosciuto, e mi si sono aperti dei confini che non avrei mai pensato esistessero. (Gruppo di Pilotaggio del Servizio LGBT, Comune di Torino)

È un progetto, un'esperienza, per chi lavora nell'Amministrazione Pubblica, di reale *governance* sul territorio. Abbiamo dato questo mandato: "pensate come potete fare in modo che i vostri servizi non siano, diciamo così, eterosessisti, cioè che non abbiano soltanto una visione eterosessuale, ricordatevi che esistono anche queste [esperienze]". (Servizio LGBT, Comune di Torino)

Esaminato dunque il *mainstreaming* orizzontale, entriamo nel merito delle relazioni verticali costruite dai Comuni.

### 3.3.3 Relazioni verticali

Una prima forma di relazione verticale riguarda i rapporti con Provincia e Regione, enti che possono permettere la diffusione delle iniziative su un territorio più ampio di quello comunale:

La linea strategica di questa Giunta [regionale] è stata quella di valorizzare il più possibile l'intervento locale, soprattutto rianimando un po' e assegnando alle Province un ruolo che non hanno mai avuto come ente intermedio [...]. Finché c'è stata la [precedente amministrazione] noi abbiamo sempre sostenuto tutti i Pride, tutte le manifestazioni del T-Dor e tutte le Giornate Mondiali contro l'Omofobia per un accordo di fatto che c'è stato tra Regione, Provincia e Comune che è nato proprio nel 2006, e abbiamo sempre lavorato assieme [...]. È stato un piccolo miracolo. (Regione Piemonte)

In Provincia, l'Assessorato ai servizi alla persona ha adottato la campagna contro l'omofobia, l'ha ristampata, e distribuita in tutte le biblioteche della Provincia e nelle strutture sociosanitarie, nei consultori, nelle case delle associazioni... Loro avevano visto la campagna e saputo delle difficoltà, così l'hanno adottata. (Osservatorio LGBT, Comune di Venezia)

L'ultimo estratto rappresenta un esempio di come le relazioni verticali consentano di portare avanti dei progetti che il singolo ente ha difficoltà a realizzare: nel caso di Venezia, la campagna contro l'omofobia è stata ritirata dopo un mese in seguito alle pressioni della Curia, motivo per cui la sua diffusione è stata portata avanti a livello provinciale e nazionale piuttosto che comunale.

La continuità delle esperienze viene dunque garantita dall'esistenza di altri nodi nel lavoro di rete tra i livelli di *governance*, come ben esplicitato dall'ex Assessora alle Pari Opportunità della Provincia di Torino:

Il lavoro coordinato dei tre Enti ha facilitato l'attuazione dei programmi; essendoci il Sindaco e la Presidente della Regione, per il Presidente della Provincia era più facile non avere problemi e più difficile non aderire: la mancanza della Provincia sarebbe saltata all'occhio.

Spesso questo lavoro viene svolto basando le nuove reti su altre esperienze già esistenti, soprattutto nell'ambito della violenza contro le donne, come nel caso bolognese, o della lotta all'AIDS, come avvenuto a Roma. La prossimità delle azioni LGBT con le reti contro la violenza sulle donne è spesso motivata dal fatto che i settori che si occupano di orientamento sessuale e identità di genere sono inseriti nell'Assessorato alle Pari Opportunità, storicamente declinato in chiave di pari opportunità tra uomini e donne:

Anche nella programmazione delle azioni regionali dell'amministrazione precedente, l'Assessorato alle pari opportunità ha impegnato 21 milioni di euro per le pari opportunità, e di questi 21 milioni di euro non un euro destinato all'LGBT [...]. L'assessorato alle PO fa [...] il centro dell'impiego femminile, il centro antiviolenza femminile, il centro dell'occupabilità femminile, il centro della femmina. Punto. Altro non fa! (Tavolo Napoli)

C'è una delegata del sindaco per le pari opportunità, una donna che parla solo di donne, perché per lei le pari opportunità sono solo di genere. (Tavolo Roma)

L'estendere la rete anche oltre il livello regionale diventa centrale tra le strategie di supporto alla continuità organizzativa:

Per noi era importante lavorare sui vari livelli, anche per la questione della legittimità [...]: dentro la città, tra persone, soggetti, enti. A livello nazionale con altre città [...]. Per ogni iniziativa cercavamo comunque la sponda europea perché è quella più sensibile tra i vari livelli istituzionali e che ci permetteva di dare legittimità a quello che facevamo. Così è nata anche l'idea di aderire all'ILGA Europe. (Osservatorio LGBT, Comune di Venezia)

Una questione cogente nell'organizzazione tanto di reti multilivello quanto di *partnership* pubblico-privato è il dilemma dell'autonomia rispetto a degli enti centrali che, garantendo legittimità e supporto, allo stesso tempo possono dettare le regole e i contenuti delle azioni (Bell 2008):

La rete [regionale antidiscriminazioni] è nata su impulso dell'UNAR, quindi presso la Presidenza del Consiglio – Dipartimento PO, aprendo anche questa problematica di indipendenza o meno che è una delle questioni principali che viene dibattuta. (Ufficio Politiche delle Differenze, Comune di Bologna)

La sponda europea invece, non ponendo i problemi di autonomia di cui sopra, diventa un soggetto meno controverso al quale fare riferimento per non disperdere il lavoro svolto sulle tematiche LGBT:

Sicuramente oggi il fatto che l'Unione Europea declini in modo chiaro, tra le differenze, tra gli oggetti di discriminazione, l'orientamento sessuale e l'identità di genere [...] può aiutare anche quando ci sono i cambi di amministrazione perché [...] rimangono delle direttive, delle linee guida dell'Unione Europea alle quali chi lavora con gli uffici può appellarsi per continuare a proseguire il proprio lavoro: è difficile far proprio spazzare via tutto. (Servizio LGBT, Comune di Torino)

Per garantire riconoscimento istituzionale e continuità organizzativa alle politiche LGBT negli enti locali, le scelte organizzative e relazionali che abbiamo qui descritto devono tuttavia essere accompagnate da strategie che legittimino l'assunzione di responsabilità dell'amministrazione locale rispetto a diritti e bisogni delle persone LGBT.

### 3.4 Le strategie di legittimazione delle politiche LGBT locali

Le associazioni, ma soprattutto gli attori che dall'interno delle amministrazioni promuovono le politiche LGBT, sembrano cercare forme di legittimazione attorno a cui vi possa essere un consenso politico sufficientemente ampio da consentire non solo la realizzazione di singoli interventi, ma una continuità di impegno della *governance* locale in questo ambito. Le strategie utilizzate presentano questo impegno non come frutto di una scelta politica, ispirata ad un certo modello di società da realizzare, ma come un aspetto tecnico, parte dei compiti di gestione del territorio:

La scelta [...] dell'istituzione di un ufficio dedicato, di un lavoro [...] molto pratico anche rivolto all'interno della macchina comunale, [...] concreto e quotidiano, io credo che abbia consentito [...] di poter davvero fare un lavoro bypassando questioni di ordine politico-ideologico-teorico. (Assessora PO, Comune di Torino)

Il riferimento all'universalità dei diritti di cittadinanza e dunque all'egualianza di tutti i cittadini sembra avere la capacità di presentare le politiche LGBT non come una scelta possibile ma come un dovere imprescindibile

delle amministrazioni, con l'attribuzione di una forte responsabilità pubblica nel garantire e promuovere questi diritti:

Chiedere alle istituzioni di farsi carico con una ricerca scientifica e con una struttura di servizio di tematiche che non sono di una minoranza ma che sono di cittadinanza, questo è un progetto politico. [...] Quando ci è stato detto: "volete dei soldi o volete delle altre cose?", non c'è stato dubbio tra noi su questo. Noi abbiamo detto: "no, noi abbiamo iniziato da una questione istituzionale sul registro delle unioni civili, non siete capaci di darci questo, però noi vogliamo che sia la città a fare delle cose per la comunità, in cui dica alla cittadinanza che i diritti fanno parte di un patrimonio comune". [...] Nel momento in cui tu insisti sul valore dei diritti GLBT come dei diritti che non sono una questione di tutela di minoranza, ma che sono invece una questione di cittadinanza complessiva, hai a mio parere una chiave. (Coordinamento GLT, Torino)

Se il discorso dei diritti fonda una generale legittimazione per politiche antidiscriminatorie che affrontano tutte le dimensioni riconosciute dal Trattato di Amsterdam, sembra tuttavia scontrarsi con il rischio di stabilire tra queste una gerarchia che rende invisibili le questioni LGBT, dato che esse restano in Italia un ambito di politiche a bassa legittimazione:

Quando uno è costretto a utilizzare l'arma della multipla discriminazione per affermare che una delle due discriminazioni ha la stessa dignità dell'altra [...] ha già fallito, sostanzialmente, perché significa un'affermazione di diversità anche all'interno delle discriminazioni. (Provincia di Torino)

Questa debolezza riflette la mancanza, in Italia, di un quadro nazionale di diritti formali: non solo il riconoscimento giuridico delle relazioni di coppia tra persone dello stesso sesso, ma anche una legislazione generale di contrasto alle discriminazioni basate su orientamento sessuale e identità di genere che, come avviene in altri paesi, costituisca una pressione dall'alto per l'implementazione di politiche a livello locale; in Italia, infatti, tale tutela antidiscriminatoria è prevista soltanto per l'ambito lavorativo.

Il terreno per la specifica legittimazione di interventi su queste discriminazioni deve essere cercato dagli attori locali, che lo costruiscono definendo quali sono i particolari bisogni delle persone LGBT, legati alla loro condizione di minoranza discriminata: alle amministrazioni è attribuito quindi un ruolo di tutela di questa minoranza, attraverso il contrasto all'omofobia.

Che cosa ciò significhi varia tuttavia in base ai bisogni a cui si fa riferimento: due ambiti in particolare emergono come cruciali. Il primo riguarda il bisogno di riconoscimento, ossia di vedere riconosciute dalla società le diverse esperienze e soggettività LGBT: su questo viene fondata la giustificazione di politiche culturali, che agiscano sul contrasto agli stereotipi e ai pregiudizi che costruiscono invece etichette astratte e stigmatizzate delle persone gay, lesbiche, bisessuali, transessuali.

D'altra parte, negli ultimi anni ha acquisito sempre maggiore importanza il riferimento alla sicurezza delle persone LGBT: l'omofobia da contrastare assume in questo caso piuttosto la forma di atti concreti di discriminazione e violenza di cui le persone LGBT sono, o rischiano di essere, vittime. Data la più generale centralità acquisita dalle politiche di sicurezza in ambito locale, con un consenso trasversale rispetto agli schieramenti politici, questo modo di giustificare le politiche LGBT è riconosciuto dai soggetti coinvolti, in tutte

le città che abbiamo studiato, come una fonte molto efficace, forse la più efficace, per una legittimazione che può anche essere presentata come politicamente neutra.

Abbiamo cercato di farci conoscere approfittando di una situazione in città piuttosto negativa dal punto di vista dell'omofobia. Allora ci siamo mostrati come associazione insieme ad altre associazioni attraverso una manifestazione, e siamo andati a bussare alle porte del Comune per dire: "noi vogliamo scendere in piazza e urlare contro l'omofobia. Tu sei con noi?", e il Comune è stato con noi. (Tavolo Napoli)

[Nel Tavolo] dovevamo in qualche modo tirare fuori una strategia dell'istituzione rispetto ai diritti, anche perché era il periodo in cui si cominciava a parlare di violenza verso gli omosessuali. Abbiamo avuto anche diverse violenze proprio, nel territorio romano, verso i ragazzi omosessuali. E quindi abbiamo cominciato a capire insieme alle associazioni qual era il loro potenziale, e che cosa l'amministrazione voleva comunicare ai cittadini romani. Per cui abbiamo cominciato intanto una grande campagna sul fatto di non avere paura, la campagna era proprio questo, diceva: "non dovete avere paura delle persone omosessuali, sono persone come voi". (Comune di Roma)

In quest'ultima citazione emerge l'intreccio, che possiamo ritrovare spesso, tra le diverse declinazioni dell'omofobia come questione di riconoscimento negato e di insicurezza; sembra tuttavia che la denuncia della violenza, la presentazione delle persone LGBT come possibili vittime, assuma la funzione di legittimazione fondamentale, sulla quale si possono poi innestare politiche più ampie di cambiamento culturale.

Si tratta in realtà di un mutamento più generale che ha investito anche le politiche di genere, come viene messo in luce nel caso dell'Ufficio Politiche delle Differenze a Bologna. Sebbene collocato all'interno del settore Istruzione, politiche delle differenze e politiche di genere, l'attività dell'ufficio è informata dall'emergere di una "declinazione securitaria della tematica della violenza", di genere e omofobica. Il contrasto alla violenza ne rappresenta infatti la risorsa principale di legittimazione, il fondamento del lavoro di rete e del legame tra politiche LGBT e politiche di genere, e la base di partenza per altre politiche antidiscriminatorie.

La questione della sicurezza diventa così parte integrante della giustificazione delle politiche LGBT, nominata anche quando la cornice di riferimento scelta è quella dei diritti:

Ho colto positivamente il fatto che il Presidente della Repubblica, e il Presidente della Camera [...], abbiano incontrato le associazioni LGBT. Sono piccoli passi in avanti, e permettono di capire che il tema dei diritti, come quello della legalità e della sicurezza, non sono di destra o di sinistra. Il tema dei diritti della persona è un tema di giustizia e di equità. (ex Assessora PO, Provincia di Torino)

Più marginale, come giustificazione delle politiche locali LGBT, appare invece il riferimento a bisogni legati all'accesso ai servizi, che richiedono quindi all'amministrazione non solo un ruolo culturale, ma di sostegno materiale, ossia di responsabilità rispetto ad una più equa distribuzione delle risorse. In alcuni casi, si tenta di perseguire questo obiettivo attraverso la formazione, mirata a modificare anche la dimensione organizzativa dei servizi. Per quel che concerne invece la richiesta di servizi dedicati, questa emerge soprattutto per alcuni soggetti particolarmente discriminati, in particolare le persone transessuali, per le diffi-

coltà che incontrano nell'accesso al lavoro e nel fronteggiare i costi della transizione. È ad esempio il caso dell'ISELT, lo sportello dedicato all'inserimento lavorativo e all'accompagnamento delle persone transessuali che è stato attivato per alcuni anni a Torino (cfr. cap.2.2.5).

Anche i riferimenti ai bisogni legati alla salute sono marginali, soprattutto come fondamento di politiche di accesso ai servizi. Sono piuttosto presenti sotto forma di responsabilizzazione e informazione sulla sessualità, anche per questioni strategiche e organizzative: è infatti spesso il referente alla salute il punto di ingresso per attività di formazione su tematiche LGBT nelle scuole. La questione 'salute' tende dunque ad essere declinata in termini di rischio (comportamenti a rischio, comportamenti di protezione), evocando quindi anche il discorso della sicurezza:

**Il referente alla salute perché [...] l'idea è che ci possano essere delle sofferenze nei ragazzi rispetto alla tematica, e quindi abbiamo ritenuto che potesse essere la figura con cui entrare. (Comune di Savigliano, CN)**

Infine, è raramente citata una risorsa di legittimazione che nelle ricerche in altri paesi europei emerge invece come sempre più cruciale: il riferimento al *diversity management*, che sostiene l'utilità economica, per un territorio, di valorizzare le differenze di identità e stili di vita (cfr. cap.1.3). Come vedremo nel capitolo dedicato alla rete nazionale, è piuttosto nella costruzione della RE.A.DY che troviamo il tentativo di utilizzare questo discorso.

### 3.4.1 I bisogni e le azioni

Se dalle strategie di legittimazione complessiva delle politiche LGBT passiamo a considerare le azioni più specifiche sviluppate dalle amministrazioni locali in questi anni, possiamo vedere come, nei diversi ambiti, a seconda della definizione dei bisogni anche gli interventi assumano forme diverse.

Se consideriamo, ad esempio, le valutazioni sugli interventi di contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo, ritroviamo le diverse prospettive prima descritte. Il problema può essere ascritto all'eterosessismo radicato nella struttura e nella cultura organizzative di un posto di lavoro, "non sempre necessariamente ad una particolare persecuzione nei confronti di una persona" (ex Assessora PO, Comune di Torino): per garantire pari opportunità per tutti occorrono dunque mutamenti strutturali. Le definizioni del problema che sembrano prevalere, tuttavia, centrano piuttosto l'attenzione sui bisogni dei soggetti che subiscono discriminazione, prospettando come soluzioni il sostegno alle competenze e l'accompagnamento dei singoli. Troviamo, inoltre, anche in questo ambito il ricorso al discorso della sicurezza, quando le discriminazioni sul lavoro sono tematizzate in primo luogo in termini di atti di molestia e violenza: una prospettiva che richiama una risposta di tutela giuridica, come quella che può esercitare la Consigliera di Parità.

In qualunque modo vengano definiti i bisogni, la formazione risulta invece essere sempre una risposta ricorrente. Sulla formazione converge infatti un generale consenso: tra associazioni, nel rapporto tra associazioni e amministrazioni e, all'interno delle amministrazioni, trasversalmente ai diversi schieramenti politici. Il caso di Roma appare in questo emblematico: l'esperienza

della formazione dei dipendenti pubblici (cfr. cap.2.2.1) è riconosciuta da tutti, associazioni e amministrazioni di vario orientamento politico, come il minimo comune denominatore. Sembra dunque esserci generale consenso sulla funzione di tutela, declinata come ruolo educativo, della *governance* locale.

Perché la pubblica amministrazione deve avere anche un input educativo rispetto alle persone che vivono questo territorio. (Comune di Roma)

I corsi di formazione [...] ti danno l'idea che il Comune, almeno questo Assessorato, abbia in mente di dare una possibilità alla comunità di essere un pochino più tutelata e un pochino più vista in senso positivo, insomma. (Tavolo Roma)

La formazione appare come la principale risposta possibile, realizzabile ed efficace nel lungo periodo, ai diversi bisogni, comunque declinati, delle persone LGBT: viene giustificata, infatti, sia come lavoro culturale di promozione del riconoscimento delle esperienze e identità LGBT, sia come strumento di contrasto alla violenza (in particolare, il contrasto al bullismo omofobico come argomento centrale per la formazione nelle scuole), sia in termini di accesso ai servizi.

Oltre a rappresentare un minimo comune denominatore tra soggetti interessati, la formazione è anche uno strumento fondamentale per coinvolgere e mobilitare altri soggetti, e dunque per creare reti. Abbiamo visto come questa funzione sia messa in evidenza, ad esempio, dai partecipanti al Gruppo di Pilotaggio del Servizio LGBT di Torino:

Uno dei principali strumenti che ci permette di avviare la rete è la formazione. Dalla formazione riusciamo a conoscere le persone che ci portano i loro vissuti, che ci portano i loro bisogni, e che ci fanno da mediatori con altri soggetti. (Servizio LGBT, Comune di Torino)

D'altra parte, in diverse analisi sono anche messi in luce alcuni rischi nel considerare la formazione come unico strumento di intervento in ambito LGBT.

Avrei voglia di un passaggio in più, [...] perché la formazione è molto legata all'ignoranza che abbiamo rispetto all'argomento, più che a quello che ci può servire per migliorare socialmente, per fare delle cose che abbiano una valenza sociale. (Gruppo di Pilotaggio del Servizio LGBT, Comune di Torino)

Attraverso la formazione, si realizza una responsabilizzazione individuale degli operatori dei servizi, degli insegnanti, delle forze dell'ordine, nel saper riconoscere e rispondere alle specificità dei bisogni delle persone LGBT. Un rischio possibile è che ciò possa essere inteso come sostituzione di una responsabilità organizzativa ed amministrativa nel fornire un servizio specifico, o nel garantire l'effettiva uguaglianza di condizioni nella fruizione di un servizio. Un rischio che si è affacciato nel caso, già citato, del servizio di inserimento al lavoro e di accompagnamento delle persone transessuali a Torino. Attivato grazie a finanziamenti europei, con il venir meno di queste risorse è stato sostituito di fatto da attività di formazione:

E così lo Sportello, così com'era, ha dovuto chiudere, per cui non potevi più andare in un posto dove incontravi lo psicologo e l'educatrice. Noi in realtà sapevamo che avevamo bi-

sogno dell'accompagnamento delle persone: chi l'avrebbe fatto? Chi le avrebbe portate davanti al datore di lavoro? Chi avrebbe fatto da interfaccia? Questa cosa era importante, ora non c'è più, e abbiamo cercato di fare il possibile per mantenere almeno la rete. (Servizio LGBT, Comune di Torino)

D'altra parte, una formazione capillare può innescare un fondamentale cambiamento culturale che erode i presupposti eterosessisti delle istituzioni: la consapevolezza degli operatori rappresenta infatti la condizione basilare per garantire l'eguaglianza nell'accesso ai servizi.

Quello che ha fatto Torino in termini di formazione interna a tutti i livelli – funzionariato, quadri, in ambito intersettoriale dei dipendenti pubblici – è un elemento importante proprio di trasformazione del modo in cui, diciamo, il potere pubblico si rapporta alla cittadinanza in termini di una consapevolezza un po' più ampia di quella che è la pluralità dei soggetti sociali, quindi non è una cosa da poco. (Ufficio Politiche delle Differenze, Comune di Bologna).

La seconda parte di questo volume è dedicata proprio all'approfondimento di una sperimentazione formativa sviluppata dal Servizio LGBT di Torino all'interno del progetto AHEAD.

## 4.1 Breve storia della Rete

Nel novembre 2005 al COM-PA<sup>14</sup> di Bologna avviene il primo incontro tra enti locali che si impegnano nel contrastare le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere: i Comuni di Roma, Venezia e Bologna invitano il Comune di Torino per presentare l'esperienza del Servizio LGBT. Viene avviato il primo confronto tra le azioni intraprese dai vari Comuni nell'ottica di un successivo incontro presso il Forum delle Pubbliche Amministrazioni di Roma. In questa occasione viene lanciata l'intenzione, da parte dei Comuni di Roma e Torino, di promuovere la RE.A.DY, la prima rete nazionale che in Italia vede la partecipazione di enti locali e regionali al fine di "promuovere culture e politiche delle differenze e sviluppare azioni di contrasto basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere"<sup>15</sup>. A giugno 2006 il Comitato Torino Pride organizza, con l'appoggio di tutti i livelli di *governance*, il convegno 'Città amiche, *friendly cities, villes amies*': in quell'occasione, gli enti pubblici interessati si incontrano per definire la Carta di Intenti, ovvero il documento che riporta le finalità, gli obiettivi e le azioni della rete RE.A.DY.

La Rete si propone di contribuire allo scambio di esperienze tra i vari livelli di *governance*, motivo per cui ha avviato una raccolta di buone prassi LGBT attivate in Italia, e di supportare le Pubbliche Amministrazioni nella realizzazione di attività rivolte al riconoscimento dei diritti delle persone LGBT.

Per consentire alla Rete di operare, è stata fissata una Segreteria che assolve a compiti sia tecnici che politici e che, almeno teoricamente, viene assunta dai diversi partner<sup>16</sup>:

**La Segreteria doveva essere a rotazione annuale perché noi volevamo decentrarla e volevamo che fosse veramente spalmata sul territorio. In realtà poi ci siamo resi conto che, per il momento, gli unici che avevano le possibilità, capacità e opportunità di gestire una rete come questa eravamo noi che avevamo un servizio strutturato. C'è stata la possibilità di trasmettere la segreteria a Venezia, ma hanno chiuso l'Osservatorio LGBT; dovevamo passarla a Bologna, ma hanno commissariato il Comune, e quindi continua a essere gestita da noi. (Servizio LGBT, Comune di Torino)**

In base alla Carta di Intenti, da un punto di vista politico la Segreteria ha il compito di sovrintendere all'attuazione delle linee guida indicate nell'incontro annuale della Rete; di coordinare i rapporti con istituzioni e associazioni; coordinare le azioni comuni della Rete e la distribuzione degli incarichi tra i partner. Da un punto di vista tecnico, la Segreteria si occupa di raccogliere le adesioni; gestire la posta; organizzare gli incontri annuali di verifica; raccogliere e far circolare le informazioni e la conoscenza delle buone pratiche all'interno della Rete in maniera tale da assolvere alla funzione di archivio e memoria storica:

14. Salone Europeo della Comunicazione Pubblica dei Servizi al Cittadino e alle Imprese.

15. [http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/lgbt\\_reti/lgbt\\_ready/](http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/lgbt_reti/lgbt_ready/)

16. I partner della Rete sono i seguenti:  
Regioni: Piemonte, Toscana.  
Province: Cremona, Roma, Siracusa, Torino.  
Comuni: Bari, Bologna, Casalmaggiore (CR), Capraia e Limite (FI), Cremona, Firenze, Marone (PA), Messina, Napoli, Perugia, Pisa, Pistoia, Rende (CS), Roma, Salsomaggiore Terme (PR), Savignano (CN), Torino, Venezia.

Essere una sedimentazione delle esperienze per dare continuità, per trasmetterle a chi arriverà e [...] per non disperdere continuamente tutti gli sforzi e ripartire sempre da zero, cosa che è tipica delle organizzazioni complesse: insabbiare improvvisamente tutto e poi ripartire riscoprendo improvvisamente che c'è questa urgenza o questa priorità, partendo però da zero, sempre. (Ufficio Politiche delle Differenze, Comune di Bologna)

17. Associazione Nazionale Comuni Italiani.

Inoltre, la Segreteria si è adoperata in due occasioni per promuovere la conoscenza della RE.A.DY: il primo intervento di comunicazione è avvenuto attraverso l'indirizzo di tutti i Comuni fornito dalla segreteria dell'ANCI<sup>17</sup> nel 2006; l'anno successivo, in occasione dell'incontro nazionale della Rete a Firenze, la Ministra per le Pari Opportunità Pollastrini ha invitato tutti i Presidenti di Capoluoghi, Province e Regioni a partecipare all'incontro e ad aderire alla RE.A.DY. Grazie a questa importante fonte di legittimazione vi è stato il maggior afflusso di adesioni, dimostrando quanto sia necessario lo stimolo nazionale per coinvolgere gli enti pubblici. Non sono mancati gli ostacoli, motivo per cui ciascun aderente ha scelto le proprie strategie per aderire alla Rete, benché una delibera di Giunta sia l'unico atto amministrativo giuridicamente forte.

La Rete è aperta a Regioni, Province e Comuni, alle associazioni di questi enti e agli organismi di parità. L'adesione richiede ai partner di avviare un confronto con le associazioni LGBT locali; favorire l'emersione dei bisogni della popolazione LGBT attraverso attività di ricerca e confronto; sviluppare esperienze sul territorio; supportare la Rete nella circolazione delle informazioni; organizzare eventi locali in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia; partecipare agli incontri annuali tra i partner della Rete; avviare, ove possibile, una collaborazione interistituzionale tra i diversi livelli di *governance*.

## 4.2 Punti di forza e nodi critici

Scendendo nel merito delle relazioni verticali tra i vari livelli di *governance*, la forza della Rete risiede in un approccio bottom-up reso ancora più efficace dalla volontà dei partner della RE.A.DY di sviluppare delle reti multilivello nel contesto locale (tra Comuni, Province e Regioni) in cui ad ogni livello sono assegnate competenze diverse. Tuttavia, a questa volontà non corrispondono adeguate risorse: la loro scarsità, tanto in termini finanziari quanto in termini di personale impiegato a tempo pieno sul mantenimento della Rete, è sicuramente una delle cause della staticità strutturale della RE.A.DY.

Una *leadership* politica a livello nazionale potrebbe quindi stimolare maggiormente l'investimento di risorse e il lavoro della rete. Allo stesso tempo, l'intervento di tale *leadership* implicherebbe un approccio *top-down*, e "tale prossimità con i lavori del governo centrale metterebbe in discussione la capacità [della Rete] di porsi come voce indipendente" (Bell 2008: 41).

Al contrario, il grimaldello su cui fa leva la Rete è quello dell'isomorfismo

mimetico (Powell e DiMaggio 1991), secondo cui le istituzioni si fanno forza reciprocamente, adottando approcci simili, in maniera tale da veder legittimate le proprie azioni.

L'adesione del Comune di Savigliano alla RE.A.DY ha l'obiettivo di dare continuità al lavoro sulla tematica LGBT [...]. E tra l'altro l'idea è di entrare anche al fine di avere una rete di sostegno. (Comune di Savigliano, CN)

La Rete è nata proprio per aggirare un sistema legislativo nazionale inadeguato alle esigenze poste dalla comunità LGBT: paradossalmente, la situazione di vuoto legislativo ha obbligato gli enti locali a trovare delle soluzioni in maniera autonoma, restituendo un panorama di buone prassi attivate a livello locale molto più prolifico rispetto ad altri paesi d'Europa in cui, appunto, la tutela nei confronti dei soggetti LGBT viene sollecitata direttamente dai governi centrali.

Data la situazione così arretrata in Italia, a livello locale e regionale ci sarebbe in realtà un grande spazio di agibilità, secondo me, di manovra. Molte cose sono spesso nate così a livello comunale. [...] Nonostante le politiche nazionali, questo paese ha una tradizione in questo senso. Chissà, si potrebbe scommettere su uno spazio locale, municipale di cittadinanza direttamente legato allo spazio europeo? (Osservatorio LGBT, Comune di Venezia)

In un contesto in cui l'isomorfismo coercitivo (in cui è lo Stato a dettare la linea politica) è assente, il vantaggio dell'aderire alla Rete è costituito dallo scambio delle buone pratiche che hanno funzionato a livello locale.

Passando al livello superiore di *partnership* verticale, il riferimento più alto della RE.A.DY è l'Unione Europea che, attraverso le direttive sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, funge da referente politico laddove è assente l'azione del governo nazionale.

Al di là del cambio dell'amministrazione locale, rimangono delle direttive, delle linee guida dell'Unione Europea alle quali chi lavora con gli uffici può appellarsi per continuare a perseguire il proprio lavoro, è difficile far proprio spazzare via tutto. (Servizio LGBT, Comune di Torino)

Anche dal punto di vista della *partnership* orizzontale si registra una carenza della Rete nel rapporto con il livello nazionale dell'associazionismo LGBT: gli intervistati hanno infatti segnalato come problematico il nodo delle alleanze con le organizzazioni a livello nazionale, dato l'eterogeneo e conflittuale panorama associativo. A livello locale le associazioni, sia quelle radicate localmente sia i nodi territoriali delle organizzazioni nazionali, si sono dimostrate il principale referente degli enti. Quello che a livello locale abbiamo descritto come *partnership* pubblico/privato (cfr. cap.1.1.2 e cap.3) non si realizza dunque nella costruzione nazionale della Rete, che rimane un coordinamento di enti pubblici.

## 4.3 Le strategie di legittimazione

Mancando di una legittimazione dall'alto, con un quadro giuridico e politico nazionale che fondi l'obbligo per le amministrazioni locali di attivarsi nel contrasto alle discriminazioni basate su orientamento sessuale e identità di genere, come avviene in altri paesi, la Rete si è adoperata per trovare essa stessa una base condivisa di legittimazione per le politiche LGBT come ambito specifico di intervento degli enti locali. Le laboriose negoziazioni per costruire una definizione degli obiettivi condivisi hanno consentito alla Rete di presentarsi come trasversale agli schieramenti politici, favorendo la continuità delle politiche locali anche nei casi di cambi di orientamento politico delle amministrazioni.

L'incontro del 2006 a Torino, in cui, come si è detto, attorno alla scrittura della Carta di Intenti sono stati discussi gli obiettivi e la stessa ragion d'essere della Rete, aveva tentato di riprendere espressioni (come *friendly cities*) e idee del discorso del *diversity management*, la cui diffusione in Italia si deve in misura importante alla traduzione del testo di Richard Florida (2003) sull'ascesa della nuova classe creativa negli Stati Uniti. La tesi di Florida è che un ambiente sociale tollerante verso le diversità di stili di vita rappresenti un motore di sviluppo economico, attraendo e valorizzando le forze più innovative della società. Questo discorso poteva trovare legittimazione come parte di una più generale trasformazione dei compiti delle amministrazioni locali, con il loro emergente ruolo di *governance* dello sviluppo economico locale.

L'elemento interessante del convegno [...] era stata questa spinta più o meno comune a ragionare sulla questione dell'orientamento sessuale nella dimensione indicata da Florida piuttosto che in una dimensione di semplici diritti: uscire dal... non so bene se definirlo archetipo o stereotipo della consolazione dei diritti, per guardare all'aspetto di innovazione e creatività e, in qualche modo, sviluppo. Poi [...] non è questo che è venuto fuori dal convegno, perché il convegno invece è stato molto centrato sulla dimensione dei diritti riconosciuti. (Provincia di Torino)

Non sarà questa però, come emerge dalla citazione, la strategia di legittimazione prevalente per la RE.A.DY. Il discorso del *diversity management* sembra richiedere, in effetti, una esplicita e pubblica costruzione positiva delle identità non eterosessuali, condizione che in Italia non sembra facilmente realizzabile e che, soprattutto, non si presta ad una condivisione trasversale agli schieramenti politici.

Io credo che in questo momento ci sia una classe politica che ha un grosso problema con il nominare l'omosessualità e la transessualità [...]: per noi nominare significa ancora quel bisogno forte di dire che ci sono, non per ostentare. (Servizio LGBT, Comune di Torino)

È piuttosto la costruzione del problema in termini di contrasto all'omofobia, con il richiamo alla questione della sicurezza, il minimo comune denominatore intorno a cui poter raccogliere una legittimazione ampia e trasversale. Questa costruzione, come si è già detto nei capitoli 1 e 3, consente di presentare la Rete come strumento non politico ma tecnico: dato per condiviso l'obiettivo finale, alla Rete è riconosciuta la funzione fondamentale per rea-

lizzarlo, ovvero la condivisione di buone pratiche già sperimentate e rivelatesi efficaci in altri contesti.

D'altra parte, la comunicazione orizzontale richiesta dal complesso lavoro di rete sviluppato dalla RE.A.DY può rappresentare un'opportunità per condividere e articolare riflessioni strategiche su presupposti e tendenze delle politiche LGBT e, dunque, può costituire, se riconosciuta e valorizzata, una importante risorsa a cui attingere nella stessa costruzione di politiche nazionali.



# Appendice





### COMUNE DI TORINO

Marta Levi, Assessora al Decentramento, all'Area metropolitana, alle Pari Opportunità, ai Tempi e Orari e alle Politiche per i Giovani.

Paola Pozzi, Assessora al Sistema Educativo e alle Pari Opportunità 2001-2005.

Eleonora Artesio, Assessora alle Pari Opportunità, Decentramento e Politiche Giovanili 1997-2001.

Susanna Rorato, Dirigente Settore Pari Opportunità e Politiche di Genere, Divisione Gioventù.

Anna Maria Gallivanone, Responsabile Settore Pari Opportunità e Politiche di Genere, Divisione Gioventù.

Roberto Emprin, Responsabile Servizio LGBT, Settore Pari Opportunità e Politiche di Genere, Divisione Gioventù.

Antonella d'Annibale, Servizio LGBT, Settore Pari Opportunità e Politiche di Genere, Divisione Gioventù.

#### Gruppo di Pilotaggio, referenti:

Patrizia Ballardini: Circoscrizioni.

Mariagiuseppina Borasi: Servizi Educativi.

Chiara Garrone: Politiche Giovanili.

Alessio Pavarallo: Biblioteche civiche.

Maria Peiretti: Servizi Demografici.

Barbara Rivoira: Rigenerazione Urbana.

### COMUNE DI SAVIGLIANO (CN)

Barbara Rinero, Consulta delle Pari Opportunità.

### COMUNE DI TORRE PELLICE (TO)

Maurizia Manassero, Assessora alla Cultura e alle Pari Opportunità 2004-2009.

### PROVINCIA DI TORINO

Aurora Tesio, Assessora alle Pari Opportunità e Relazioni Internazionali 2004-2009.

Enrico Chiais, Dirigente Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi, Assessorato alle Politiche Attive di Cittadinanza, Diritti Sociali e Parità.

### REGIONE PIEMONTE

Enzo Cucco, Gabinetto della Presidenza della Giunta Regionale, Settore Affari generali e pari opportunità per tutti.

### COMUNE DI NAPOLI

Graziella Pagano, Assessora a Turismo, Grandi eventi, Pari opportunità e Tempi della città.

Luisa Festa, Consigliera di Parità della Provincia di Napoli.

### COMUNE DI BOLOGNA

Renato Busarello, Ufficio Politiche delle Differenze, Assessorato Istruzione e Politiche delle Differenze.

### COMUNE DI VENEZIA

Fabio Bozzato, Osservatorio LGBT, Assessorato alla Cittadinanza delle Donne, Cultura delle differenze e Politiche giovanili.

Elena Piaggi, Osservatorio LGBT, Assessorato alla Cittadinanza delle Donne, Cultura delle differenze e Politiche giovanili.

### ONIG (Osservatorio Nazionale sull'Identità di Genere)

Vittoria Colonna, membro del direttivo.

### COORDINAMENTO GAY, LESBICHE E TRANSESSUALI TORINO

Gigi Malaroda, Circolo Maurice.

Franco Mittica, Informagay.

Marco Pustianaz, Davide e Gionata.

Rosanna Viano, Gruppo Luna del Circolo Maurice.

### Gruppo Formazione

Diego Iracà, Circolo Maurice.

Debora Ventrella, Circolo Maurice.

### COORDINAMENTO TORINO PRIDE GLBT

Francesca, La Jungla.

Enzo Cucco, Fondazione Sandro Penna.

Gabriele Murgia, Gruppo Pesce Torino.

Roberta Padovano, Circolo Maurice.

### Gruppo Formazione

Cristina Torazza, Circolo Maurice.

Maurizio Nicolazzo, Circolo Maurice.

Valentina Violino, Famiglie Arcobaleno.

### TAVOLO DI CONCERTAZIONE PERMANENTE DEL COMUNE DI NAPOLI

Carlo Cremona, i-ken Onlus.

Giordana Curati e Claudia, Arcilesbica Napoli.

Fabrizio Sorbara, Arcigay Napoli.

Loredana Rossi, ATN (Associazione Transessuali Napoli).

### TAVOLO SULL'IDENTITÀ DI GENERE E L'ORIENTAMENTO SESSUALE DEL COMUNE DI ROMA

Andrea Berardi Curti, Circolo Mario Mieli.

Leila Daianis e Marcia Leite, Libellula.

Salvatore Marra, CGIL – Nuovi Diritti Roma.

Alessandro Poto, Arcigay Roma – Comitato Provinciale.

Maria Laura Annibaldi, Di Gay Project.

PARTE II

**L'azione locale: progettazione  
e sperimentazione  
di modelli formativi innovativi  
sulle tematiche LGBT  
rivolti a dipendenti della  
pubblica amministrazione  
e a insegnanti**

a cura del Servizio LGBT  
della Città di Torino





## 1 L'attività di formazione e il lavoro di rete come base dell'azione locale

Nell'ambito delle azioni locali del Progetto europeo AHEAD, il Comune di Torino, insieme alla Regione Piemonte, alla Provincia di Torino e al Coordinamento Torino Pride GLBT, si è assunto il compito di progettare e sperimentare quattro kit formativi relativi a ciascuna delle aree tematiche definite dal progetto stesso. Per il Comune di Torino l'attività è stata realizzata dal Servizio LGBT del Settore Pari Opportunità, Politiche di Genere e dei Tempi della Città.

Il capitolo che segue intende prendere in esame tale attività partendo dalla motivazione che ha spinto la Città ad assumere questo compito sino alla valutazione della sperimentazione dei kit formativi. È anche l'occasione per documentare e dare sistematicità a un'attività ricca ma altrettanto complessa sia per il numero di soggetti coinvolti sia per l'articolazione delle fasi del processo. Una particolare attenzione è dedicata alla valutazione. Infatti è all'interno di questa pubblicazione che è stato possibile per la prima volta dedicare uno spazio specifico ai risultati della sperimentazione così da dare al lettore e alla lettrice una visione complessiva dell'intero processo: le motivazioni, l'articolazione e i risultati.

### 1.1 L'esperienza del Servizio LGBT

La Città di Torino nel febbraio 2001, accogliendo la proposta delle Associazioni del Coordinamento Gay Lesbiche Transessuali di Torino (ora Coordinamento Torino Pride GLBT), ha istituito il Servizio LGBT per il superamento delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere come parte del Settore Pari Opportunità, Politiche di Genere e dei Tempi della Città.

Il Servizio non svolge un'attività di sportello aperto al pubblico, ma organizza e promuove attività finalizzate a favorire l'inclusione sociale delle persone omosessuali e transessuali. Le diverse iniziative riguardano un'intensa attività formativa, un costante lavoro di rete e progetti specifici sul territorio cittadino e provinciale.<sup>18</sup>

Attraverso l'attività formativa, in particolare, il Servizio intende favorire la conoscenza della realtà lesbica, gay, bisessuale e transgender e al tempo stesso sollecitare la messa in discussione di stereotipi e pregiudizi che sono alla base delle discriminazioni omofobiche e transfobiche.

La formazione curata dal Servizio LGBT si rivolge a tre macroaree di destinatari. La prima riguarda i dipendenti pubblici (in questi anni la formazione è stata rivolta a dipendenti comunali, provinciali e delle Aziende Sanitarie Locali), la seconda la scuola (intendendo come *target* di riferimento insegnanti, studenti e studentesse), mentre la terza e ultima macroarea com-

18. Per una lettura più completa dell'organizzazione del Servizio LGBT si rimanda al par. 2.2.5.

prende soggetti coinvolti in attività di volontariato all'interno della Pubblica Amministrazione. Da un lato vi sono i volontari del Servizio Civile Nazionale e quelli del progetto 'Giovani per Torino', dall'altro i membri del Gruppo Formazione del Coordinamento Torino Pride GLBT.

L'esperienza di questi anni ha permesso di rilevare come l'attività formativa abbia prodotto significativi miglioramenti nel modo di agire sia da parte del personale dei servizi sia nel mondo della scuola. I percorsi formativi hanno fornito infatti strumenti adatti a rispondere efficacemente ai bisogni che via via sono emersi dal territorio, consentendo a operatori e insegnanti di agire con maggior consapevolezza in un clima di accoglienza e di rispetto. L'attività formativa ha contestualmente permesso al Servizio LGBT di sviluppare una serie di reti con operatori di altri settori che lavorano in ambiti diversi. È pertanto all'interno di questo quadro di riferimento che il Servizio LGBT ha scelto la formazione come aspetto principale della propria azione locale nel progetto AHEAD. Tale scelta va letta in una duplice ottica: di consolidamento e sistematizzazione dell'attività formativa portata avanti sino a quel momento e di acquisizione di nuovi strumenti e metodologie per il futuro. Un altro elemento importante che ha caratterizzato in questi anni la vita del Servizio è il lavoro di rete, sviluppato in due grandi aree: quella locale (di cui fanno parte il Gruppo di Pilotaggio interno al Comune, i punti informativi delle Circoscrizioni, la Provincia di Torino e la Regione Piemonte, il Coordinamento Torino Pride GLBT e il Coordinamento ISELT) e quella nazionale caratterizzata dalla RE.A.DY (Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere).

Anche questa esperienza è stata determinante per il contributo che il Servizio LGBT ha dato al progetto AHEAD. Ciò è rilevabile sia dalla scelta dei partner coinvolti a livello locale, che sono la Provincia di Torino, la Regione Piemonte e il Coordinamento Torino Pride GLBT, sia dalla metodologia adottata che ha privilegiato il lavoro di rete attivando un processo partecipativo. Nelle pagine che seguono si descriverà come il *networking* del Servizio LGBT abbia positivamente condizionato l'azione locale svolta nell'ambito del progetto europeo (l'individuazione dei *target* di riferimento, lo sviluppo del processo, la condivisione dei risultati).

## 1.2 Caratteristiche dell'attività formativa

Come appena evidenziato, i percorsi formativi realizzati per il progetto AHEAD nascono dall'esperienza maturata in questi anni dal Servizio LGBT e dalla volontà di acquisire know how specifico, da mettere poi a disposizione di altre realtà. La formazione ha pertanto avuto un carattere sperimentale, ha attivato un processo partecipato e ha creato strumenti replicabili:

**Carattere sperimentale:** in relazione all'esperienza sinora realizzata dal Servizio LGBT, la formazione proposta ha previsto elementi sperimentali, a partire dalla definizione del processo fino alla modalità di creazione dei kit formativi utilizzati durante la sperimentazione.

**Processo partecipato:** in ogni fase del processo si è dato spazio alla concertazione. Tale approccio ha permesso l'espressione dei differenti punti di vista e la costruzione di obiettivi e strategie il più possibile condivisi da soggetti differenti, che sono stati attivati ognuno secondo le proprie specificità, responsabilità e risorse.

**Strumenti replicabili:** la formazione ha permesso di sperimentare in aula una serie di strumenti, presenti all'interno dei kit formativi, che potranno essere nuovamente utilizzati in contesti differenti. Risulta ovvio che tali strumenti, siano essi relativi ai contenuti che alla metodologia, necessitano di un adattamento puntuale per il nuovo contesto in cui saranno impiegati.

### 1.3 Scelta dei target

I gruppi con cui sperimentare i kit formativi sono stati individuati sia tenendo conto delle attività formative curate dal Servizio LGBT prima del progetto AHEAD, degli ambiti finora coinvolti e del lavoro di rete che ne caratterizza l'operatività, sia tenendo presente che il progetto europeo avrebbe permesso di estendere ad altri e nuovi ambiti della Pubblica Amministrazione le attività formative sulle tematiche LGBT.

Il progetto AHEAD definiva quattro aree tematiche di intervento: istruzione, famiglia, inclusione sociale e spazio pubblico. Sulla base di queste aree sono stati individuati quattro gruppi differenti di beneficiari, a partire dai bisogni espressi dal territorio e raccolti dal Servizio LGBT in questi anni.

Per l'area **Istruzione** i beneficiari della formazione sono stati insegnanti della scuola secondaria di primo grado. Diverse sono state in questi anni le iniziative del Servizio LGBT volte a creare maggiore consapevolezza sia da parte degli insegnanti che degli studenti rispetto alla condizione delle persone LGBT e alle cause del pregiudizio manifestato nei loro confronti, con particolare attenzione al tema del bullismo omofobico. Il Servizio LGBT però sino ad ora si era rivolto solo alle scuole secondarie di secondo grado: il progetto AHEAD ha creato l'opportunità per estendere l'attività formativa anche agli insegnanti della scuola secondaria di primo grado, dalla quale sempre più sovente arrivano segnalazioni di casi di bullismo omofobico. Al corso hanno partecipato insegnanti provenienti dalla scuola 'Via Sangone' di Nichelino, comune dell'area metropolitana torinese. Al gruppo si sono unite insegnanti che lavorano presso ITER (Istituzione Torinese per un'Educazione Responsabile) del Comune di Torino, che svolge attività a carattere educativo e formativo nelle scuole.

Per l'area **Famiglia** beneficiario della formazione è stato il personale del Centro per le Relazioni e le Famiglie della Città di Torino. Il Centro è stato avviato nel 2010 all'interno della Divisione Servizi Sociali con l'intento di promuovere il benessere delle famiglie e prevenirne il disagio, con uno sguardo attento alle diverse forme di relazione che caratterizzano oggi il mondo familiare. Il tema delle famiglie, intese nelle loro differenti tipologie, è da tempo ambito di lavoro privilegiato anche per il Servizio LGBT, sia rispetto alle relazioni che si creano all'interno delle famiglie tra genitori e

figli/figlie omosessuali sia rispetto alla genitorialità omosessuale. La formazione ha coinvolto tutto il personale del Centro al fine di porre le basi per un efficace lavoro di rete sul territorio: il Centro infatti è punto di riferimento e consulenza non solo per i cittadini ma per tutti i servizi che lavorano con le famiglie. Il corso è stato seguito da operatori e operatrici con qualifiche e mansioni differenti (personale di *front office*, consulenti, personale con funzioni esecutive) che hanno condiviso una formazione di base.

L'area **Inclusione Sociale** ha visto quali beneficiarie della formazione le referenti di parità che operano in ognuno dei quattordici Centri per l'Impiego della Provincia di Torino. Questo gruppo aveva già partecipato nel 2006 ad una giornata formativa realizzata dal Servizio LGBT con l'apporto del Coordinamento Torino Pride. In seguito la Provincia ha richiesto di ripetere l'esperienza sia come approfondimento per chi vi aveva partecipato sia per estendere la formazione alle nuove referenti di parità pervenute nel frattempo presso i Centri. Questa ulteriore opportunità formativa si proponeva di favorire la creazione di un'estesa rete di servizi sul territorio che si occupasse dell'accesso al lavoro delle persone omosessuali e transessuali.

Per l'area dello **Spazio Pubblico** sono stati coinvolti operatori della Polizia Municipale della Città di Torino facenti parte del Nucleo di Prossimità e del Nucleo Investigazioni Scientifiche e Tecnologie. La Polizia Municipale aveva già ricevuto nel 2007 una formazione da parte del Settore Pari Opportunità sul tema della violenza di genere. Il bisogno formativo espresso questa volta dal Nucleo di Prossimità riguardava sia l'attività nelle scuole sia il lavoro sul territorio: nel primo caso è stata richiesta una preparazione sul bullismo omofobico, nel secondo caso conoscenze utili per la ricomposizione dei conflitti. La partecipazione del Nucleo Investigazioni Scientifiche e Tecnologie è nata dalla volontà di acquisire conoscenze sulle tematiche dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere per il lavoro sul territorio e l'identificazione delle persone in stato di fermo.

### 2.1 Le fasi del processo

Come espresso precedentemente, obiettivo dell'azione locale nel progetto AHEAD è stata la creazione e sperimentazione di modelli formativi a carattere innovativo e replicabile: tale obiettivo è stato raggiunto attraverso un articolato processo, descritto qui di seguito.

Il processo ha previsto tre fasi, in successione temporale, che hanno coinvolto altrettanti gruppi di lavoro. La complessità del processo ha reso necessario per tutte le diverse fasi un attento coordinamento e monitoraggio da parte del Servizio LGBT.

Sono state previste modalità di lavoro sia di gruppo che individuali, con momenti di confronto.

I tre gruppi di lavoro sono stati:

- il gruppo dei metodologi: composto da tre esperti nel campo della metodologia della formazione;
- il gruppo dei progettisti: composto da quattro esperti sulle tematiche LGBT con competenze specifiche nell'ambito della formazione;
- il gruppo dei formatori: composto da 10 formatori/volontari del Gruppo Formazione del Coordinamento Torino Pride GLBT.

Ogni singolo gruppo ha avuto un mandato preciso:

- Nella prima fase il gruppo dei metodologi ha avuto il compito di elaborare le linee guida metodologiche per la creazione dei kit formativi a carattere innovativo e replicabile. Una volta elaborate, le linee guida sono state presentate e trasmesse nel corso di un incontro al gruppo dei progettisti incaricato di preparare i kit formativi (*maggio - giugno 2010*).
- Nella seconda fase il gruppo dei progettisti, sulla base delle linee guida metodologiche, ha avuto il compito di preparare i kit formativi da sperimentare con i quattro gruppi di beneficiari. Per definire i bisogni formativi, i progettisti hanno coinvolto sia gli *stakeholder* (rappresentanti di enti e associazioni che interagiscono con i servizi destinatari della formazione) sia i beneficiari della formazione. Una volta elaborati, i quattro kit sono stati presentati, nel corso di due giornate formative, al gruppo dei formatori incaricato di sperimentarli in aula (*giugno 2010 - gennaio 2011*).
- Nella terza fase il gruppo dei formatori ha avuto il compito di sperimentare in aula i quattro kit formativi con i quattro gruppi di beneficiari. A seguito della sperimentazione è stato fatto un incontro di verifica tra i formatori e i progettisti. Sulla base delle osservazioni emerse in tale incontro, i progettisti hanno apportato le necessarie modifiche ai kit. Un incontro conclusivo di valutazione della formazione si è svolto tra i referenti dei beneficiari, i formatori, gli osservatori del Servizio LGBT e il metodologo esperto di valutazione (*novembre 2010 - febbraio 2011*).

Al termine dell'attività di verifica dei kit formativi, il Servizio LGBT ha ritenuto

opportuno sviluppare una ricerca di materiali audiovisivi da utilizzare in ambito didattico ad integrazione di quelli previsti nei kit. La ricerca, finalizzata all'elaborazione di una video-filmografia ragionata, è stata affidata ad un'esperta di cinema ed audiovisivi, con competenze formative e conoscenza delle tematiche LGBT.

Tutto l'iter formativo, dall'analisi dei bisogni alla sperimentazione in aula, è stato oggetto di verifica da parte di uno dei metodologi, esperto di valutazione. Per questa attività sono stati redatti ed utilizzati una serie di questionari e di schede e svolti alcuni incontri. (*giugno 2010 - febbraio 2011*)

L'intero processo è stato realizzato con la collaborazione delle seguenti persone, coordinate dal Servizio LGBT:

<i>Servizio LGBT</i>	Roberto Emprin, Adele Calabrese, Luca Cipriani, Antonella D'Annibale, Barbara Posa, Eufemio Gianluca Truppa.
<i>Impianto processo</i>	Roberto Ceschina.
<i>Metodologi</i>	Federico Batini, Mario Castoldi, Bernardetta Gallus.
<i>Progettisti</i>	Margherita Graglia, Luca Pietrantoni, Gabriele Prati, Barbara Santoni.
<i>Formatori</i>	Gruppo Formazione del Coordinamento Torino Pride GLBT: Filippo Alossa, Monica Bacciolo, Marco Giusta, Denise Magliano, Riche Merighi, Maurizio Nicolazzo, Achille Schiavone, Roberta Porqueddu, Cristina Torazza, Valentina Violino.
<i>Osservatori</i>	Liliana Ellena, Eleonora Garosi, Luca Rollè.
<i>Valutazione</i>	Mario Castoldi.
<i>Ricerca filmografica</i>	Riche Merighi.
<i>Coordinamento progetto</i>	Dirigente Settore Pari Opportunità, Politiche di Genere e dei Tempi della Città: Susanna Rorato – Mariangela De Piano.

## 2.2 Le linee guida metodologiche

Le linee guida metodologiche sono il risultato di un lavoro di analisi e ricerca che ha permesso di definire l'insieme delle raccomandazioni necessarie per la creazione dei kit formativi; esse sono state costruite attraverso il confronto tra i professionisti coinvolti e il Servizio LGBT con lo scopo di offrire le indicazioni necessarie per la creazione dei kit formativi.

Le linee guida sono disponibili *online* sul sito del Servizio LGBT, ma si ritiene opportuno presentarne in questa trattazione alcune parti, utili a comprendere quali indicazioni i metodologi hanno suggerito e condiviso con i progettisti per la realizzazione dei kit. In particolare si riportano:

- i principi fondanti relativi all'approccio formativo;
- il ciclo della progettazione dei percorsi formativi;

- i contenuti minimi da tenere in considerazione per l'elaborazione dei kit formativi.

I principi fondanti dell'approccio formativo proposti nelle linee guida sono i seguenti:

**Formazione eticamente orientata:** si parte dal principio di una accettazione di qualsiasi orientamento e comportamento sessuale adottato nel rispetto degli altri e si assume questo come valore non negoziabile, ma attraverso una formazione capace di essere moltiplicatrice di una cultura della diversità (accoglienza e rispetto), partendo proprio dal rispetto delle opinioni divergenti circa questo valore.

**Ripensamento sistema di valori:** l'esperienza formativa intende essere l'occasione non tanto per l'attuazione di cambiamenti di tipo 1<sup>19</sup> da parte degli operatori sociali coinvolti (modifica pratiche professionali, introduzione di modifiche procedurali o strumentali, gestione di nuovi contenuti, ...), quanto per l'elaborazione di cambiamenti di tipo 2, centrati sulla rivisitazione degli assunti di valore, delle *routine* professionali, degli impliciti culturali ed operativi. Questa attenzione non dovrà riguardare soltanto i beneficiari ma anche i sistemi di valore dei formatori con particolare attenzione alla necessità di un riconoscimento ed un superamento dell'eventuale omofobia interiorizzata da parte dei docenti.

**Antropologia positiva:** una formazione che assuma un'antropologia positiva per la quale la differenza è oggetto di ricchezza e le persone hanno le risorse per modificare e gestire attivamente la propria vita, una formazione che ha fiducia e offre fiducia, dunque anche ottimista rispetto ai propri obiettivi, senza dimenticare di ancorarsi alla realtà. Tra i riferimenti epistemologici un'attenzione particolare sarà data alla pedagogia dell'umanizzazione (Morin 1973; 1986; 1999) orientata a rimettere al centro della riflessione il concetto di comprensione-conoscenza dell'identità umana.

**Dispositivo formativo 'caldo':** occorre pensare ad una formazione 'calda' in cui trovino spazio e contenimento le emozioni ed i sentimenti che le tematiche dell'identità sessuale richiamano, anche prevedendo momenti specifici per l'espressione degli stessi.

**Formazione induttiva ed inferenziale:** una formazione centrata sull'esperienza diretta dei *target* coinvolti e in cui tale esperienza trovi dispositivi progettati di valorizzazione esplicita, in cui sia possibile anche da stimoli narrativi costruire valori e significati.

**Formazione democratica:** una formazione che utilizza un linguaggio comprensibile e che spiega ogni termine specialistico anche con modalità inusuali e che rafforzino la cultura (esempio: le carte con il vocabolario utilizzato, realizzate come un vero e proprio mazzo di carte, esteticamente gradevole e lasciato in copia al corsista).

**Centralità dei partecipanti:** una formazione centrata sull'*empowerment* dei partecipanti consapevole che nella cura e nell'accettazione degli altri, delle loro opinioni e delle loro convinzioni sta la radice stessa di un percorso formativo con queste finalità (di dialogo, di rispetto, di apertura, di comprensione ... e di adozione di comportamenti competenti rispetto ai diversi ruoli rivestiti), una formazione capace di accogliere ogni emozione, non di giustificare ogni comportamento, e capace di distinguere le due cose.

19. Per la teoria dei cambiamenti cfr. Watzlawick, Weakland, Fisch (1974).

**Integrazione di professionalità:** l'esperienza formativa intende offrire agli attori coinvolti l'opportunità di mettere in relazione ruoli sociali e profili professionali differenti, allo scopo di allargare e relativizzare il proprio punto di vista e di 'contaminarlo' con prospettive differenti.

**Recupero dei vissuti personali:** punto di partenza per l'elaborazione individuale e collettiva sulle tematiche del progetto formativo è da ricercarsi nella rievocazione, valorizzazione e confronto delle esperienze individuali, sul piano personale e professionale e su altre 'storie' utilizzabili come stimolo, come esempi paradigmatici, come immersione in un'esperienza mediata, come situazioni da analizzare, come repertori di significato per la propria esperienza.

**Stimolo alla riflessività:** l'esperienza formativa intende sollecitare una rivisitazione della propria esperienza lavorativa, sviluppando una maggiore consapevolezza in rapporto ai significati e alle dimensioni implicite delle proprie pratiche professionali.

**Trasferibilità operativa:** il *format* progettuale e i materiali formativi che lo sostanziano intendono proporsi come modello replicabile e adattabile (seppur con le dovute modifiche in alcuni strumenti) a differenti contesti di esercizio, in riferimento ai quattro *target* individuati nel progetto (istruzione, famiglia, inclusione sociale e spazio pubblico).

**Autoregolazione in funzione del contesto:** l'impianto progettuale e il relativo kit di materiali formativi contiene un insieme di dispositivi (in rapporto all'analisi dei bisogni e delle esperienze pregresse, agli strumenti formativi utilizzati, al monitoraggio *in itinere*, alla valutazione del processo e dei risultati) funzionali all'adattamento della proposta allo specifico contesto d'esercizio entro cui si attua.

**Orientamento al ruolo:** l'esperienza formativa deve modularsi in rapporto alle peculiarità e alle prerogative di compito dei singoli ruoli professionali, a partire da un'attenta analisi delle esigenze formative dei beneficiari, dei responsabili organizzativi e degli *stakeholder* dei servizi alla persona coinvolti nel progetto.

**Pluralità dei codici comunicativi:** i materiali formativi intendono caratterizzarsi per una varietà di mediatori e di linguaggi impiegati, allo scopo di rispettare i differenti stili di apprendimento e di promuovere l'attivazione delle diverse dimensioni della personalità dei soggetti coinvolti (dimensione cognitiva, sociale e emotiva).

Oltre a definire i principi fondanti per l'intervento formativo, le linee guida analizzano e suggeriscono quale deve essere il **ciclo della progettazione**, prevedendo cinque fasi per l'elaborazione del progetto formativo.

Le fasi sono le seguenti:

- **analisi dei bisogni formativi** svolta con i referenti del gruppo coinvolto nella formazione, con i beneficiari diretti e con gli *stakeholder*;
- **macroprogettazione** degli interventi formativi;
- **microprogettazione** degli interventi formativi, scendendo nel dettaglio di contenuti, metodi e aspetti organizzativi;
- **attuazione/erogazione** degli specifici interventi con i beneficiari della formazione;

- **valutazione dei risultati** confrontandoli con i bisogni/problemi rilevati in fase *ex ante* e gli obiettivi indicati, ridefinendo eventualmente i percorsi formativi successivi.

Le linee guida elaborate dai metodologi inoltre hanno definito i **contenuti minimi** imprescindibili da tenere in considerazione per la stesura dei kit formativi. Tali contenuti sono stati così riassunti:

#### **Pre-contenuti: rilevazione**

Rilevazione delle conoscenze e delle mis-conoscenze riguardo alle tematiche LGBT, anche attraverso attività e giochi. Occorre dividere tra conoscenze ed emozioni, tra emozioni e comportamenti.

#### **Contenuti di prima-alfabetizzazione**

Genere, differenze di genere, stereotipi di genere: sperimentazione attraverso attività di attribuzione, aggettivazione, interpretazione.

Omosessualità e stereotipi culturali. Transessualità e stereotipi culturali.

I temi sopracitati richiedono una comprensione dei concetti di multiculturalità ed intercultura.

Sessualità e conoscenze minime necessarie. Acquisizione e condivisione delle definizioni scientifiche attraverso una pluralità di attività, letture, esercitazioni per assimilare le definizioni in un complesso di conoscenze interiorizzate.

#### **Contenuti di alfabetizzazione**

Storicizzazione dei temi: le tematiche LGBT non sono sempre state trattate allo stesso modo, vi sono differenze anche significative sia dal punto di vista geografico che temporale.

Presenze, stile di vita, atteggiamento sociale nei confronti dell'omosessualità e della transessualità in Italia negli ultimi cinquant'anni. L'omofobia e la transfobia: costrutti per spiegarli e presenza nelle società. I nuovi modelli familiari e le relative acquisizioni delle ricerche.

#### **Contenuti chiave**

La costruzione dell'identità sessuale in ogni soggetto. Che cos'è uno stereotipo, che cos'è un pregiudizio e che cos'è la discriminazione. Le dinamiche del pregiudizio e della discriminazione nella società, nel mondo del lavoro e della scuola in particolare.

#### **Contenuti specifici**

Secondo quanto emerso per ciascun gruppo *target* nelle fasi di rilevazione ed analisi dei fabbisogni, i contenuti specifici fanno riferimento soprattutto a situazioni concrete, a modalità di relazione nei diversi contesti sociali e professionali, a risoluzioni di situazioni potenzialmente 'delicate' o 'tipiche', a procedure (quali studi di caso, incidenti critici, casi problematici, *role play*), sino a giungere agli strumenti operativi da far utilizzare ai beneficiari diretti. I contenuti appena descritti sono stati recepiti dai progettisti per la creazione dei kit formativi.

## 2.3 La progettazione dei kit

### 2.3.1 Dall'analisi dei bisogni alla macro e microprogettazione

Sulla base delle linee guida metodologiche, nel corso del processo è stata data particolare importanza alla fase dell'analisi dei bisogni formativi, impostandola come una vera e propria attività di ricerca.

Nell'analisi dei bisogni si è tenuto conto sia delle caratteristiche strutturali e delle dinamiche interne ed esterne dei servizi coinvolti, sia dei bisogni espressi dai beneficiari diretti in termini di conoscenze, competenze e motivazioni.

Sono state pertanto realizzate due fasi:

- Una rilevazione del contesto organizzativo, coinvolgendo i referenti dei beneficiari della formazione (responsabili dei servizi) e gli *stakeholder* (rappresentanti di enti e associazioni che interagiscono con i servizi destinatari della formazione).
- Una rilevazione con i beneficiari diretti della formazione (personale dei servizi coinvolti).

Queste due fasi hanno avuto lo scopo di individuare gli obiettivi generali (macroprogettazione) e quelli specifici (microprogettazione) della formazione.

Per quanto riguarda la prima fase sono stati utilizzati i seguenti strumenti:

- Un questionario rivolto ai referenti di ciascun servizio destinatario della formazione: ad ogni responsabile è stato somministrato un questionario sui bisogni formativi sia in relazione alle esigenze del servizio che a quelle del personale.
- *Focus group* con gli *stakeholder*: è stato organizzato un *focus group* per ogni servizio coinvolto nella formazione invitando gli *stakeholder* di riferimento. I *focus group*, condotti dai formatori incaricati della progettazione dei kit, avevano lo scopo di analizzare i bisogni dei servizi in relazione al contesto in cui operano.

Nei *focus group* sono stati inseriti tre osservatori esterni sulle tematiche di interesse specifico per il progetto (genere, identità di genere, omofobia e transfobia). Il loro compito era quello di analizzare come tali temi venivano affrontati nella discussione, per offrire ulteriori elementi di riflessione ai progettisti. La loro presenza è proseguita anche negli incontri di valutazione dei kit e della formazione.

Per quanto attiene invece alla seconda fase, è stato somministrato un questionario ad ogni beneficiario della formazione. Il questionario (predisposto da ogni progettista per il proprio gruppo di beneficiari sulla base delle linee guida metodologiche) analizzava le conoscenze, le competenze, le esperienze professionali pregresse e i fabbisogni formativi sulle tematiche LGBT. A partire dai contesti organizzativi, i progettisti hanno elaborato le quattro macroprogettazioni. La macroprogettazione rappresenta infatti il complesso delle azioni formative che vengono realizzate in un determinato periodo di tempo e in un determinato contesto.

Ognuna delle quattro macroprogettazioni, sulla base dei bisogni emersi, ha definito finalità, obiettivi, metodologia didattica, organizzazione modulare

e durata del percorso formativo. Sono stati anche indicati i sistemi di monitoraggio del processo e di valutazione dei risultati e descritte le caratteristiche richieste ai formatori.

Gli obiettivi generali, comuni ai quattro percorsi formativi, possono essere così riassunti:

- Riconoscere e comprendere i meccanismi di formazione di stereotipi e pregiudizi per prevenire atteggiamenti e comportamenti discriminatori nei confronti delle persone LGBT.
- Acquisire conoscenze sui temi dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, tenendo conto sia delle differenze di genere che degli aspetti multiculturali.
- Acquisire abilità professionali e strumenti operativi per gestire in modo efficace la relazione con l'utenza LGBT.
- Conoscere le risorse LGBT presenti sul territorio e saper orientare i cittadini a servirsene, favorendo il lavoro di rete.

Ciascuno di questi obiettivi generali è stato quindi declinato in una serie di obiettivi specifici, legati al *target* e al contesto di riferimento. Sulla base di tali obiettivi, i quattro modelli formativi sono stati progettati con quattro moduli di quattro ore l'uno, per complessive sedici ore di formazione.

A partire dalle macroprogettazioni i progettisti hanno elaborato le microprogettazioni, delineando le azioni concrete da realizzare, indicando per ogni obiettivo specifico i contenuti, le metodologie e gli strumenti didattici, gli indicatori di risultato e le modalità di verifica. Le microprogettazioni così elaborate sono state la base per la progettazione dei quattro kit formativi.

### 2.3.2 I kit formativi

I quattro kit formativi sono stati progettati con una struttura comune: sono infatti composti da una serie di *slide*, corredate di note ad uso del formatore. La presentazione dei kit sotto forma di *slide* rende estremamente facile ed immediato il loro utilizzo. Il formatore può infatti usare direttamente in aula le *slide* che compongono il kit.

Nei kit sono presenti due diverse tipologie di *slide*:

- *slide* di contenuto, con una serie di informazioni sulle tematiche affrontate, corredate di note di approfondimento;
- *slide* con proposte di esercitazioni, in cui il gruppo è chiamato ad essere parte attiva, corredate di note a carattere metodologico (le esercitazioni possono prevedere una semplice domanda a cui il gruppo è invitato a rispondere oppure delle attività più complesse, come ad esempio i *role play*).

Ogni kit è completato da una serie di allegati:

- dispense che approfondiscono alcuni temi e che possono anche essere messe a disposizione dei partecipanti;
- schede relative alle esercitazioni, che contengono informazioni o materiale utile per il loro svolgimento.

Come indicato precedentemente, ogni kit è composto da quattro moduli. I primi due moduli, salvo alcune differenze, sono comuni a tutti i kit e trattano i seguenti temi di base:

### Modulo 1: **Omofobia e transfobia**

Stereotipi, pregiudizi e discriminazioni. Omofobia e transfobia. Rappresentazioni sociali. Riduzione dell'omofobia.

### Modulo 2: **La formazione dell'identità sessuale**

Le componenti dell'identità sessuale. Il sesso biologico e l'intersessualità. La formazione dell'identità di genere. Transsexualismo e transgenderismo. Orientamento sessuale. Omofobia interiorizzata.

Il terzo e quarto modulo variano a secondo dei gruppi di riferimento e trattano temi specifici legati al contesto lavorativo.

### **Scuola secondaria di primo grado**

#### Modulo 3: **Stereotipi di genere e identità sessuali a scuola**

La prospettiva multiculturale sui generi. Gli stereotipi di genere. La pressione a omologarsi e le dinamiche di discriminazione. Dialogare con l'omofobia. Il *coming out*. L'ambiente familiare. Dialogare con le famiglie.

#### Modulo 4: **Bullismo omofobico e strategie di intervento**

Definizione di bullismo e bullismo omofobico. Strategie di prevenzione e intervento. Le risorse del territorio.

### **Centro per le Relazioni e le Famiglie**

#### Modulo 3: **L'esperienza delle coppie e delle famiglie**

*Coming out*. Perché si dice, perché non si dice. Avere in famiglia una persona LGBT. Relazioni e coppie omosessuali. Omogenitorialità.

#### Modulo 4: **Le buone pratiche professionali**

L'intervento con utenti LGBT e familiari. Le risorse del territorio.

### **Centri per l'Impiego**

#### Modulo 3: **Le esperienze delle persone LGBT nel mondo del lavoro**

Lo svelamento. L'assunzione di eterosessualità. Problemi nel mondo del lavoro.

#### Modulo 4: **Le buone pratiche professionali**

La normativa italiana ed europea in materia di lavoro. Le risorse del territorio. Il lavoro di rete.

### **Polizia municipale**

#### Modulo 3: **La relazione con le vittime di omofobia e transfobia**

Violenza omofobica e transfobica. Il bullismo omofobico a scuola. Colpevolizzazione della vittima.

#### Modulo 4: **Le buone pratiche professionali in caso di omofobia e transfobia**

Prevenire il bullismo omofobico. Intervenire in situazioni di pregiudizio e discriminazione. Le risorse del territorio. Il lavoro di rete.

Il contenuto dei kit formativi, come sottolineano i progettisti nell'introduzione al loro lavoro, non va considerato come una traccia rigida, ma piuttosto come la proposta di un percorso formativo. Spetta al formatore sulla base del contesto in cui opera, degli obiettivi, del tempo a disposizione e del numero dei partecipanti, preparare un proprio programma e selezionare il materiale che riterrà utile presentare. In questo senso il kit è assimilabile a una 'cassetta degli attrezzi' a cui attingere sulla base delle proprie esigenze formative. Per far questo, il formatore è facilitato da un indice, posto all'inizio del kit, che suddivide il contenuto delle slide in nuclei tematici. L'indice non prevede, volutamente, una scansione dei tempi, che sono lasciati alla programmazione del formatore.

## 2.4 La sperimentazione

Dopo la messa a punto dei quattro kit formativi e dopo un momento di verifica tra il gruppo dei progettisti e quello dei metodologi, nel novembre 2010 è iniziata la fase di sperimentazione con i quattro gruppi di beneficiari. La sperimentazione aveva due obiettivi. Il primo era quello di testare 'sul campo' i kit formativi così da verificarne l'efficacia di modo da poter, al termine della sperimentazione, apportare integrazioni e modifiche. È infatti proprio per questo che è stato previsto un momento di verifica tra i progettisti del kit e il gruppo di formazione che lo ha realizzato in aula.

Il secondo obiettivo era quello di erogare, con carattere sperimentale, della formazione a beneficiari in ambiti nuovi o verso i quali da tempo era necessario un approfondimento delle tematiche LGBT. Ciò ha pertanto permesso al Servizio LGBT di conciliare il bisogno di sperimentare i kit con quello di continuare a erogare formazione, tenendo pertanto fede a una delle principali *mission* del Servizio.

Definiti gli obiettivi della sperimentazione, si è posta la questione di chi avrebbe dovuto direttamente gestirla in aula. Era chiaro che avrebbe dovuto essere qualcuno di diverso sia dal gruppo dei metodologi sia da quello dei progettisti, così che altri avrebbero potuto realmente verificarne la trasferibilità e l'applicabilità. Se infatti fin dall'avvio del progetto erano definiti i gruppi di beneficiari su cui sperimentare i kit, lo stesso non vale per quanto riguarda i formatori e le formatrici che li avrebbero realizzati in aula. A tal proposito, è stato pertanto utile avvalersi delle indicazioni fornite dalle linee guida metodologiche. Sono stati infatti i metodologi a delineare il profilo del formatore adatto a sperimentare i kit: in altri termini le competenze e le conoscenze che lo avrebbero reso adeguato. Alla luce di tali indicazioni, il Servizio LGBT si è pertanto indirizzato al Gruppo Formazione del Coordinamento Torino Pride che, nella realtà locale, meglio rispondeva alle caratteristiche indicate sulle linee guida metodologiche. Secondo i metodologi infatti, due diverse competenze devono caratterizzare il profilo dei formatori adatti a gestire i percorsi delineati nei kit: la prima afferente alla capacità di gestione d'aula e la seconda concernente la padronanza della tematica LGBT. Poiché i kit hanno carattere sperimentale, è stato predisposto un corso di formazione per i formatori e le formatrici del Coordinamento Torino Pride gestito dal gruppo dei progettisti di modo che fossero chiari gli obiettivi e la metodologia dei kit.

Il calendario dei quattro percorsi formativi a carattere sperimentale è stato definito tenendo conto da un lato della macro e microprogettazione, dall'altro degli aspetti organizzativi dei singoli gruppi di beneficiari. È per questa ragione che sono evidenti delle differenze nell'articolazione dei quattro percorsi formativi: in particolare, per un gruppo non è stato possibile mantenere l'indicazione generale di svolgere la sperimentazione in sedici ore. Nello specifico:

- il corso rivolto a 13 insegnanti della scuola secondaria di primo grado 'Via Sangone' di Nichelino e a 4 insegnanti del Centro di Cultura per un'educazione alla cittadinanza di ITER si è svolto in quattro incontri pomeridiani di quattro ore ciascuno (sedici ore complessive);

- il corso rivolto a 19 dipendenti e consulenti del Centro per le Relazioni e le Famiglie della Città di Torino è stato articolato in 4 incontri mattutini di quattro ore ciascuno (sedici ore complessive);
- il corso rivolto a 18 referenti di parità dei Centri per l'Impiego della Provincia di Torino è stato organizzato in tre incontri pomeridiani di tre ore ciascuno e una giornata di sette ore (sedici ore complessive);
- il corso rivolto a 16 operatori della Polizia Municipale (12 del Nucleo di Prossimità e 4 del Nucleo Investigazioni Scientifiche e Tecnologie) si è svolto in due giornate di sette ore ciascuna (quattordici ore complessive).

Per quanto attiene a chi avrebbe partecipato ai corsi di formazione, i quattro gruppi esprimevano caratteristiche differenti tra loro per le particolarità proprie dei contesti e per le diverse organizzazioni. Tuttavia un principio generale fornito dalle linee guida metodologiche per tutti e quattro i gruppi era che tra i partecipanti ai percorsi formativi non vi fosse alcun rapporto gerarchico così da rendere più libero e sereno possibile il confronto tra di loro. Per coinvolgere ugualmente però anche dirigenti e responsabili dei quattro settori impegnati nella formazione di novembre, il Servizio LGBT ha organizzato per loro una giornata formativa a gennaio 2011 indirizzandosi nuovamente al Gruppo Formazione del Coordinamento Torino Pride e attingendo alle informazioni e agli strumenti dei quattro kit.

Per quanto riguarda invece le figure presenti in aula durante la formazione, oltre ai formatori e alle formatrici, va sottolineata la presenza a tutti gli incontri di due referenti del Servizio LGBT per ciascuno dei quattro differenti percorsi formativi. Il loro compito era di segreteria, da un lato, e di osservazione, dall'altro. Osservazione che avveniva grazie a una griglia la cui compilazione ha reso più agevole l'individuazione degli aspetti di forza e di criticità di ciascun incontro formativo. È anche grazie a questa griglia che è stato possibile fare una restituzione puntuale ai formatori degli aspetti positivi e negativi di ogni singolo incontro così da poter apportare modifiche o variazioni durante il percorso formativo. La griglia di osservazione è stato uno dei diversi strumenti utilizzati all'interno dei percorsi formativi sperimentali. Infatti tutta una serie di questionari e di schede è stata predisposta durante e dopo i quattro percorsi formativi finalizzata a una precisa valutazione dei risultati della sperimentazione. Proprio perché ampia e articolata, la valutazione sarà oggetto di specifica trattazione all'interno di questo capitolo.

### 3.1 Caratteristiche dei gruppi coinvolti nella formazione

Ciascuno dei quattro gruppi di beneficiari ha avuto caratteristiche proprie, che ne hanno contraddistinto e anche condizionato il percorso formativo. Allo stesso tempo alcune differenze nell'approccio metodologico da parte dei formatori hanno influenzato l'esito della formazione, valorizzando aspetti diversi nella relazione tra il gruppo e i conduttori. In questo paragrafo cerchiamo di evidenziare le specificità emerse nei diversi percorsi formativi.

La formazione rivolta agli insegnanti di **scuola secondaria di primo grado** è stata caratterizzata dalla partecipazione di un gruppo omogeneo. Il gruppo infatti era costituito per la maggioranza da insegnanti di una stessa scuola, seppure appartenenti a tre plessi diversi.

All'interno del corso si è creato presto un clima di condivisione, grazie in particolare ad alcune esercitazioni che invitavano a riflettere sulle proprie esperienze personali. La quantità di contenuti da trasmettere previsti dal kit per ogni incontro non ha però lasciato sufficiente spazio al confronto tra i partecipanti, come sottolineato spesso dagli insegnanti durante l'attività formativa e nei questionari di valutazione.

L'aspetto interessante di questo corso è stata l'immediata ricaduta operativa: appena terminata la formazione, la scuola ha risposto a un bando del MIUR per la realizzazione di iniziative progettuali volte a ridurre le forme di disagio socio-relazionale, spesso all'origine di fenomeni di violenza fisica e psicologica. Il progetto proposto dalla scuola e realizzato da un gruppo di insegnanti che avevano partecipato alla formazione è stato finalizzato proprio al contrasto del bullismo omofobico. Al progetto hanno aderito anche una scuola d'infanzia, una primaria e un istituto tecnico, coinvolgendo quindi allievi dai 5 ai 19 anni. Partner del progetto è il Servizio LGBT, mentre per la formazione ci si è rivolti alle associazioni LGBT e non.

La formazione rivolta al **Centro per le Relazioni e le Famiglie** ha coinvolto tutto il personale del servizio: sia chi svolge funzioni educative sia chi ha incarichi amministrativi, dai consulenti esterni agli operatori addetti alla *reception*. Si è creato pertanto un gruppo eterogeneo, formato da persone con un diverso bagaglio culturale e professionale. Le differenze nella preparazione di base dei partecipanti non hanno influito negativamente sull'andamento della formazione, anzi il 'sapere' dei consulenti è stato talvolta utilizzato per approfondimenti su specifici contenuti.

Parole chiave come 'partecipazione', 'confronto' e 'condivisione' emergono dalle osservazioni espresse dai partecipanti dopo ogni incontro, a conferma del bisogno di un momento di riflessione comune.

Un aspetto interessante riguarda la conduzione degli incontri, e cioè la capacità da parte di uno dei formatori di utilizzare riferimenti alla propria

esperienza personale per illustrare alcune situazioni legate alla vita delle persone omosessuali (il *coming out*, le relazioni con i familiari, la genitorialità). Questo atteggiamento ha sicuramente contribuito a creare un clima di empatia all'interno del gruppo, favorendo la condivisione di punti di vista personali.

Proprio il recupero dell'esperienza personale in chiave formativa è stato considerato, in fase di valutazione, uno dei punti di forza del corso. Ciò infatti ha favorito, come sottolinea uno dei partecipanti, la possibilità di mettersi in gioco in prima persona sia da parte dei formatori che dei partecipanti, aiutando a rileggere in modo critico le proprie esperienze.

Le referenti di parità dei **Centri per l'impiego della Provincia di Torino** fanno parte di una rete preesistente e attiva fin dal novembre 2004, pertanto collaborano da tempo su progetti comuni, e questo elemento è stato fondamentale specialmente durante la formazione in aula, facilitandone il confronto. Fin da subito, molte referenti hanno espresso ai formatori la volontà di mettere in discussione le proprie credenze personali al fine di ridiscutere i comportamenti professionali. Uno dei momenti più coinvolgenti del percorso formativo è stata la testimonianza resa da parte di una persona *transgender*. Questo momento infatti ha visto le referenti coinvolte sia sul piano personale ed emotivo sia su quello professionale poiché la testimone ha permesso loro di entrare in contatto con una persona *transgender*, di ascoltare la sua esperienza di vita e di porre domande rispetto alle sue difficoltà lavorative.

Un ultimo ma importante aspetto emerso durante la formazione con le referenti è stata la possibilità, grazie al ruolo che ricoprono all'interno del Centro per l'Impiego, di farsi portatrici della formazione ricevuta grazie al progetto AHEAD così da svolgere un effetto moltiplicatore della formazione stessa.

Per quanto riguarda la **Polizia Municipale** il gruppo coinvolto, seppur composto da nuclei operativi differenti e con specificità proprie (Nucleo di Prossimità e Nucleo Investigazioni Scientifiche e Tecnologie), si è rivelato un gruppo omogeneo.

A differenza degli altri gruppi, la formazione si è realizzata in due giornate piene: questa modalità organizzativa ha creato un clima empatico che ha permesso di affrontare le tematiche in un *setting* accogliente.

Altri aspetti valutati come positivi sono stati la scelta dei formatori provenienti dal Gruppo Formazione del Coordinamento Torino Pride e le testimonianze proposte durante l'ultima giornata formativa. Il confronto diretto è stato senza dubbio un valore aggiunto che ha permesso di riconsiderare, partendo da un'analisi dei vissuti personali, anche le proprie esperienze in ambito professionale. Un ulteriore aspetto di rilievo è stato quello relativo alle indicazioni raccolte per le nuove progettazioni; tra queste vi è la volontà di proporre il percorso formativo ai quadri dirigenziali e alle posizioni organizzative del corpo di Polizia Municipale per favorire una ricaduta il più possibile efficace sul contesto organizzativo. Oltre alla formazione dei vertici si intende utilizzare gli operatori formati quali veicoli per il passaggio delle informazioni e la divulgazione dei contenuti tra i colleghi e di prevedere un'unità formativa specifica sulle tematiche LGBT da proporre nei corsi di formazione per i neoassunti.

## 3.2 La revisione dei kit

A fine dicembre 2010, a seguito della sperimentazione in aula dei kit formativi con i gruppi *target*, è stato pianificato un incontro di verifica a cui hanno partecipato i quattro progettisti che hanno redatto i kit, i formatori che hanno sperimentato lo strumento in aula, il valutatore della formazione e il personale del Servizio LGBT.

Questo momento di verifica ha permesso di raccogliere suggerimenti utili per la revisione della proposta formativa, a partire dalla trasformazione del kit in una 'cassetta degli attrezzi' che fornisca materiali formativi 'semilavorati' utili a comporre una proposta formativa capace di declinarsi in rapporto:

- al *setting* formativo (tempi, spazi, scansione degli incontri);
- alle caratteristiche dei destinatari, sia in riferimento al loro ruolo professionale che al livello di consapevolezza sui temi relativi alle differenti identità sessuali;
- alla 'personalità' dei formatori, sia in rapporto alle loro esperienze/conoscenze, sia in rapporto alle sensibilità sul piano metodologico e formativo.

Anche in considerazione dei tempi a disposizione si è concordato per una revisione dei quattro 'pacchetti' formativi in direzione di un prodotto modulare, costituito da un insieme di unità di lavoro relative a singoli nuclei tematici, in sé auto consistenti, da assemblare e adattare in rapporto allo specifico contesto d'impiego. Ciò ha comportato alcune conseguenze:

- prevedere un'introduzione in cui si comunichino ed argomentino le scelte nell'impostazione del pacchetto;
- sfumare le indicazioni sul percorso formativo (ad esempio il *timing* degli incontri);
- definire un elenco di unità di lavoro che verranno sviluppate;
- progettare le unità di lavoro prevedendo un'introduzione con un richiamo all'esperienza (racconto di un caso, testimonianza, problematizzazione, recupero di vissuti, gioco di ruolo...); un corpo centrale focalizzato sullo sviluppo dei contenuti; una conclusione orientata verso la trasferibilità nel proprio contesto professionale (incidenti critici, indicazioni condivise, analisi di un'esperienza...).

Nel quadro di tali linee di revisione sono emerse le seguenti indicazioni più specifiche:

- sviluppare meglio le indicazioni metodologiche relative alle esercitazioni;
- recuperare alcuni 'casi' emersi dai corsisti;
- proporre attività/strumenti per monitorare il livello di consapevolezza sui temi del rispetto per le differenti identità sessuali;
- valorizzare i momenti di ascolto e confronto;
- approfondire meglio i temi relativi al modulo sulle pratiche professionali.

Recependo i suggerimenti sopra espressi, i progettisti hanno revisionato i kit formativi apportando le modifiche richieste.

Una volta conclusa la verifica dei kit e la loro revisione, in funzione di creare una 'cassetta degli attrezzi' che fornisca materiali formativi, si è ritenuto opportuno integrare l'offerta di strumenti didattici attraverso l'elaborazione di una video-filmografia ragionata. In tale filmografia vengono proposti materiali audiovisivi italiani o stranieri, fruibili in Italia, sulle tematiche LGBT. Per i diversi filmati sono fornite le informazioni di base, una sintesi del contenuto e alcune indicazioni metodologiche per il loro utilizzo in ambito didattico. I documenti sono presentati sulla base di parole chiave che attengono ai contenuti del progetto AHEAD. Il lavoro di ricerca, attualmente in corso, si concluderà con l'individuazione di possibili partner appartenenti al mondo dell'associazionismo, della Pubblica Amministrazione, dell'Università per lo scambio di materiali audiovisivi relativi a progetti formativi.

20. Questo paragrafo è stato scritto da Mario Castoldi, che ha curato la valutazione dell'attività formativa.

### 3.3 La valutazione <sup>20</sup>

In considerazione degli scopi del progetto, orientati verso la costruzione di prototipi formativi riutilizzabili in altri contesti, è stata dedicata un'attenzione particolare al momento valutativo, a partire da alcuni presupposti qualificanti:

- una valutazione **plurale**, attraverso l'esplorazione e il confronto tra molteplici punti di vista da cui osservare l'esperienza formativa;
- una valutazione **partecipata**, attraverso un coinvolgimento dei diversi soggetti che a vario titolo hanno preso parte all'esperienza formativa;
- una valutazione **riflessiva**, attraverso la valorizzazione del potenziale di apprendimento connesso all'impiego dei processi di riflessione sull'esperienza in contesti professionali.

Sulla base di tali attributi sono state individuate le domande chiave intorno a cui strutturare il processo valutativo, desunte dai principi fondanti della proposta formativa indicati nelle linee guida metodologiche.

## PRINCIPI FONDANTI

Formazione eticamente orientata  
Centralità dei partecipanti  
Ripensamento sistema di valori  
Integrazione di professionalità  
Stimolo alla riflessività  
Antropologia positiva  
Dispositivo formativo 'caldo'  
Formazione induttiva ed inferenziale  
Recupero dei vissuti personali  
Formazione democratica  
Pluralità dei codici comunicativi  
Trasferibilità operativa  
Autoregolazione in funzione del contesto  
Orientamento al ruolo

## DOMANDE CHIAVE

Nel corso dell'esperienza formativa sono state rispettate e valorizzate le diverse opinioni presenti nel gruppo?

L'esperienza formativa ha dato l'opportunità di rileggere criticamente la propria esperienza professionale in rapporto al tema del rispetto per le differenti identità sessuali?

L'esperienza formativa è stata occasione per incrementare il controllo sulle proprie scelte e i propri comportamenti professionali per i partecipanti?

Vi è stata l'opportunità di esprimere le emozioni e i sentimenti connessi alle tematiche dell'identità sessuale?

L'esperienza diretta dei partecipanti è stata al centro del lavoro formativo?

Il linguaggio impiegato è risultato chiaro ed accessibile a tutti?

Nel corso dell'esperienza formativa sono stati impiegati codici comunicativi e media differenti?

L'esperienza formativa ha tenuto conto delle peculiarità del contesto operativo (ruoli professionali, specificità del servizio, setting, ...)?

In che misura sono stati raggiunti gli obiettivi formativi?

L'esperienza formativa risulta sostenibile in termini di risorse impiegate?

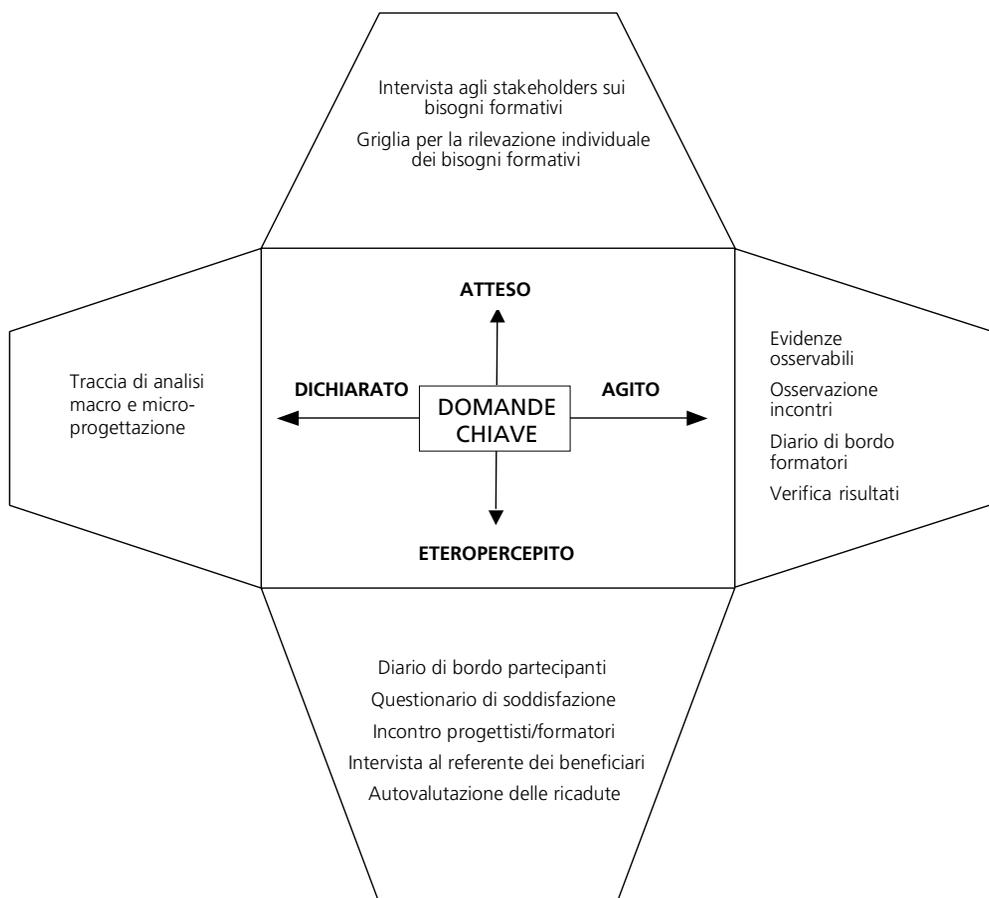
L'esperienza formativa ha risposto ai bisogni formativi dei partecipanti?

A partire dalle domande chiave è stato elaborato un insieme di strumenti organizzati intorno a due assi:

- l'asse orizzontale dei comportamenti fattuali, orientato sulla polarità ideale (DICHIARATO) / reale (AGITO);
- l'asse verticale delle rappresentazioni, orientato sulla polarità ideale (AT-TESO) / reale (ETEROPERCEPITO).

Per ciascuna delle quattro prospettive emergenti sono stati elaborati specifici strumenti, la cui coerenza veniva garantita dal riferimento alle domande chiave. La sintesi grafica di seguito riportata mostra nel quadrato centrale l'asse orizzontale e verticale mentre nelle figure laterali vengono elencati gli strumenti elaborati e utilizzati durante la fase di valutazione.<sup>21</sup>

21. Gli strumenti utilizzati per la valutazione sono contenuti nelle 'Linee guida metodologiche' consultabili al seguente indirizzo:  
<http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/ahead/>



L'impianto descritto è stato utilizzato in tutti e quattro i percorsi formativi e si è concluso con quattro sedute di valutazione in cui sono stati portati a sintesi molti degli elementi. Al di là delle peculiarità dei diversi percorsi emergono alcune linee interpretative comuni, che potremmo sintetizzare con due tratti qualificanti che hanno contraddistinto le quattro esperienze formative: l'aver costituito un' **opportunità di sensibilizzazione personale sui temi del rispetto per le differenti identità sessuali** e la **notevole ricchezza di contenuti informativi**. Si tratta di due tratti che sono ritornati spesso nei momenti valutativi, con diversi accenti e varie argomentazioni, e che risultano ambivalenti in rapporto al valore delle esperienze formative, evidenziando sia elementi di interesse, sia elementi di criticità.

Riguardo al primo aspetto, ad esempio, sono emersi come punti di forza l'alto coinvolgimento emotivo suscitato dall'esperienza formativa e la modifica degli atteggiamenti verso le tematiche del corso (sempre collocato tra i livelli di risultato più elevati percepiti dai destinatari, con quote di raggiungimento che variano dal 76 all'88% nei quattro corsi), ad evidenziare la funzione di sensibilizzazione e di adesione emotiva esercitata dalla formazione. A conferma di ciò sono risultati particolarmente apprezzati le testimonianze

dirette di persone LGBT e il recupero dell'esperienza personale dei formatori, anch'essi appartenenti al mondo associativo (spesso citati come punti di forza dell'esperienza da parte dei partecipanti di tutti e quattro i corsi).

Di converso sono stati riconosciuti come punti di debolezza la scarsa attenzione alla specificità dei ruoli professionali nei contenuti formativi e nella maggior parte delle attività proposte, ad evidenziare l'esigenza di una formazione di secondo livello che andasse oltre l'azione di sensibilizzazione e si concentrasse sulla elaborazione di indicazioni e materiali operativi utili a sviluppare comportamenti professionali più adeguati ad affrontare il tema del rispetto per le differenti identità sessuali. Tale esigenza, del resto, si è manifestata diversamente nelle quattro tipologie di destinatari, in ragione della diversità dei ruoli professionali ricoperti e delle esperienze pregresse realizzate su questi temi.

A confermare il tratto prevalente di sensibilizzazione delle persone in quanto tali, in qualità di uomini e donne, prima ancora che in rapporto ai ruoli professionali ricoperti, ci sono le risposte dei corsisti in rapporto alla richiesta di descrivere la cosa più significativa imparata durante il corso, di cui riportiamo qualche esempio emblematico: *"entrare in modo teorico ed empatico in relazione con le tematiche trattate"*, *"scoprirsi aperti e scoprire persone aperte"*, *"l'importanza della consapevolezza, della condivisione, del dolore e della rinascita"*, *"la comprensione di quanto gli approcci giudicanti/pregiudiziali possono rendere faticoso il percorso delle persone che ne sono vittima"*, *"l'importanza di ascoltare l'altro e di usare le parole giuste"*, *"una minore rigidità nei confronti di altri orientamenti sessuali"*, *"l'accoglienza con naturalezza e serenità di una persona con orientamento sessuale diverso dal mio"*, *"la normalità che le persone esprimono all'interno del proprio io più autentico"*.

Riguardo al secondo aspetto sono stati apprezzati la varietà e il rigore dei contenuti formativi proposti, che hanno consentito di chiarificare un insieme di concetti chiave e di fenomeni connessi all'identità sessuale (la percentuale di risposte corrette nella prova conclusiva di verifica delle conoscenze è oscillata nei quattro corsi tra l'80 e il 93%). D'altro canto la densità dei contenuti proposti e il taglio trasmissivo/frontale dei materiali formativi, presentati attraverso una sequenza di *slide*, sono stati riconosciuti come punti di criticità, per non aver consentito di sviluppare una rielaborazione personale più profonda di molti dei temi affrontati. Su alcuni temi in particolare, ad esempio il pregiudizio o gli stereotipi, si è focalizzata l'attenzione sulle rappresentazioni sociali prevalenti più che sui vissuti personali dei partecipanti al corso, con il rischio di privilegiare un approccio al tema eccessivamente teorico (tra i punti di debolezza: *"si rimane troppo sulla teoria, la pratica e le situazioni reali potrebbero presentare ancora serie difficoltà"*, *"sarebbe stato utile soffermarsi maggiormente e avere più tempo per il confronto"*, *"scarsa valorizzazione del bagaglio professionale"*).

Molte delle criticità evidenziate sono state ricondotte alla struttura dei ruoli formativi prevista all'interno del progetto, per la quale si sono realizzate tre fasi – elaborazione delle linee guida, predisposizione dei kit formativi, sperimentazione delle attività formative – affidate a tre gruppi diversi. Ogni gruppo doveva trasmettere i risultati del proprio lavoro a quello successivo secondo una logica basata più sulla separazione dei ruoli che sulla continuità. Pur nel rispetto delle differenti competenze da mettere in gioco, sa-

rebbe più opportuno prevedere una maggiore integrazione tra i differenti momenti di elaborazione e una maggiore circolarità tra le diverse fasi.

In particolare, l'esigenza di validare i materiali formativi elaborati, nella prospettiva di un loro utilizzo in altri contesti, avrebbe richiesto una maggior disponibilità di tempo per la fase di revisione e riprogettazione. Le risultanze emerse dalla valutazione delle esperienze, infatti, hanno permesso di evidenziare una serie di suggerimenti e proposte di miglioramento, che avrebbero potuto consentire ai metodologi e ai progettisti di rivedere e perfezionare linee guida e kit formativi; ciò è stato realizzato solo in parte in quanto vincolati dalla tempistica delle diverse fasi e da accordi di collaborazione centrati principalmente sulla progettazione iniziale.

Sempre in chiave di indicazioni per lo sviluppo di iniziative future, il processo valutativo ha fatto emergere molteplici spunti, in direzione di una riprogettazione dell'attività formativa. Al di là degli specifici contenuti affrontati, si tratta di sviluppare la loro trattazione prevedendo una fase iniziale, finalizzata a recuperare l'esperienza personale dei partecipanti attraverso una testimonianza, il racconto di un caso, uno stimolo a recuperare o problematizzare i propri vissuti o ad esprimere le proprie opinioni; una fase intermedia, focalizzata sulla sistematizzazione degli elementi emersi e sullo sviluppo dei concetti chiave e dei contenuti essenziali; una fase finale, orientata verso la trasferibilità del tema nel proprio contesto professionale, attraverso un gioco di ruolo, l'analisi di un'esperienza, la condivisione di alcune linee d'azione, ecc. (tra i suggerimenti: *"maggiori esperienze personali"*, *"aprire spazi di discussione"*, *"più attività di tipo ludico"*, *"sperimentare e mettersi in gioco dal vivo"*).

In particolare si tratta di curare la fase di ricaduta dei contenuti del corso nei contesti professionali, sia prevedendo momenti di elaborazione e progettazione di azioni di restituzione e di disseminazione dell'esperienza formativa da parte dei partecipanti, sia sviluppando percorsi di approfondimento ed incontri di *follow-up* a distanza di tempo, in accordo con i responsabili dei servizi interessati (tra i suggerimenti *"estendere le conoscenze ai/alle colleghe"*, *"momenti di aggiornamento successivi in tempi più brevi"*, *"mantenere contatti con i docenti e le associazioni sul territorio"*, *"una sorta di supervisione sui casi"*). L'attenzione alla trasferibilità, peraltro, è risultata favorita dal coinvolgimento diretto dei responsabili del servizio nell'attività formativa, particolarmente apprezzato nelle esperienze condotte.

In conclusione, sono emersi molteplici elementi di riflessione e indicazioni di miglioramento dal processo di valutazione delle quattro esperienze, utili non solo per la validazione e ridefinizione dei prototipi formativi realizzati nell'ambito del progetto, ma per potenziare il *know-how* del Servizio LGBT del Comune di Torino in materia di progettazione, erogazione e valutazione di attività formative. Si tratta di un risultato molto significativo, in quanto ha consentito al personale del Servizio di sperimentarsi nella gestione di un progetto formativo complesso, dalla fase di ideazione a quella di valutazione dell'esperienza; un apprezzamento indiretto all'impegno profuso è venuto dai servizi a cui è stata destinata l'attività formativa, i cui referenti sono stati coinvolti in tutte le fasi del progetto e hanno dimostrato, con la loro partecipazione attiva e propositiva, di apprezzare il valore del progetto e la serietà con cui è stato condotto. Aldilà dei risultati delle singole esperienze forma-

tive e dei materiali prodotti, il progetto AHEAD ha consentito al Servizio LGBT di compiere un salto di qualità nella conduzione delle proprie azioni formative secondo i principi della competenza professionale e dell'integrazione delle risorse e dei servizi.

### 3.4 L'eredità del progetto AHEAD

**A** conclusione di questo capitolo, si desidera dedicare un ultimo paragrafo ai risultati del progetto AHEAD più significativi per il Servizio LGBT. Il primo è il processo di costruzione dei kit e dei percorsi formativi. D'ora in avanti infatti il Servizio LGBT potrà approcciare le proprie attività di formazione con maggiori conoscenze metodologiche rispetto alla progettazione formativa e con una ricchezza di strumenti (per l'analisi dei bisogni, per la micro e macroprogettazione e per la valutazione dei risultati) che gli derivano proprio dal lavoro fatto all'interno del progetto AHEAD. Tutto ciò è da intendersi, in altri termini, come un vero e proprio patrimonio che potrà condizionare positivamente l'attività formativa futura del Servizio LGBT.

Il secondo risultato riguarda i quattro kit formativi. Essi infatti sono un importante strumento formativo sia per operatori che vogliono trattare la tematica LGBT in una delle quattro aree di riferimento dei kit sia per le attività future del Servizio LGBT. Va a questo proposito tenuto conto che i kit a tutt'oggi messi a punto sono da intendersi come un materiale ricco ma perfezionabile, vale a dire che esso potrà essere arricchito e modificato proprio grazie alle osservazioni e integrazioni che potranno provenire da tutti quegli operatori che desidereranno utilizzarlo dopo la fase di sperimentazione curata all'interno del progetto AHEAD. I kit, come detto precedentemente, vanno infine intesi in maniera flessibile, vale a dire come delle "cassette degli attrezzi" da cui attingere in tutto o in parte e in maniera variabile e adattabile ai contesti in cui verranno utilizzati.

Il terzo risultato attiene all'ampliamento delle reti del Servizio LGBT. Come più volte evidenziato, il *networking* del Servizio LGBT caratterizza da tempo le sue attività e pertanto anche l'azione locale nel progetto AHEAD. Il progetto stesso tuttavia ha permesso di rafforzare, ampliare e creare reti. È stata rafforzata ad esempio la rete di collaborazione con altri enti territoriali (Provincia di Torino e Regione Piemonte) e quella con le associazioni LGBT locali. Grazie al *focus group* con gli *stakeholder* è stata ampliata la rete di contatti con associazioni datoriali, rappresentanze sindacali, associazionismo legato al mondo scolastico (associazioni di genitori, insegnanti e dirigenti scolastici) e rappresentanti del polo cittadino per la salute. Infine a partire da questo lavoro, sono in costruzioni nuove reti. Non è infatti un caso che la Fondazione Carlo Molo onlus di Torino curerà incontri specifici per favorire l'inclusione lavorativa delle persone transessuali e *transgender* e che per realizzarli partirà proprio dalla rete di contatti costruita dal Servizio LGBT per il *focus group* di giugno dedicato al kit per le referenti di parità dei Centri per l'impiego. Questa potrà essere un'occasione per creare una rete di relazioni a

partire proprio da una delle reti impostate all'interno del progetto AHEAD. Il quarto e ultimo risultato riguarda il rafforzamento delle competenze del Gruppo Formazione del Coordinamento Torio Pride. Infatti, la sperimentazione in aula dei kit è stata una duplice opportunità formativa per il gruppo: da un lato per la formazione ricevuta prima della sperimentazione in aula, e dall'altro per avere a disposizione kit formativi definiti in termini di metodologie, informazioni e strumenti con cui misurarsi. La sperimentazione dei quattro percorsi formativi ha dato inoltre l'opportunità al Gruppo Formazione di essere pressoché coinvolto integralmente su un progetto formativo comune. Questo ne ha pertanto favorito il confronto interno, anche a seguito delle osservazioni ricevute al termine di ogni intervento in aula, e ne ha determinato nell'insieme una crescita in termini di competenze e di omogeneità del gruppo.

## MATERIALE PUBBLICATO

### LINEE GUIDA METODOLOGICHE

Lavoro di analisi e ricerca che ha permesso di definire l'insieme delle raccomandazioni necessarie per la creazione dei kit formativi.

### KIT FORMATIVI

Strumenti utili per la formazione sulle tematiche LGBT, composti da *slide* da usare in aula, note per il formatore, dispense, esercitazioni.

### VIDEO-FILMOGRAFIA RAGIONATA

Riferimenti di materiale audiovisivo che può essere utilizzato in aula con finalità didattiche, ad integrazione dei kit formativi.

Il materiale è reperibile *online*:

<http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/ahead/>

## Bibliografia





- Banaszak, L.A., Beckwith, K. e Rucht, D. (a cura di) (2003). *Women's Movements Facing a Reconfigured State*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Bell, M. (2008). The implementation of European anti-discrimination directives: converging towards a common model?, *The Political Quarterly*, 79, 1: 36–44.
- Bertone, C. e Cappellato, V. (2006). *La promozione delle pari opportunità per i diversi orientamenti sessuali: spazi di azione per gli enti locali*, Commissione Provinciale Pari Opportunità tra uomo e donna, Provincia Autonoma di Trento.
- Bobbio, L. (2005). *Governance* multilivello e democrazia, *La rivista delle politiche sociali*, 2, 51-62.
- Brenner, N. (2005). *Governance* urbana e nuovi spazi dello Stato in Europa occidentale, *La rivista delle politiche sociali*, 2, 27-50.
- Brenner, N. e Theodore, N. (2002). Building 'Euro-regions': locational politics and the political geography of neoliberalism in post-unification Germany, *European urban and regional studies*, 7: 4, 317-343.
- Cappelletti, D. e Mittone, L. (2008). La crisi del *welfare state* e le organizzazioni nonprofit *multi-stakeholder*, *Impresa sociale*, 77: 4, 21-47.
- Carabine, J. e Monro, S. (2004). Lesbian and Gay Politics and Participation in New Labour's Britain, *Social Politics*, 11: 2, 312-327.
- Coll-Planas, Gerard (a cura di) (2011). *Combating Homophobia. Local Policies for Equality on the grounds of Sexual Orientation and Gender Identity. A European White Paper*, Ajuntament de Barcelona, Direcció Drets Civils, Barcelona.
- Cooper, D. (2006). Active citizenship and the governmentality of local lesbian and gay politics. *Political Geography*, 25: 8, 921-943.
- Cooper, D. e Monro, S. (2003). Governing from the margins: queering the state of local government, *Contemporary Politics*, 9, 229-255.
- Eisenschitz, A. e Gough, J. (1998). *The politics of local economic development*, MacMillan, New York.
- Florida, R. (2003). *The rise of the creative class: how it's transforming work, leisure, community and everyday life*, Pluto Press, North Melbourne (trad. it. *L'ascesa della nuova classe creativa: stile di vita, valori e professioni*, Mondadori, Milano)
- Kantola, J., e Nousiainen, K. (2009). Institutionalizing intersectionality in Europe, *International Feminist Journal of Politics*, 11: 4, 459-477.
- Lansley, S., Goss, S. e Wolmar, C. (1989). *Councils in Conflict: the rise and fall of the municipal left*, Macmillan, Basingstoke.
- Larner, W. e Craig, D. (2005). After Neoliberalism? Community Activism and Local Partnerships in Aotearoa New Zealand, *Antipode*, 37: 3, 402-424.
- Lent, A. (2001). The labour left, local authorities and new social movements in Britain in the eighties, *Contemporary Politics*, 7, 7-25.
- Morin, E. (1973). *Le paradigme perdu: la nature humaine*, Édition du Seuil, Paris (trad. it. *Il paradigma perduto*, Bompiani, Milano, 1974)

- Morin, E. (1986). *La Méthode 3. La Connaissance de la Connaissance*, Éditions du Seuil, Paris (trad. it. *La conoscenza della conoscenza*, Feltrinelli, Milano, 1989)
- Morin, E. (1999). *Les sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur*, UNESCO, Paris (trad. it. *I sette saperi necessari all'educazione del futuro*, Cortina, Milano, 2001)
- Monro, S. (2006). Evaluating local government equalities work: the case of sexualities initiatives in the UK, *Local Government Studies*, 32: 1, 19-39.
- Monro, S. e Richardson, D. (2010). Sexuality, Space, and Intersectionality: The case of lesbian, gay and bisexual equalities initiatives in UK local government, *Sociology*, 44: 5, 996-1010.
- Ranci, C. (2005). Le sfide del *welfare* locale. Problemi di coesione sociale e nuovi stili di *governance*, *La rivista delle politiche sociali*, 2, 9-26.
- Richardson, D. (2000). Constructing sexual citizenship: theorizing sexual rights, *Critical Social Policy*, 20: 1, 105-135.
- Rhodes, R.A.W. (1996). The new governance: governing without government, *Political studies*, 44: 4, 952-667.
- Sabbatini, A. (2005). 'Governance', *La rivista delle politiche sociali*, 2, 407-423.
- Saraceno, C. (a cura di) (2003). *Diversi da chi? Gay, lesbiche, transessuali in un'area metropolitana*, Guerini e Associati, Milano.
- Squires, J. (2008). Intersecting inequalities: reflecting on the subjects and objects of equality, *The Political Quarterly*, 79: 1, 53-61.
- Takács, J. (2007). *How to put equality into practice. Anti-discrimination and equal treatment policymaking and LGBT people*, New Mandate, Budapest.
- Watzlawick, P., Weakland, J.H. e Fisch, R. (1974). *Change*, Astrolabio, Roma.

## Progetto AHEAD

[www.ahead-bcn.org](http://www.ahead-bcn.org)

### Partner locali del Progetto

Comune di Torino

Servizio LGBT per il superamento delle  
discriminazioni basate sull'orientamento sessuale  
e sull'identità di genere

[www.comune.torino.it/politichedigenere/](http://www.comune.torino.it/politichedigenere/)

CIRSDe

Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi  
delle Donne - Università degli Studi di Torino

[www.cirsde.unito.it](http://www.cirsde.unito.it)

Regione Piemonte

Settore Affari Generali e Pari Opportunità per Tutti

[www.regione.piemonte.it/pariopportunita](http://www.regione.piemonte.it/pariopportunita)

Provincia di Torino

Servizio Pari opportunità e Politiche dei Tempi

[www.provincia.torino.it/pari\\_opportunita.htm](http://www.provincia.torino.it/pari_opportunita.htm)

Coordinamento Torino Pride GLBT

[www.torinopride.it](http://www.torinopride.it)

ISBN 978-88-86685-94-8



9 788886 685948