

Deliberazione della Giunta Regionale 18 maggio 2018, n. 24-6870

Legge regionale 23 marzo 2016, n. 5, "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale", articolo 12, comma 3. Approvazione Piano triennale contro le discriminazioni 2018-2020.

A relazione dell'Assessore Cerutti:

Vista la legge regionale 23 marzo 2016, n. 5, che prevede all'art. 12 comma 3, che la Giunta regionale "approva, con cadenza triennale, un Piano contro le discriminazioni che dà esecuzione alle attività di cui agli articoli 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11.;"

dato atto che,

- essendo la norma particolarmente complessa ed in fase di prima applicazione, si è ritenuto di attivare un Piano triennale che tenga conto di questa specificità, e quindi non prevede soltanto l'applicazione degli articoli di Legge indicati all'articolo 12 comma 3 della stessa, ma anche di tutto ciò che è previsto dalla Legge regionale con particolare riferimento ai rapporti istituzionali necessari per l'applicazione della stessa;
- ai fini della stesura della proposta di Piano triennale, si è proceduto, secondo quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto del Presidente della Giunta regionale 27 febbraio 2017, n. 6/R Regolamento regionale recante: "Attuazione della legge regionale 23 marzo 2016, n. 5 (Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale)" a:
 - o pubblicare un bando regionale per la raccolta di manifestazioni di interesse per la consultazione sul Piano e la Legge regionale (D.D. 31 luglio 2017, n. 724 e 829 dell'11 settembre 2017)
 - o avviare una consultazione pubblica online (novembre 2017) su un testo base;
 - o convocare 5 riunioni tematiche rivolte alle principali organizzazioni di settore, svoltesi nel mese di dicembre 2017;
 - o sentire il Gruppo interdirezionale di cui all'art. 13, comma 2 della LR citata;
 - o sentire gli Organismi di Garanzia e Parità presenti in Regione Piemonte.
- nel corso dell'anno 2017 e 2018 sono già stati approvati a stralci, nelle more dell'adozione del Piano triennale, alcuni obiettivi e azioni già approvati con deliberazioni di Giunta regionale (DGR n. 9-2882, 8/2/16 e DD n. 756, 2/11/16) e finanziati sia con i fondi di cui all'articolo 19 della LR 5/2016 sia con Fondi di cui al Progetto FAMI – Piemonte contro le discriminazioni" (Ministero dell'Interno);
- il testo definitivo, successivamente sottoposto al parere della Commissione Consiliare competente, recepisce le osservazioni e proposte raccolte in occasione dei suddetti incontri, per quanto compatibili con le finalità del Piano e con la durata dello stesso;
- nessun onere economico deriva all'Amministrazione regionale dall'adozione del presente atto;

sentita la I Commissione consiliare, in data 14 maggio 2018;

ritenuto opportuno, pertanto, procedere all'approvazione del Piano Triennale contro le Discriminazioni, in attuazione dell'art. 12, L.R. 5/2016, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale.

Tutto ciò premesso;

visto il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

visto l'art. 17 della legge regionale 28 luglio 2008, n. 23 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale";

vista la Legge regionale 23 marzo 2016, n. 5, Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale;

visto il Decreto del Presidente della Giunta regionale 27 febbraio 2017, n. 6/R, Regolamento regionale recante: "Attuazione della legge regionale 23 marzo 2016, n. 5 (Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale)";

attestata la regolarità amministrativa del presente atto, in conformità a quanto disposto dalla DGR n. 1-4046 del 17.10.2016;

la Giunta regionale con voti unanimi,

delibera

- di approvare, il Piano Triennale contro le discriminazioni 2018-2020, in attuazione dell'art. 12, comma 3 L.R. 5/2016, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
- di rinviare a successivi provvedimenti deliberativi l'approvazione dei programmi annuali del presente Piano i cui obiettivi richiedessero specifiche risorse finanziarie;
- di dare atto che nessun onere economico deriva all'Amministrazione regionale dall'adozione del presente atto;
- di demandare alla Direzione Regionale Coesione Sociale l'adozione di tutti i provvedimenti che derivano dall'attuazione del presente piano.

Avverso la presente deliberazione è ammesso ricorso giurisdizionale avanti al TAR entro 60 giorni dalla data di comunicazione o piena conoscenza dell'atto, ovvero ricorso straordinario al Capo dello Stato entro 120 giorni dalla suddetta data, ovvero l'azione innanzi al Giudice Ordinario, per tutelare un diritto soggettivo, entro il termine di prescrizione previsto dal Codice civile.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte ai sensi degli articoli 27 e 61 dello Statuto e degli articoli 5 e 8 della legge regionale 22/2010.

(omissis)

Allegato

Legge regionale 23 marzo 2016, n. 5.
Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e
della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale

Piano triennale

articolo 12, comma 3
triennio 2018 – 2020

I. Premessa	p. 2
II. Analisi del contesto e Quadro normativo	p. 3
III. Finalità , Obiettivi e Azioni	p. 7
IV. Sistema di Governo	p. 13
V. Cronoprogramma	p. 14
VI. Quadro delle risorse	p. 15
VII. Monitoraggio e Valutazione	p. 16

I. Premessa

L'articolo 12, comma 3 della Legge regionale n. 5/2016 prevede che “ la Giunta regionale approvi, con cadenza triennale, un Piano contro le discriminazioni che dà esecuzione alle attività di cui agli articoli 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11.” La previsione normativa, quindi, potrebbe contemplare un insieme molto ampio di possibili azioni, per la realizzazione delle quali occorre confrontarsi con alcuni limiti:

il contesto normativo e sociale entro il quale ci si muove (si veda il paragrafo dedicato all'analisi del contesto);

i limiti delle competenze regionali in materia (stesso paragrafo citato in precedenza);

il periodo di “prima applicazione” di una norma che tocca direttamente e indirettamente tutti gli ambiti di intervento regionale.

In considerazione di questi limiti quindi si propone un Piano triennale che non sia solo la previsione delle azioni connesse agli articoli di legge citati, ma che dia conto della applicazione della norma regionale in modo complessivo, fin dal momento della sua approvazione.

Elenchiamo di seguito i principali provvedimenti che sono stati adottati dalla entrata in vigore della Legge regionale citata. Gli stessi possono essere di aiuto per comprendere al meglio il Piano seguente:

- Protocolli di Intesa con enti nazionali. Già sottoscritti Protocolli di Intesa con OSCAD, Osservatorio sui crimini di Odio del Ministero dell'Interno (n. repertorio 426/2016) e UNAR, Ufficio Antidiscriminazioni razziali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (repertorio n. 423/2016).
- Regolamento attuativo della Legge regionale n. 5/16 (DPGR 27 febbraio 2017 n. 6/R).
- Bando per la manifestazione di interesse ad essere consultati sulla applicazione della Legge e sul Piano (DD nn. 724 su BU 32 del 10/08/2017).
- Protocolli di Intesa per la diffusione del principio di non discriminazione e la gestione dei Nodi e delle Reti territoriali contro le discriminazioni in Piemonte sottoscritti con la Città metropolitana di Torino, le Province di Alessandria, Cuneo, Novara, Vercelli e Verbania. Per Asti è stato sottoscritto un Protocollo con il Comune e per Biella si è attivato il Nodo con personale e strutture regionali.
- DD n. 128 del 26 ottobre 2017. Definizione requisiti per i soggetti che si candidano a divenire Punti informativi della Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte, LR5/16, art. 12 e Regolamento regionale n. 6/R del 27 febbraio 2017, articolo 5
- DPGR n. 4/R approvato il 13 febbraio 2017, Regolamento regionale recante: “Istituzione di un Fondo di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazioni (articolo 16 legge regionale 23 marzo 2016, n. 5)“.
- Convenzioni con i 9 Ordine degli Avvocati del Piemonte, per la gestione del Fondo e degli Elenchi degli Avvocati e delle Avvocatoe interessate al patrocinio legale.

- Definizione del profilo di competenza per operatrici ed operatori dei Nodi antidiscriminazione (con il Settore Standard formativi), prima sperimentazione e ridefinizione dello stesso profilo.

II. Analisi del contesto e Quadro normativo

Questa sezione ha l'obiettivo di fornire alcuni elementi di riflessione per contestualizzare le Azioni indicate nel Piano della Legge regionale. Non è quindi esaustiva del tema in sé che necessiterebbe di un adeguato approfondimento sociologico e giuridico.

Per una corretta valutazione degli obiettivi e delle azioni indicati di seguito è utile tener presente i limiti entro i quali la Legge regionale (e quindi il suo Piano triennale) deve muoversi:

la vastità dell'ambito tematico di riferimento: spesso gli stessi attori del settore considerano come attività antidiscriminatoria quella che è prevista dai singoli ambiti delle politiche, in questo caso politiche regionali. Questo approccio è corretto in sé (la trasversalità delle politiche antidiscriminazione va di pari passo con la trasversalità delle politiche di pari opportunità) ma può generare anche false attese. In altre parole la parità di trattamento è un principio che deve essere applicato ovunque, con i limiti che ciascun ambito ha. Si tratta, inoltre, di un principio che per essere applicato ha bisogno di un processo, a volte breve, a volte lungo, che passa essenzialmente dalla sensibilizzazione degli attori di queste politiche. Si tratta di un lavoro a volte complesso, ma necessario affinché si passi da un mero adempimento di legge ad una applicazione del principio concreta e non solo nominalistica. Per comprendere appieno le sfumature della vastità dei temi trattati si pensi al significato (politico, sociologico, economico, sanitario, ecc.) che alcune coppie di termini, tutte connesse al principio di non discriminazione, possono avere: uguaglianza / diversità, o diritti / doveri. Od a quello che possono assumere termini che spesso vengono associati al principio di non discriminazione, basti pensare a razzismo, intolleranza, sciovinismo, tolleranza, integrazionismo, multiculturalismo, ecc. La LR 5/2016 si occupa della parità di trattamento e della rimozione di ogni forma di disparità basata su condizioni soggettive delle singole persone coinvolte (nazionalità, sesso, colore della pelle, ascendenza od origine nazionale, etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età, orientamento sessuale e identità di genere, ed ogni altra condizione personale o sociale) e non delle condizioni cosiddette oggettive che determinano la disparità di trattamento, spesso vera e propria discriminazione. Le discriminazioni del primo caso sono connesse a quelle del secondo, e spesso le prime discriminazioni coprono le altre, tanto che è necessaria una vera e propria attività di emersione dal sommerso (si pensi all'ambito lavorativo o a quello dell'abitazione). E' necessario tenere sempre presente, quindi, questa complessità al fine di intervenire in modo corretto per la parità di trattamento e la rimozione delle cause che la determinano.

Le competenze regionali, che come è noto sono definite dalla costituzione (art. 117 e in generale tutto il titolo V) pongono ulteriori limiti alla Legge ed alle sue potenzialità. Non potendo intervenire su alcune norme e regole stabilite dallo Stato l'azione di contrasto alle discriminazioni e di rimozione delle cause che le determinano sono chiaramente limitate. Questa situazione è chiara nei settori di esclusiva competenza statale (per esempio la sicurezza) e determina molti limiti nell'ambito delle competenze cosiddette concorrenti tra Stato, Regioni, Province e Città metropolitana, Comuni.

Le risorse (in termini economici e di persone coinvolte) sono contenute rispetto alle necessità esistenti. Da qui (e dai motivi sopra esposti) nasce la necessità di scegliere le priorità per le Azioni proposte, con l'intento di attivare iniziative efficaci in un determinato contesto e non disperdere le energie.

Manca a tutt'oggi un quadro complessivo dei fenomeni discriminatori in Italia. L'assenza di una Legge unica di riferimento e la complessità dei fenomeni discriminatori fa sì che sia difficile disegnare un quadro complessivo. E gli studi esistenti, ancorché importanti, sono parziali rispetto ai diversi ambiti considerati.

Tenendo presente queste indicazioni ci limitiamo a indicare le fonti di conoscenza sul fenomeno che possono essere utilizzate. Le indicazioni che seguono (lo ripetiamo) non hanno la pretesa di rappresentare completamente lo stato degli studi e delle ricerche esistenti, ma solo quello di offrire alcune tra le fonti principali utilizzabili:

Eurobarometro, è uno dei principali strumenti europei sulle tendenze rispetto ad alcune tematiche, tra cui l'integrazione, il razzismo e le discriminazioni (<http://www.europarl.europa.eu/italy/it/scoprire-l-europa/eurobarometro-i-sondaggi-d-opinione-del-pe> e <http://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/eu-affairs/20170502STO73030/eurobarometro-2017-i-punti-chiave-del-sondaggio>)

Istat, Istituto nazionale di statistica, di cui segnaliamo alcuni significativi contributi disponibili: <https://www.istat.it/it/archivio/137544> , (sulle discriminazioni basate su orientamento sessuale e identità di genere), sulle persone migranti (<https://www.istat.it/it/archivio/immigrati> e <https://www.istat.it/it/archivio/136691>) parità di trattamento tra uomini e donne (<https://www.istat.it/it/archivio/205059>)

Ires Piemonte, con particolare riferimento alle sue Relazioni Annuali, che contengono riflessioni utili anche alle politiche ed agli interventi contro le discriminazioni (<http://www.ires.piemonte.it/index.php/relazione>) ed alle attività sui flussi migratori.

Sia l' OSCAD (<https://www.poliziadistato.it/articolo/22017/>) che l' UNAR (www.unar.it) svolgono azioni di monitoraggio e producono statistiche.

Persone con disabilità: per dati in generale sulla condizione delle persone con disabilità in Italia: <http://www.condicio.it/>, sulle discriminazioni in generale <http://www.handylex.org/gun/discrimina.shtml>

Migranti, immigrazione e razzismo:

ISMU:

http://www.ismu.org/?gclid=EAlaIqObChMIweKW4I3p1wIVOCjTCh2VJwz2EAAYASAAEgK96PD_BwE

Lunaria: <http://www.cronachediordinariorazzismo.org/il-rapporto-sul-razzismo/>

CEDEC: <http://www.osservatorioantisemitismo.it/tag/razzismo/>

Società IN Formazione: <https://www.dirittiglobali.it/sezione/notizie/osservatorio-razzismo/>

IDOS: <http://www.dossierimmigrazione.it/>

Fondazione Lelio Bassio : <http://www.fondazionebasso.it/2015/>

ASGI: <https://www.asgi.it/banca-dati/>

Carta di Roma: <https://www.cartadiroma.org/>

Utili indicazioni sono contenute nei siti:

Sezioni studi e ricerche del Ministero delle Politiche sociali e del lavoro, soprattutto per quanto riguarda le pari opportunità e le iniziative contro il razzismo: <http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Pagine/default.aspx>

La sezione “Approfondimenti” del sito del Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri <http://www.pariopportunita.gov.it/#>

Quadro normativo

Il quadro normativo risulta frammentato, in quanto non esiste, escludendo l'articolo 3 della costituzione, alcuna norma generale che sia direttamente applicabile a tutti i casi di discriminazione elencati dalla Legge regionale (si veda il suo articolo 2).

Una delle attività indicate dal presente Piano è il rinnovo del sito regionale che conteneva il quadro sintetico delle norme di riferimento (www.piemontecontrolediscriminazioni.it) . Nell'attesa possiamo indicare le fonti principali utilizzate:

Il principio in generale

- l'art. 3 della Costituzione
- art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea
- art. 10 e 19 del Trattato per il Funzionamento dell'Unione europea
- art. 14 della Convenzione europea dei Diritti umani (una particolare attenzione deve essere dedicata alla giurisprudenza della Corte europea dei Diritti dell'uomo – Strasburgo)

Come è noto i principi di non discriminazione e di parità di trattamento sono largamente presenti sia nella carta costituzionale che nei Trattati dell'Unione europea. L'Unione ha più volte ribadito che tra i principi trasversali dell'azione dei Paesi facenti parte, debbano essere presi in considerazione entrambi i principi (si vedano per esempio i Regolamenti comunitari per i Fondi strutturali 2014-2020).

E' anche pacifico che gli stessi principi siano applicabili al livello regionale. Le Regioni infatti, nei limiti delle loro competenze, possiedono tutta la legittimità ad operare affinché dall'enunciazione degli stessi si proceda ad una corretta applicazione e implementazione. Si richiama a questo proposito il secondo comma dell'articolo 3 della carta costituzionale che crediamo non debba essere commentato “È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”

Le principali direttive europee su tale tema sono:

- la Direttiva 2000/43/CE del 26 settembre 2000, del Consiglio, attuativa del principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Tale Direttiva è stata recepita con il D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215;

- la Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, del Consiglio, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o gli orientamenti sessuali. Tale Direttiva è stata recepita con il D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216;
- la Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002, del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la Direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Tale Direttiva è stata recepita con il D.Lgs. 30 maggio 2005, n. 145;
- la Direttiva 2004/113/CE del 13 dicembre 2004, Parlamento europeo e Consiglio, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura. Tale Direttiva è stata recepita con D.Lgs 6 novembre 2007, n. 196;
- la Direttiva n. 2006/54/CE del 5 luglio 2006, Parlamento europeo e del Consiglio che riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Tale Direttiva è stata recepita dal D.Lgs 25 gennaio 2010, n. 5;

In ambito europeo riteniamo utile segnalare inoltre:

FRA, Agenzia Europea per i Diritti Fondamentali (<http://fra.europa.eu/it>);
Consiglio d'Europa <https://www.coe.int/it/web/echr-toolkit/linterdiction-de-la-discrimination>

FRA, Consiglio d'Europa e Corte europea dei Diritti umani hanno prodotto nel 2010 un interessante Manuale del Diritto europeo della non discriminazione.

Le principali norme antidiscriminazioni per alcuni specifici ambiti di applicazione sono:

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, s.m.i., Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul colloca;
- la Legge 25 giugno 1993, n. 205 (c.d. legge Mancino), Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 aprile 1993, n. 122, recante misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa;
- il Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286, Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero;
- la Legge 1° marzo 2006, n. 67, Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni (ma anche la Legge 12 marzo 1999, n. 68, Norme per il diritto al lavoro dei disabili);
- il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che approva il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

Si tenga presente che la giurisprudenza (comunitaria, del Consiglio d'Europa e nazionale) è intervenuta molte volte su queste materie, implementando così un ambito normativo già di per se molto ricco e variegato.

III. Finalità, Obiettivi e Azioni

Le finalità del presente Piano sono relative all'applicazione di quanto previsto dalla Legge regionale n. 5/2016 ed in generale all'applicazione del principio di non discriminazione nelle aree di competenza regionale.

Obiettivo 1 - Attivazione Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte

Uno degli obiettivi più importanti della Legge regionale, e quindi del presente Piano, è quello di riattivare la Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte. Istituita per la prima volta nel 2011 sulla base di un Protocollo di Intesa con UNAR, oggi la Rete deve essere ricostruita a partire dalla Legge regionale approvata ed ai nuovi rapporti con UNAR e OSCAD. La Rete è costituita dal Centro regionale, dai Nodi territoriali (uno per ciascun territorio provinciale, in base ad appositi protocolli con le rispettive Province, con le eccezioni di Biella - ove si è costituito il Nodo direttamente come Regione Piemonte, ed Asti - ove si è firmato un Protocollo di Intesa con il Comune) e dai Punti informativi, individuati tra le associazioni ed enti che partecipano alle Reti territoriali contro le discriminazioni, attivate con il coordinamento dei Nodi stessi.

La Rete regionale è parte essenziale della concreta applicazione della legge, perché direttamente offre accoglienza e informazione alle vittime di discriminazione, ed agisce attraverso i suoi Nodi e Punti informativi in modo capillare per la diffusione dei principi della Legge regionale e delle iniziative che da essa scaturiscono.

I Nodi territoriali hanno le seguenti finalità:

- a. accoglienza, orientamento, presa in carico delle persone segnalanti e gestione dei casi di discriminazione;
- b. costruzione e coordinamento della Rete territoriale contro le discriminazioni;
- c. monitoraggio del fenomeno delle discriminazioni a livello territoriale.
- d. informazione, comunicazione e sensibilizzazione sulle tematiche antidiscriminatorie nel territorio di competenza, con la supervisione del Centro.

Ai Punti informativi sono assegnati i seguenti compiti:

- a. diffusione di informazioni sul funzionamento della Rete regionale contro le discriminazioni e sui contenuti della l.r. 5/2016 con riferimento al territorio di propria competenza o per uno specifico target di popolazione;
- b. accoglienza, ascolto e riconoscimento di situazioni discriminatorie nell'ambito della propria attività ordinaria di contatto con persone a rischio di discriminazione; orientamento delle stesse al Nodo territoriale di riferimento ed eventuale collaborazione col Nodo per l'individuazione di soluzioni.

Le azioni che seguono sono quindi propedeutiche e necessarie alla ricostruzione della Rete ed a un suo corretto funzionamento:

Azione 1

Predisposizione e approvazione degli atti amministrativi necessari per il funzionamento della Rete, tra cui:

- I. Determinazione Dirigenziale di approvazione dell'elenco dei Nodi della Rete regionale
- II. Determinazione Dirigenziale di approvazione delle Linee Guida per il funzionamento della Rete.

Azione 2

Formazione specifica per gli operatori e le operatrici dei Nodi e per gli operatori e le operatrici dei Punti informativi.

Azione 3

Costituzione delle Reti territoriali contro le discriminazioni (una per ogni Nodo) che comprendono i Punti informativi ed enti ed associazioni che aderiscono.

Azione 4

Definizione e formalizzazione rapporti di collaborazione con Consigliera regionale di parità, Difensore Civico, Garante per l'Infanzia, Garante dei Detenuti e Corecom.

Azione 5

Comunicazione e attivazione Rete e Nodi sia attraverso presentazioni ad hoc dei singoli Nodi che attraverso specifiche iniziative di comunicazione, anche utilizzando materiali e strumenti prodotto con Progetto FAMI.

Obiettivo 2 - Attivazione Fondo di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazioni

La Legge regionale prevede all'art. 16 la creazione di un Fondo di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazioni. Primo esempio tra le regioni italiane, creato sulla scorta del Fondo per le donne vittime di violenza e discriminazione costituito nel 2008, ha come scopo quello di fornire un aiuto concreto alle vittime di discriminazione, sia accogliendo la richiesta dell'Unione Europea di facilitare l'accesso agli strumenti giuridici per combattere le discriminazioni ed assistere le vittime, sia per rispondere al bisogno di aiuto soprattutto per quelle persone (e gruppi) che necessitano di sostegno economico.

Al Fondo possono accedere persone singole (e loro associazioni di rappresentanza) che scelgano un avvocato/a patrocinante iscritto agli Elenchi istituiti presso ciascun Ordine di specialisti in diritto antidiscriminatorio. Dal 1 dicembre 2017 le domande possono essere presentate direttamente alla Regione, che esamina sia l'accesso al fondo che le parcelle da liquidare sulla base dei parametri definiti nella Legge e nel regolamento. I procedimenti giudiziari sono quelli specifici per discriminazioni subite, elencati nel Regolamento ed eventualmente giudicati tali previo parere del Consiglio dell'Ordine e decisione della Regione.

Azione 1

Creazione degli elenchi provvisori e poi definitivi degli Avvocati e delle Avvocate abilitati all'accesso al Fondo e promozione degli stessi.

Azione 2

Attivazione Corsi di formazione in diritto antidiscriminatorio su tutto il territorio regionale con la collaborazione degli Ordini degli Avvocati.

Azione 3

Piano di promozione del Fondo presso avvocati ed avvocate dei fori piemontesi, Presidenti di Tribunali e Procure della Repubblica, Forze dell'Ordine, Rete regionale contro le discriminazioni, Centri Antiviolenza, ed altri soggetti interessati. Pubblicazione sul sito web regionale di sezione informativa ad hoc relativa al Fondo. Pubblicazione delle informazioni sui Fondi sui siti web degli Ordini degli Avvocati piemontesi.

Azione 4

Monitoraggio semestrale sull'accesso al Fondo e valutazione.

Azione 5

Ricerca personale regionale specializzato in materia giuridica per supportare il Centro regionale e sua organizzazione per gestire le domande di accesso al Fondo.

Obiettivo 3 - Formazione, Informazione e sensibilizzazione

L'obiettivo formativo - informativo è sicuramente quello più vasto rispetto all'applicazione della norma regionale, sia per l'ampiezza del tema che dei target possibili. E' necessario procedere dandosi delle priorità che considerano tutti gli aspetti connessi (vedasi capitolo "Analisi del contesto") ed anche le potenzialità rispetto all'ente regione, non solo quindi le sue competenze, ma anche la sua capacità di intervento.

Per queste ragioni riteniamo che la priorità nell'ambito delle attività di formazione, informazione e sensibilizzazione debbano averle i seguenti comparti:

- lavoro
- sanità
- abitazione
- comunicazione

Ad essi si aggiungono le azioni a favore del personale della Regione Piemonte e delle iniziative che riguardano direttamente l'operato della Regione, che sono ovviamente prioritarie.

Le Azioni che seguono derivano da queste scelte preliminari, con le eccezioni dovute ai casi specifici (Progetti nazionali e comunitari attivati) o emergenze.

Azione 1

Creazione di un Modulo formativo ad hoc per il personale regionale (con il Settore Formazione del Personale).

Azione 2

Creazione di iniziative formative e informative specifiche sulle discriminazioni in ambito lavorativo rivolto a personale regionale, personale dell'Agencia Piemonte Lavoro e personale dei Centri per l'Impiego, oltre che alla Rete regionale delle esperte di parità (con il Settore lavoro).

Azione 3

I. Inserimento nella deliberazione annuale degli Obiettivi formativi individuati dalla Regione Piemonte per il comparto sanitario (in collaborazione con la Direzione Regionale Sanità);
II. inserimento nel Piano formativo regionale per la Polizia Locale (con il Settore Polizia locale).

Azione 4

Laboratori di informazione e sensibilizzazione centrati sulle discriminazioni alle persone migranti (Progetto FAMI "Piemonte contro le Discriminazioni") rivolti a:

- personale delle pubbliche amministrazioni (con particolare riferimento agli uffici anagrafici ed altri servizi comunali),
- personale delle ATC e dei servizi per la casa e l'abitazione
- persone facenti parte di associazioni di migranti,
- operatori del sistema carcerario,
- operatori del mondo sportivo dilettantistico,
- operatori e operatrici degli Oratori piemontesi,
- imprenditori,
- studenti e studentesse delle scuole di formazione professionale;

anche attraverso accordi specifici con le parti.

Azione 5

Iniziative di sensibilizzazione e formazione rivolte agli operatori e alle operatrici delle associazioni sindacali e delle associazioni datoriali.

Obiettivo 4 - Strumenti normativi ed amministrativi per l'applicazione della Legge regionale

La Legge regionale in oggetto necessita di un complesso di atti e di norme necessari per la sua piena applicazione. Alcuni sono previsti dalla stessa norma, altri si ritengono necessari sulla base dell'esperienza. Di seguito le azioni che si riteniamo prioritarie per una prima applicazione (lungo il triennio) della norma in oggetto.

Azione 1

Revisione normativa:

- I. definizione di un documento di indirizzo per la revisione dello Statuto (prodotto dal Tavolo di lavoro ad hoc)
- II. scelta dei principali atti normativi ed amministrativi da sottoporre a revisione, sia a livello di Tavolo di Lavoro sia a livello di Direzioni (es. accreditamento enti e profili professionali, testo unico delle norme per il turismo, testo unico delle norme per la cultura, ecc.)
- III. nuova deliberazione per la concessione di patrocini e contributi (con il Settore Relazioni esterne).

Azione 2

Condivisione di modalità di collaborazione tra Regione Piemonte e Consigliera regionale di Parità (Protocollo di Intesa già sottoscritto), Difensore Civico, Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza, Garante per i Detenuti, CORECOM.

Azione 3

Revisione del Centro regionale contro le discriminazioni, con definizione di competenze, risorse umane e strumentali, secondo quanto previsto dalla Legge regionale e dal Regolamento attuativo.

Azione 4

Operatività del Gruppo interdirezionale (istituito con DD n. 172/2016) e Tavoli di lavoro specifici. Nella sua prima riunione svoltasi in data 7 luglio 2017 sono stati istituiti i seguenti tavoli:

- I. Tavolo di lavoro sulla revisione della normativa regionale (art. 18, comma 2 della Legge) che si occuperà anche del tema del linguaggio di genere a partire dall'attività pregressa e dalla DGR n. 6-2903 del 15/02/16;
- II. Tavolo di Lavoro su Bandi, Contratti, Contributi e Patrocini regionali;
- III. Tavolo di lavoro sulle azioni rivolte al Personale regionale, coinvolgendo innanzitutto il CUG.
- IV. Diritti, discriminazioni e lavoro (Settore Pari Opportunità e Settore Lavoro)
- V. Contrattazione decentrata di secondo livello (Settore Pari Opportunità, Consigliera regionale di Parità e Commissione regionale pari Opportunità).

Azione 5

Definizione di una deliberazione per dare attuazione all' articolo 4, comma 4 della LR5/16 ("I soggetti pubblici e privati che stipulano contratti, convenzioni o accordi di qualsiasi altra natura con la Regione, o che da essa ricevono contributi, finanziamenti, agevolazioni, appalti, concessioni, patrocini o altre forme di sostegno, anche non oneroso, sono tenuti al rispetto del principio della parità di trattamento di cui all'articolo 2 nei confronti di utenti, dipendenti, collaboratori, clienti e fornitori. Gli uffici regionali competenti verificano il rispetto di tale principio, anche su segnalazione delle associazioni che tutelano i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a).");

Azione 6

Definizione di uno specifico atto per la parità di genere nel linguaggio utilizzato dagli atti normativi ed amministrativi della Regione Piemonte (si vedano anche gli obiettivi del Tavolo di Lavoro sulla Riforma normativa e DGR 15 febbraio 2016, n. 6-2903, su BU7S1 18/02/2016, Adesione alla Carta d'Intenti "Io Parlo e non Discrimino").

Azione 7

Verifica rispetto articolo 4, comma 6 della Legge regionale (Per il raggiungimento delle finalità di cui all'articolo 1, la Regione e i suoi enti strumentali producono e pubblicano, entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sul proprio sito ed ogni anno, una relazione dettagliata su quanto realizzato ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).

Obiettivo 5 – Azioni positive e comunicazione

La funzione delle azioni positive è quella di attivare specifiche iniziative su questo tema affinché si rimuovano le cause di discriminazione. E' necessario quindi, come è previsto per i PAP o per altri Piano di Azioni Positive (si veda il Ministero dell'Interno per esempio) una ricognizione sulla diffusione di fenomeni di discriminazione in Piemonte (rilevazione, monitoraggio e analisi), anche al fine di indirizzare al meglio le Azioni stesse. A seguito dello studio seguirà l'individuazione di eventuali azioni positive da adottare nel Piano triennale.

Azione 1

Realizzazione di uno studio sui fenomeni discriminatori ed attivazione di un sistema strutturale di monitoraggio degli stessi.

Azione 2

Modifica e integrazione del bilancio sociale della Regione Piemonte al fine di mettere in rilievo gli aspetti dell'azione regionale più connessi al tema delle discriminazioni.

Azione 3

Individuazione di criteri di valutazione del personale dirigente dell'ente regione correlati ad obiettivi di applicazione della Legge regionale 5/16 e della sua applicazione, in collaborazione con il Segretario generale della Regione.

Azione 4

Azioni di comunicazione relativi a Progetto FAMI "Piemonte contro le discriminazioni" e delle azioni in esso previste

Azione 5

Azioni di comunicazione relative al Fondo di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazioni.

Azione 6

Revisione e implementazione del sito web dedicato al tema:
www.piemontecontrolediscriminazioni.org

Azione 7

Individuazione, realizzazione e sostegno ad azioni positive da realizzare direttamente dalla Regione Piemonte e/o su proposta e con il concorso di Enti e Organizzazioni presenti sul territorio, con particolare riferimento alle sei aree di potenziale discriminazione previste dagli art. 10 e 19 del Trattamento per il funzionamento dell'Unione Europea (genere, orientamento sessuale, origine etnica e nazionalità, età, disabilità, religione).

IV. Sistema di Governo

Fatte salve le competenze specifiche dell'Ente regionale, la governance del Piano è garantita dalle sinergie dei diversi soggetti che lavorano per la sua applicazione, implementazione, monitoraggio e controllo. Essi sono:

- Centro regionale contro le discriminazioni in Piemonte (struttura regionale);
- Gruppo interdirezionale regionale sull'applicazione della Legge (la cui composizione fissata dalla Legge verrà integrata da un rappresentante te del CORECOM Piemonte e da un/a rappresentante della Commissione regionale Pari Opportunità;
- Nodi e Punti informativi, che costituiscono insieme al Centro la Rete regionale contro le discriminazioni;
- Reti territoriali che su base provinciale raccolgono i soggetti, pubblici e privati che operano o intendono operare in questo ambito;
- Rapporto stabile con gli organismi di parità e garanzia regionali (Consigliera di parità e sistema regionale delle consigliere, Difensore Civico, Garante regionale per i detenuti, Garante regionale per l'infanzia e l'adolescenza, Corecom);
- elenco delle associazioni e delle istituzioni che si candidano ad interloquire con la Regione in merito alla Legge regionale ed al suo Piano triennale.

Sede della sinergia può diventare il Gruppo interdirezionale che deve svolgere anche le funzioni di circolazione delle informazioni e che, di norma, è tenuto a riunirsi con cadenza semestrale.

V. Cronoprogramma

Obiettivo	Azione	2018	2019	2020
a) Attivazione Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte				
	Azione 1			
	Azione 2			
	Azione 3			

	Azione 4	■	■				
	Azione 5	■	■				
b) Attivazione Fondo di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazioni							
	Azione 1	■	■				
	Azione 2		■	■	■		
	Azione 3	■	■				
	Azione 4	■	■	■	■	■	■
	Azione 5	■	■				
c) Formazione, informazione e sensibilizzazione							
	Azione 1	■	■				
	Azione 2	■	■	■	■		
	Azione 3	■	■				
	Azione 4	■	■				
	Azione 5		■	■	■		
d) Strumenti normativi ed amministrativi per l'applicazione della Legge regionale							
	Azione 1	■	■	■			
	Azione 2	■	■				
	Azione 3	■	■				
	Azione 4	■	■	■	■	■	■
	Azione 5	■	■				
	Azione 6	■	■				
	Azione 7	■	■	■	■	■	■
e) Azioni positive e comunicazione							
	Azione 1	■	■	■	■	■	■
	Azione 2	■	■	■	■	■	■
	Azione 3	■	■				
	Azione 4	■	■				
	Azione 5	■	■	■	■	■	■
	Azione 6	■	■	■	■	■	■

VI. Quadro delle risorse

Le principali risorse destinate alla realizzazione del presente Piano sono quelle previste dall'articolo 19 della Legge regionale n. 5/16, compatibilmente e nei limiti di quanto previsto dal bilancio annuale e pluriennale della Regione.

Rappresentano fonti economiche specifiche i Fondi strutturali previsti dalla normativa europea e nazionale vigente, in coerenza con gli obiettivi della Legge e dei singoli Fondi di cui la Regione è Autorità di Gestione.

Possono rappresentare fonti aggiuntive di finanziamento delle iniziative previste dal Piano o comunque di iniziative aventi come finalità quelle indicate dalla LR5/16, anche le risorse provenienti da progetti nazionali (finanziati da Ministeri, Fondazioni, altre Istituzioni) e internazionali (finanziati da UE, COE, ONU ecc).

La Regione può inoltre destinare specifiche risorse proprie anche oltre quanto previsto dall'articolo 19 della LR5/2016 per singoli Obiettivi ed iniziative, anche al di fuori di quelle previste dal presente Piano e che siano coerenti con i principi e gli obiettivi della Legge regionale.

Si ritiene necessaria una specifica attività di assistenza nel Monitoraggio ed implementazione del presente Piano.

La Regione è autorizzata a concedere contributi per la realizzazione di questo Piano, nel caso in cui le Azioni previste siano realizzate da o in collaborazione con Pubbliche Amministrazioni e Organizzazioni senza scopo di lucro.

La Regione infine rinvia a successivi provvedimenti deliberativi l'approvazione dei programmi annuali del Presente Piano i cui obiettivi richiedessero specifiche risorse finanziarie.

VII. Monitoraggio e Valutazione

Oltre alle iniziative di valutazione previste dalla Legge regionale che sono in capo al Consiglio regionale del Piemonte (articolo 17, Commissione consiliare competente) il monitoraggio vero e proprio è assegnato al Centro regionale contro le discriminazioni ed al Gruppo interdirezionale (articolo 13).

Le azioni di monitoraggio e valutazione del Fondo di cui all'articolo 16 della Legge regionale sono specifiche e svolte dal Centro regionale contro le discriminazioni in Piemonte, eventualmente con l'ausilio di soggetti esterni e il coinvolgimento di Enti e Associazioni.