



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA RIMOZIONE DELLE  
DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O SULL'ORIGINE ETNICA

## ACCORDO EX ART. 15 LEGGE 7 AGOSTO 1990 N. 241 PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO "BENESSERE E SALUTE DELLE PERSONE TRANSGENDER PER LA PIENA INCLUSIONE SOCIALE"

### TRA

L'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica (Ufficio o Unar), con sede in Largo Chigi, 19 – Roma, (C.F.: 80188230587), legalmente rappresentato, per la firma del presente atto, dal Direttore Generale Prof. Luigi Manconi, domiciliato per la carica presso la sede dell'Ufficio,

*da una parte*

### E

L'Istituto Superiore di Sanità (ISS) con sede in Viale Regina Elena, 299 – 00161 Roma, (C.F.: 80211730587), legalmente rappresentato per la firma del presente atto dal Presidente Prof. Gualtiero Ricciardi, domiciliato per la carica presso la sede dell'Istituto,

*dall'altra parte*

*(di seguito anche congiuntamente indicate come "Parti")*

VISTO l'art. 15 della legge n. 241/1990, secondo cui "le amministrazioni pubbliche possono sempre concludere tra loro accordi per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune";

VISTO il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante "codice in materia di protezione dei dati personali" che disciplina il trattamento di dati personali effettuato dai soggetti pubblici per le proprie finalità istituzionali;

### PREMESSO che

1. Nell'ambito della programmazione comunitaria FSE 2014-2020, l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, è stato individuato quale Beneficiario del PON Inclusion e per dare attuazione agli interventi previsti nell'Asse 3 "Sistemi e modelli d'intervento sociale" sulla base della Convenzione sottoscritta in data 18 aprile 2016 con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale per l'Inclusion e le Politiche Sociali;



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA RIMOZIONE DELLE  
DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O SULL'ORIGINE ETNICA

2. All'interno dell'Asse 3 "Sistemi e modelli di intervento sociale" – priorità di intervento 9.1 - "L'inclusione attiva, anche per promuovere le pari opportunità e la partecipazione attiva, e migliorare l'occupabilità", obiettivo specifico 9.2 - "Incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili", azione 9.2.3 "Progetti integrati di inclusione attiva rivolti alle vittime di violenza, di tratta e grave sfruttamento, ai minori stranieri non accompagnati prossimi alla maggiore età, ai beneficiari di protezione internazionale, sussidiaria ed umanitaria e alle persone a rischio di discriminazione", l'Ufficio intende attivare uno specifico intervento rivolto al benessere e alla salute delle persone transgender al fine di attuare la piena inclusione sociale;
3. Per la realizzazione di quanto sopra descritto, si ritiene che la via più appropriata, in termini di efficacia, tempestività ed economicità, sia quella di addivenire ad una specifica collaborazione con un altro organismo pubblico che abbia un ruolo ed una consolidata esperienza nel campo della salute e della sua prevenzione.
4. L'Istituto Superiore di Sanità ha un ruolo ed una consolidata esperienza nel campo della salute e della sua prevenzione nonché è organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale in Italia, in grado di fornire un supporto informativo/orientativo per il superamento degli ostacoli burocratici legati al cambiamento di sesso e alla fase di primo inserimento e/o di eventuale reinserimento nel mercato del lavoro laddove emerga una reale esigenza a seguito del completamento del percorso di transizione.
5. L'Unar intende avviare una sinergica e proficua attività di collaborazione con l'Istituto Superiore di Sanità quale ente funzionale alla realizzazione del miglioramento della qualità della vita delle persone transgender, mediante un supporto informativo/orientativo diretto a superare gli ostacoli, soprattutto di carattere burocratico, legati al cambiamento del sesso e all'inserimento/reinserimento di tali soggetti nel mercato del lavoro al termine di un percorso di transizione.
6. Rappresenta dunque, interesse comune delle Parti, ognuna per quanto di ragione, collaborare per la realizzazione del progetto denominato "*Benessere e salute delle persone transgender per la piena inclusione sociale*".
7. La collaborazione tra l'Unar e l'ISS risulta essere, in ragione di quanto sopra, lo strumento maggiormente idoneo (da ritenersi senza equivalenti, nel breve periodo) per la realizzazione dei reciproci fini istituzionali.



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA RIMOZIONE DELLE  
DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O SULL'ORIGINE ETNICA

8. Con determina a contrarre rep. n. 94/D/2018 dell'11 ottobre 2018, l'Unar ha manifestato la volontà di stipulare un accordo di collaborazione ai sensi dell'art. 15 della legge n. 241/1990 con l'Istituto per la realizzazione di un progetto volto a combattere l'esclusione sociale e la discriminazione nei confronti delle persone transgender, attraverso il potenziamento di una rete di servizi rivolti a tutti coloro che intraprendano o vogliano intraprendere un percorso, comunemente definito "transito" di cambiamento del sesso, ed in generale a tutte le persone transgender.
9. Con nota dell'11 ottobre 2018, prot. n. DPO 6601, l'Ufficio ha richiesto all'Istituto di trasmettere una proposta di piano operativo di massima, corredato da un prospetto economico finanziario e da un cronoprogramma per la realizzazione di quanto innanzi detto;
10. Con nota del 22 novembre 2018, acquisita dall'Ufficio con protocollo n. DPO 7606 di pari data, l'Istituto ha trasmesso il piano operativo di massima corredato dal prospetto economico finanziario e dal cronoprogramma;
11. Con nota del 28 novembre 2018, protocollo n. DPO 7732, l'Ufficio ha approvato la documentazione trasmessa dall'Istituto e meglio dettagliata al punto 10;

\*\*\*

Tutto ciò premesso e considerato, le suddette Parti convengono, con il presente accordo, tutto quanto di seguito riportato:

## Articolo 1 Finalità dell'Accordo

In linea con quanto previsto dal PON Inclusionione 2014-2020 - Asse 3 "Sistemi e modelli di intervento sociale" - obiettivo specifico 9.2 "Incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili" - azione 9.2.3 "Progetti integrati di inclusione attiva rivolti alle vittime di violenza, di tratta e grave sfruttamento, ai minori stranieri non accompagnati prossimi alla maggiore età, ai beneficiari di protezione internazionale, sussidiaria ed umanitaria e alle persone a rischio di discriminazione", ed in particolare dal Piano esecutivo biennale che include una specifica attività dedicata alla "*Sperimentazione di servizi integrati per l'orientamento e la ricerca del lavoro dedicati ai soggetti a rischio di discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, che siano in grado di offrire informazione, orientamento personalizzato, supporto al riconoscimento delle competenze, alla pianificazione della carriera e alla ricerca del lavoro, assistenza legale e psicologica per la prevenzione e la rimozione delle discriminazioni sul lavoro*", il presente accordo prevede il miglioramento della qualità della vita delle persone transgender, mediante un supporto informativo/orientativo per il superamento degli ostacoli burocratici legati al cambiamento di sesso e alla fase di primo inserimento e/o di eventuale reinserimento nel mercato del lavoro laddove emerga una reale esigenza a seguito del completamento del percorso di transizione.



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA RIMOZIONE DELLE  
DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O SULL'ORIGINE ETNICA

## Articolo 2 Oggetto

L'oggetto del presente accordo consiste:

1. Nella predisposizione di un portale web quale strumento informativo aggiornato rivolto innanzitutto alle persone transgender, alle istituzioni, ai datori di lavoro, ai lavoratori e lavoratrici che condividono il posto di lavoro con una persona transgender e, non ultimi, ai rappresentanti sindacali di tutte le categorie del lavoro. Tale portale dovrà contenere, anche, una sezione aggiornata sulle norme sanitarie e lavoristiche che regolamentano i diritti delle persone transgender nei luoghi di lavoro oltre a semplici suggerimenti comportamentali diretti ad evitare atteggiamenti discriminatori per facilitare il percorso di transizione sessuale e favorire un clima aziendale sereno e produttivo.
2. Nella realizzazione di opportune e complementari azioni di comunicazione e sensibilizzazione mediante campagne divulgative sui social media rivolte prevalentemente alle persone transgender e nella stesura di linee guida per una corretta informazione sul tema.
3. Nella realizzazione di uno studio trasversale diretto a definire lo stato di salute della popolazione transgender adulta in Italia al fine di consentire una programmazione sanitaria mirata sui reali fabbisogni espressi da questa fascia di popolazione.

Le attività e le modalità di realizzazione sono meglio specificate nel progetto operativo di massima (allegato) del presente accordo.

## Articolo 3 Suddivisione dei compiti operativi

L'Unar interverrà con funzioni di coordinamento del progetto, monitoraggio e indirizzo degli interventi da realizzare.

L'Istituto Superiore di Sanità realizzerà quanto definito nel progetto operativo di massima (allegato) garantendo il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente accordo.

## Articolo 4 Decorrenza efficacia e durata

~~Il presente accordo avrà decorrenza ed efficacia dal giorno successivo a quello di comunicazione all'Istituto dell'avvenuta conclusione dell'iter di approvazione e controllo del medesimo accordo e terminerà decorsi 14 mesi.~~



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA RIMOZIONE DELLE  
DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O SULL'ORIGINE ETNICA

## Articolo 5 Oneri economici e modalità di erogazione

Il valore complessivo dell'operazione è pari ad € 200.00,00 (duecentomila/00).

Il suindicato contributo, a carico dell'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica (PON Inclusion FSE 2014-2020 - Asse 3 Obiettivo specifico 9.2 - Azione 9.2.3), sarà erogato con le seguenti modalità:

- a) una quota pari al 40%, verrà liquidata previa presentazione - entro trenta giorni dalla conclusione dell'iter di cui all'articolo 4 - del Piano di dettaglio delle attività, comprensivo di cronoprogramma e del piano finanziario soggetti all'approvazione da parte dell'Ufficio. L'ammontare del prefinanziamento andrà a compensazione del saldo finale;
- b) Una quota pari al 30% verrà liquidata successivamente alla presentazione da parte dell'Istituto, da avvenire entro sei mesi dall'avvio delle attività, di una relazione sulle attività svolte, dei primi risultati ottenuti, delle eventuali criticità e dei correttivi posti in essere per la loro soluzione, nonché della seguente documentazione amministrativo-contabile:
  - Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (resa nelle forme di cui all'art. 47 del DPR 445/2000) relativa alle spese sostenute, dalla quale risulti che l'ammontare complessivo di tali spese è almeno pari alla quota del 70% (prima e seconda erogazione);
  - Prospetto di dettaglio delle spese sostenute per l'ammontare corrispondente alla dichiarazione di cui sopra;
  - documenti giustificativi di spesa a supporto delle spese medesime (da trasmettersi anche su supporto informatico);
- c) il saldo, pari al 30% verrà erogato a conclusione delle attività dietro presentazione, da parte dell'Istituto, della relazione finale illustrativa dei risultati di cui all'articolo 2 del presente Accordo e relativa approvazione da parte dell'Ufficio, nonché della documentazione descritta al punto b).

Tutta la documentazione prodotta ai fini del pagamento dovrà essere inviata a mezzo posta elettronica certificata all'indirizzo [unar@pec.governo.it](mailto:unar@pec.governo.it).

Il pagamento sarà effettuato previa verifica, controllo contabile e approvazione della documentazione giustificativa da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in qualità di Autorità di Gestione del PON Inclusion.



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA RIMOZIONE DELLE  
DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O SULL'ORIGINE ETNICA

## Articolo 6 Responsabilità e obblighi delle Parti

L'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica assicura:

- il coordinamento, il monitoraggio e l'indirizzo del progetto in relazione agli obiettivi dello stesso ed alla coerenza con le finalità del PON Inclusionione FSE 2014-2020;
- l'approvazione del Piano di dettaglio delle attività comprensivo di cronoprogramma e del relativo piano finanziario e le eventuali modifiche che interverranno nel corso dell'esecuzione (a invarianza della spesa totale prevista);
- l'approvazione dei risultati conseguiti e lo stato di avanzamento in conformità al Piano di dettaglio delle attività;

L'Istituto provvede entro trenta giorni dalla conclusione dell'iter di cui all'articolo 4:

- alla presentazione del Piano di dettaglio delle attività corredato da cronoprogramma e dal prospetto finanziario. Il prospetto finanziario, suddiviso per macro-voci di spesa, a loro volta dettagliate in voci di spesa, è formulato secondo il principio dei costi reali nel rispetto dei principi di ammissibilità della spesa.

L'Istituto garantisce:

- l'esecuzione delle attività nel rispetto degli obblighi in materia di informazione e pubblicità previsti dai Regolamenti europei sui fondi SIE, il rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali, la produzione di relazioni relative all'avanzamento dei lavori.

## Articolo 7 Comitato tecnico

Al fine di favorire il perseguimento degli obiettivi indicati all'articolo 2 del presente accordo e un efficace collaborazione interistituzionale, le Parti istituiranno un comitato tecnico formato da quattro membri designati, due dei quali saranno indicati dall'Istituto, senza oneri aggiuntivi a carico delle stesse.

## Articolo 8 Referenti

Le Parti designano quali referenti per la gestione delle attività previste del presente accordo:

- Dott.ssa Monica Carletti per l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica.
- Dott.ssa Marina Pierdominici per il Centro di Riferimento per la Medicina di Genere, Istituto Superiore di Sanità.

Ciascuna delle Parti si riserva il diritto di sostituire il referente come sopra designato, dandone tempestiva comunicazione all'altra.



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA RIMOZIONE DELLE  
DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O SULL'ORIGINE ETNICA

## **Articolo 9 Modifiche all'accordo**

Le Parti, in qualsiasi momento, possono concordare per iscritto le modifiche, compresa la durata, e le integrazioni all'accordo che si dovessero manifestare utili e necessarie alla prosecuzione o al miglioramento delle attività ivi previste.

Sono previsti storni di spesa (fermi restando i limiti previsti dalla normativa comunitaria e nazionale in materia di rendicontazione delle spese sostenute) con le seguenti modalità:

- entro i limiti del 10% tra macro-voci di costo, dandone comunicazione all'Unar tramite posta elettronica certificata, nel rispetto delle attività progettuali previste;
- superiori al limite del 10% tra macro-voci di costo, previa autorizzazione dell'Unar a seguito di richiesta scritta motivata inviata tramite posta elettronica certificata, nel rispetto delle attività progettuali previste.

Non sono previsti storni di spesa superiori al 20% tra macrovoci di costo.

Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta di variazione di spesa superiore al limite del 10%, l'Ufficio esprimerà il proprio eventuale diniego motivato. Trascorso tale termine, il nuovo piano finanziario è da intendersi approvato (silenzio-assenso).

## **Articolo 10 Elaborati e prodotti**

Tutto il materiale prodotto nell'ambito del presente accordo, previa indicazione di quanti ne hanno curato la produzione, potrà essere utilizzato dall'Unar e dall'ISS secondo i propri fini istituzionali.

## **Articolo 11 Regole di pubblicità**

L'Unar e l'Istituto dovranno dare adeguata pubblicità al co-finanziamento europeo del progetto rispettando le norme in materia di informazione e comunicazione contenute nell'Allegato XII del regolamento UE n. 1303/2013;

## **Articolo 12 Diritto di recesso**

L'Unar potrà recedere in qualunque momento dagli impegni assunti con il presente atto qualora intervengano fatti, atti o provvedimenti modificativi della situazione esistente all'atto della stipula dell'accordo o, comunque, tali da renderne impossibile, inopportuna o particolarmente gravosa la sua prosecuzione. In tali ipotesi sarà corrisposto all'Istituto solo il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per le attività realizzate sino alla data di comunicazione del recesso. Le somme eventualmente anticipate all'Istituto in eccedenza rispetto ai costi sostenuti e rendicontati fino alla



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA RIMOZIONE DELLE  
DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O SULL'ORIGINE ETNICA

## Articolo 13

### Trattamento dei dati personali

L'Istituto Superiore di Sanità si impegna a non portare a conoscenza di terzi informazioni, dati, documenti e notizie, riguardanti i dipendenti di cui l'Amministrazione venga a conoscenza in forza della presente convenzione, senza formale autorizzazione dell'Amministrazione medesima che dei singoli dipendenti interessati, assicurando, in ogni caso la riservatezza in ordine a tutti i dati di cui entrerà in possesso, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 sulla Privacy.

## Articolo 14

### Trasparenza

Le informazioni relative alla presente accordo, così come disciplinate dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., sono pubblicate sul sito internet della Presidenza del Consiglio dei Ministri, su quello del Dipartimento per le pari opportunità e su quello dell'UNAR.

## Articolo 15

### Foro competente

Le eventuali controversie che dovessero insorgere in merito all'esecuzione del presente accordo sono riservate alla giurisdizione esclusiva del Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio.

Roma,

Ufficio per la promozione della parità di  
trattamento e la rimozione delle discriminazioni  
fondate sulla razza o sull'origine etnica  
Il Direttore Generale  
Prof. Luigi Manconi

Istituto Superiore di Sanità  
Il Presidente  
Prof. Gualtiero Ricciardi

*(La presente convenzione viene sottoscritta in forma digitale ai sensi dell'art. 6 del D.L. 23 dicembre 2013, n. 145, convertito in legge 21 febbraio 2014 n. 9)*

## Leggi Messaggio

Da: "Per conto di: protocollo.centrale@pec.iss.it" <posta-certificata@postacert.it.net>

A: [unar@pec.governo.it](mailto:unar@pec.governo.it)

CC:

Ricevuto il:22/11/2018 01:46 PM

Oggetto:POSTA CERTIFICATA: "Benessere e salute delle persone transgender per la piena inclusione sociale" a valere sul PON Inclusione FSE 2014/2020-Asse3, Obiettivo specifico 9.2, Azione 9.2.3. Piano operativo di massima

Priorità:normale

[PLC I NAR.pdf\(593586\)](#)

- [Mostra Certificato](#)

- [Azioni ▼](#)

[Cancella](#)[Segna come:Da leggere](#)[Sposta in:DELETED ITEMS](#)[DRAFT](#)[SENT ITEMS](#)

Si invia, in allegato, la documentazione indicata in oggetto. Ufficio Protocollo Istituto Superiore di Sanità

Presidenza del Consiglio dei Ministri  
DPO 0007606 A-4.25.15  
del 22/11/2018



21487849



*Istituto Superiore di Sanità*

Protocollo generale I.S.S.  
AOO-ISS 22/11/2018 0035315



Class: CMG 01.00 1

Prot. N. ....

*Risposta al N. AOO-ISS 0030771/PRE 16.00*

*del 15/10/2018*

*Allegati 3*

Spett.le  
Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento per le Pari Opportunità  
U.N.A.R.  
Largo Chigi, 19-Roma  
c.a.Prof. Luigi Manconi  
p.e.c unar@pec.governo.it

**OGGETTO:** "Benessere e salute delle persone transgender per la piena inclusione sociale" a valere sul PON Inclusione FSE 2014/2020-Asse3, Obiettivo specifico 9.2, Azione 9.2.3. Piano operativo di massima.

In risposta alla lettera inviata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità, U.N.A.R., Prot. N. DPO 0006601 P-4.25.15 del 11/10/2018, si invia, come richiesto, il piano operativo di massima relativo al progetto "Benessere e salute delle persone transgender per la piena inclusione sociale", redatto dal Centro di Riferimento per la Medicina di Genere, Istituto Superiore di Sanità. Si allegano copia del progetto, prospetto finanziario e diagramma di Gantt

Cordiali saluti

Il responsabile scientifico

Dott.ssa Marina Pierdominici

*Marina Pierdominici*

Il Direttore

Centro di Riferimento per la Medicina di Genere

Dott.ssa Alessandra Carè

*Alessandra Carè*

## PROGETTO: "BENESSERE E SALUTE DELLE PERSONE TRANSGENDER per UNA PIENA INCLUSIONE SOCIALE"

### *Premessa*

Il presente progetto nasce da una collaborazione tra Ufficio Anti Discriminazioni Razziali- Presidenza del Consiglio dei Ministri (d'ora in avanti UNAR) e l'Istituto Superiore di Sanità (d'ora in poi ISS), incentrata sulla realizzazione di azioni positive per l'inclusione sociale e lavorativa delle persone transgender e transessuali. Transgender è un termine ombrello usato per descrivere quelle persone la cui identità di genere non è percepita come allineata al genere assegnato alla nascita. Alcune persone transgender, ma non tutte, hanno la necessità di un adeguamento/modificazione dei caratteri sessuali (ad esempio la femminilizzazione o la mascolinizzazione del corpo attraverso terapie ormonali e/o chirurgiche). Queste persone sono definite classicamente come transessuali. Da qui in avanti, si utilizzerà esclusivamente il termine transgender per identificare la popolazione oggetto del progetto.

Nell'ambito della programmazione 2014-2020 la Commissione Europea si è posta l'obiettivo, tra gli altri, di sviluppare politiche attive per l'inclusione sociale di soggetti vulnerabili, a rischio emarginazione o di discriminazione multipla.

Le finalità che si intendono perseguire attraverso la realizzazione della presente proposta progettuale, si inseriscono a pieno titolo nell'ambito del Programma Operativo Nazionale (PON) "Inclusione" 2014-2020, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo. Il PON "Inclusione" infatti intende contribuire al processo che mira a definire i livelli minimi di alcune prestazioni sociali, affinché queste siano garantite in modo uniforme in tutte le regioni italiane.

Nello specifico con la Decisione CE C(2014) 10130 del 17 dicembre 2014 - PON "Inclusione" la Commissione ha approvato il sopracitato PON "Inclusione" che, attraverso azioni di sistema e progetti pilota, si propone di attuare modelli innovativi di intervento sociale e di integrazione delle comunità. In particolare, l'obiettivo primario del Programma è quello di sostenere un percorso condiviso tra diversi livelli di governo per la definizione di una misura attiva di contrasto alla povertà assoluta.

A questo scopo l'UNAR ha sottoscritto una Convenzione con l'Autorità di Gestione (AdG) del PON "Inclusione" in previsione del progetto "Inclusione Soggetti Vulnerabili - ISV" dedicato all'inclusione socio-lavorativa di determinati target a rischio di discriminazione.

Nell'ambito di questo progetto la collaborazione tra UNAR e ISS intende sviluppare e rispondere compiutamente all'obiettivo specifico Asse 3 azione 9.2.3.

Il target del progetto sarà rappresentato da persone transgender che, a causa della loro transizione, ed in particolar modo, del protrarsi per un tempo potenzialmente lungo di una discrepanza fra aspetto fisico e documenti

anagrafici, possono subire pesanti conseguenze in termini di esclusione sociale e/o lavorativa.

Per tale motivo, UNAR e ISS sono consapevoli che rendere più veloce, omogeneo, tutelato, il percorso di chi ha una diagnosi di Disforia di Genere (vedere al paragrafo "salute delle persone transgender" per la definizione), può sensibilmente diminuire il tempo di esposizione a potenziali fonti discriminatorie o di esclusione sociale.

A tal fine, la creazione di un portale dedicato ad una ricognizione di centri, strutture, consultori, realtà medico- sanitarie pubbliche in grado di assistere una persona transgender nel percorso di transizione di genere, può contribuire a rendere meno complesso tale percorso e, conseguentemente, a un più celere reinserimento sociale e/o lavorativo della persona transgender.

La collaborazione tra UNAR e ISS rende possibile un'efficace mappatura dei servizi socio-sanitari rivolti al target in oggetto, un'effettiva veicolazione del portale, attraverso molteplici strumenti di comunicazione, un livello di solidità scientifica imprescindibile nella materia in oggetto.

L'intero impianto progettuale dunque, intende dare sistematicità e organicità ad una mappatura dei servizi medici rivolti al target persone transgender, favorendone al contempo il benessere psicofisico e l'inclusione socio-lavorativa.

Per attuare gli aspetti tecnico-scientifici del progetto sarà assicurata una comunicazione continua nell'ambito del partenariato, con riunioni di coordinamento tra UNAR e ISS.

A tale scopo nell'ambito del progetto saranno creati diversi organismi di governo del progetto: Gruppo di lavoro, Comitato tecnico scientifico.

Qui di seguito si analizzeranno le fasi del progetto e i suoi obiettivi.

### ***Il Lavoro come indicatore della salute***

Il concetto di "inclusione sociale" è rappresentato dalla possibilità, che deve essere data a tutti, di accedere alle risorse di base, ai servizi sociali, al mercato del lavoro e ai diritti necessari "per partecipare pienamente alla vita economica, sociale e culturale". In quest'ottica, quindi, il lavoro rappresenta il motore di inclusione sociale e ne è contemporaneamente la chiave di accesso: uno dei principali elementi che determinano la linea di confine fra integrazione ed emarginazione sociale di un individuo.

Questa affermazione è ancor più vera per persone che vivono una condizione di fragilità e vulnerabilità, come per esempio le persone transgender.

Quest'ultime, infatti, devono spesso far fronte agli ostacoli e alle spese, talvolta ingenti, che la transizione, ovvero l'adeguamento fisico al genere sentito, può comportare.

Per quanto concerne il riconoscimento dei diritti delle persone transgender, va sottolineato che l'Italia è stato uno dei primi paesi europei ad intervenire normativamente in questo ambito. Prima dell'Italia, solo la Svezia nel 1972 e la Germania nel 1980, si erano dotate di leggi per consentire alle persone di

modificare il proprio corpo, il proprio nome e sesso anagrafici per adeguarli al genere di elezione.

In Italia il mutamento di sesso è dunque regolamentato dalla legge il 14 aprile 1982, "Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso".

La materia della rettificazione di sesso è stata negli ultimi anni oggetto di un profondo intervento Giurisprudenziale che ha reso l'intervento chirurgico di adeguamento degli organi sessuali primari non più "obbligatorio" se non espressamente finalizzato al benessere psicofisico della persona in transizione.

Nonostante i passi avanti compiuti, ancora molte sono, però, le disuguaglianze di cui è vittima la popolazione transgender e che può determinarne un effettiva esclusione sociale e/o lavorativa.

### ***La condizione delle persone transgender***

La popolazione transgender è una fascia di popolazione che presenta indubbi aspetti di potenziale vulnerabilità.

La discrepanza, durante il percorso di transizione, fra aspetto esteriore e documenti anagrafici, può infatti costituire un volano di discriminazioni a partire dalle basilari attività quotidiane.

Inoltre, le persone transgender sono spesso vittime di violenze, tanto che l'Italia si colloca al secondo posto, dopo la Turchia, fra i paesi dell'area Europea, in termini di violenza fisica e omicidi nei confronti di persone transgender.

Durante il periodo di transizione, o comunque fino a quando non è "sanata" la discrepanza fra aspetto fisico e documenti anagrafici, le persone transgender incontrano spesso difficoltà anche nelle operazioni quotidiane che richiedono una identificazione (banca, alberghi, anagrafe, seggi elettorali, etc.).

Questa situazione emerge chiaramente da una ricerca condotta e pubblicata dall'Agenzia europea per i diritti fondamentali - "Essere trans nell'Unione europea: analisi comparativa dei dati del sondaggio LGBT dell'UE, 2014" - che riporta i risultati di un sondaggio condotto in tutta l'Unione.

Il sondaggio ha analizzato la realtà vissuta da 6.579 intervistati transgender auto-dichiarati e fornisce informazioni illuminanti sulla loro vita quotidiana nei suoi Stati membri. Secondo tale ricerca, nella maggioranza degli Stati Europei le persone transgender sono a tutt'oggi vittime di discriminazione e disuguaglianze in molti ambiti, tra cui l'accesso all'assistenza sanitaria e l'inserimento socio-lavorativo.

Si crea così una gabbia invisibile che innalza barriere all'uguaglianza e compromette la qualità della vita di queste persone.

La discriminazione riguarda anche il mondo del lavoro: in Europa, una persona transgender su tre ha dichiarato di aver subito discriminazione nella ricerca di un impiego.

In particolare emerge che l'Italia, insieme all'Ungheria, è uno dei paesi europei in cui le persone transgender si sentono più discriminate.

L'81 per cento degli intervistati in Italia ha dichiarato di sentire una discriminazione molto forte, rispetto a una media europea del 59 per cento.

I risultati dell'indagine sottolineano l'importanza che rivestono i quadri giuridici e gli strumenti politici, che contribuiscono a proteggere e promuovere i diritti fondamentali e a far progredire le norme e le convenzioni sociali, migliorando in tal modo la vita di questa fascia di popolazione.

Tutte le raccomandazioni Europee vanno dunque nella direzione di "prendere in carico" il target delle persone transgender, attraverso azioni positive per garantire un accesso non discriminatorio ai servizi di base anche nel contesto dell'occupazione e dell'assistenza sanitaria, fornire istruzione e formazione, prevenire la discriminazione e la stigmatizzazione delle persone transgender.

### *Salute e persone transgender*

Come indicato dal succitato studio la popolazione transgender è vittima di discriminazione e disegualianza anche con riferimento all'accesso all'assistenza sanitaria.

In tale contesto è necessario ricordare che le persone transgender condividono molte delle esigenze sanitarie della popolazione generale, ma possono avere anche peculiari necessità specialistiche, come quelle correlate alla terapia ormonale (bloccanti ipotalamici e/o ormoni cross-sex) e/o alla chirurgia di adeguamento di genere (riassegnazione chirurgica del sesso).

Infatti, nei casi in cui la condizione di incongruenza tra identità di genere e sesso assegnato alla nascita causa profonda sofferenza, ansia, depressione e/o compromissione del funzionamento in ambito sociale, lavorativo o in altre importanti aree, la persona transgender può iniziare un percorso chiamato "di transizione" per rendere il proprio corpo più conforme all'identità di genere percepita. Tale condizione di profonda sofferenza viene definita disforia di genere (DG). La DG può interessare soggetti sia di sesso femminile (Female to Male, FtM) sia di sesso maschile (Male to Female, MtF).

Accompagnare una persona transgender nel processo di transizione rappresenta un percorso lungo e travagliato e necessita del supporto di un team multidisciplinare di figure professionali che lavorino in stretta collaborazione e che includano, in aggiunta a giuristi, esperti in salute mentale (psicologi/psichiatri), endocrinologi e chirurghi.

Di fatti, in accordo con le linee guida internazionali e nazionali, la persona transgender, prima di iniziare il trattamento ormonale deve essere valutata da un operatore della salute mentale. Questa valutazione mira ad analizzare le capacità del soggetto a intraprendere il percorso di transizione e a escludere comorbilità psichiatriche gravi. Sarà quindi responsabilità del team multidisciplinare valutare se la persona soddisfi i criteri per il trattamento ormonale. Il numero di persone transgender che fanno ricorso a terapie ormonali è sensibilmente cresciuto negli anni, tanto che si pone come

un'urgenza di omogeneizzazione del sistema sanitario che offra prestazioni a questo particolare target di persone.

Riassumendo, il trattamento cross-sex classico nell'adulto, come descritto nelle linee guida attuali, rappresenta la condizione necessaria per migliorare la qualità della vita della persona transgender ed è un pre-requisito per qualsiasi intervento di riassegnazione chirurgica del sesso. Se effettuato in modo corretto e personalizzato, ovvero attraverso una attenta valutazione clinica e di laboratorio prima dell'inizio della terapia e un monitoraggio della stessa una volta iniziata per la possibile comparsa di reazioni avverse e/o complicanze.

### *La situazione italiana*

Nel nostro Paese la difficoltà maggiore si riscontra nella mancanza di un sistema omogeneo, pubblicizzato, facilmente accessibile dagli utenti, di centri di riferimento specializzati nell'assistenza delle persone con DG.

In aggiunta, mentre il sostegno psicologico come pure la chirurgia di adeguamento di genere (almeno in parte) sono coperti dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN), la copertura dei costi per il trattamento ormonale è offerta solo in alcune regioni italiane (per esempio Toscana, Emilia-Romagna e Piemonte), gravando quindi nelle rimanenti regioni esclusivamente sul singolo soggetto.

Ciò crea delle forti diseguaglianze tra gli abitanti di alcune regioni rispetto ad altre e riduce significativamente l'effetto protettivo del dispositivo dei livelli essenziali di assistenza (LEA).

Come conseguenza della situazione le persone transgender che hanno la possibilità geografica o economica di frequentare un centro clinico dedicato saranno maggiormente favorite nell'ottenere il cambio dei documenti anagrafici e perciò meno soggette ad esclusione sociale, soprattutto in ambito lavorativo; viceversa, chi non può beneficiare di questi servizi, avrà una più alta probabilità di essere vittima di discriminazione o di esporsi a esclusione sociale e lavorativa e si rivolgerà con maggiore probabilità a personale non autorizzato che opera in ambito sanitario e/o ricorrerà all'auto-somministrazione di preparati ormonali acquistati al mercato nero con grave rischio per la salute.

E' importante sottolineare che uno dei maggiori ostacoli per le persone transgender che desiderano intraprendere un percorso di transizione è la difficoltà ad avere agevole accesso alle informazioni che possano orientarle nella fase di transizione e a ottenere sistematiche e precise informazioni sui servizi di supporto già esistenti.

Da evidenziare in ultimo come una attività socio-sanitaria mirata (dalla comunicazione/informazione alla prevenzione e cura) necessiti in primo luogo di una stima reale della popolazione target, dato ad oggi non disponibile in Italia per la popolazione transgender. I dati della letteratura internazionale suggeriscono una prevalenza compresa tra lo 0.4 e l'1.5 % per le persone transgender adulte nel mondo; estrapolando questi dati alla popolazione italiana si arriva ad una stima di minima pari a circa 400.000 persone transgender.

In considerazione dei numeri citati, diviene preminente anche ragionare in tema di una politica sanitaria mirata ed efficace che potrebbe, inoltre, contribuire a una analisi dettagliata dello stato di salute della popolazione transgender (per esempio durata della vita media, prevalenza di patologie croniche, quali quelle oncologiche, cardiovascolari e degenerative così come il consumo di farmaci e più in generale l'appropriatezza della terapia), ad oggi non disponibile a causa dell'assenza (a livello nazionale) o scarsità (a livello internazionale) di documentazione scientifica in merito.

### ***Inclusione lavorativa***

Per le persone transgender nel periodo di transizione, la divergenza tra l'aspetto esteriore e il sesso anagrafico è solitamente causa di grave disagio psicologico e di difficoltà a livello sociale, in particolare nel mondo del lavoro. L'*Engendered Penalties* (Transgender and Transexual People's Experiences of Inequalities and Discrimination, 2007), uno dei pochi studi scientifici condotti sulla discriminazione nei confronti delle persone transgender, stima che soltanto il 21% delle persone transgender intervistate abbia un lavoro a tempo pieno. Questi dati sono indirettamente confermati dalla prima indagine sul lavoro delle persone LGBT in Italia condotta nel 2011 da Arcigay, che sottolinea la gravità delle ingiustizie subite dalle persone transgender: esclusione dal mondo del lavoro, licenziamenti ingiustificati, mancati rinnovi dei contratti, gravi forme di mobbing e/o molestie. La condizione di esclusione dal mondo del lavoro comporta una conseguente esclusione sociale. Molti studi dimostrano come una corretta campagna di informazione, migliorando la conoscenza e la sensibilità sul tema delle differenze, possa contribuire attivamente a ridurre gli episodi di discriminazioni nel mondo del lavoro.

### ***Il progetto "Benessere e salute delle persone transgender"***

Il Progetto nasce dall'esigenza di migliorare la qualità della vita delle persone transgender mediante un supporto informativo/orientativo per il superamento degli ostacoli legati al cambiamento di sesso e alla fase di primo inserimento e/o di eventuale reinserimento nel mercato del lavoro laddove emerga una reale esigenza a seguito del completamento del percorso di transizione. In particolare si prenderanno in considerazione: (1) gli aspetti sanitari legati alla presa in carico di quanti vogliono accedere ai servizi offerti in tal senso dal SSN; (2) gli aspetti burocratici e giuridici riguardanti il percorso di transizione; (3) gli aspetti giuridici relativi all'inserimento, e/o reinserimento nel mercato del lavoro.

### ***Obiettivo primario***

1. Combattere l'esclusione sociale, la discriminazione e l'esclusione lavorativa nei confronti delle persone transgender attraverso il potenziamento di una rete informativa sui servizi disponibili sul territorio italiano rivolti a tutte le persone transgender.

In particolare, la rete informativa sarà utile a tutti coloro che intraprendano o desiderino intraprendere un percorso di transizione al fine di migliorarne la presa in carico ai servizi e, di conseguenza, il tempo in cui sono esposti ad una possibile discriminazione dal mondo socio-lavorativo.

### ***Macroattività 1.1 Costruzione di una piattaforma web***

La prima azione per il raggiungimento dell'obiettivo principale consiste nella realizzazione di una piattaforma web, o Portale dedicato, per offrire uno strumento informativo costantemente aggiornato rivolto innanzitutto alle persone transgender, ma alle famiglie delle persone transgender, alle istituzioni, ai datori di lavoro, ai lavoratori e lavoratrici che condividono il posto di lavoro con persone transgender e ai rappresentanti sindacali di tutte le categorie del lavoro, agli operatori sanitari ed educatori e, più in generale, a tutte le persone coinvolte, a vari livelli, nella tematica oggetto del progetto.

Il Portale web avrà ad oggetto:

1. una sezione aggiornata sul percorso di transizione dal punto di vista sanitario;
2. l'elenco aggiornato e su base provinciale, di tutti i centri clinici, dei servizi offerti dalle ASL, dalle associazioni di categorie, dalle realtà in convenzione con il pubblico sanitario, in materia di "riassegnazione del sesso, transizione, percorso di cambio del sesso";
3. una sezione sulle norme in materia di antidiscriminazione, parità di trattamento, normativa che regola i diritti delle persone transgender, in special modo, nei luoghi di lavoro;
4. buone prassi e suggerimenti comportamentali diretti ad evitare atteggiamenti discriminatori, per facilitare il percorso di transizione e favorire un clima aziendale sereno e produttivo;
5. una sezione sulle norme giuridiche che regolano il percorso di transizione sia a livello sanitario che lavorativo.

### ***Macroattività 1.2. Campagne di comunicazione***

Ai fini di un'efficace promozione del Portale saranno avviate opportune e complementari azioni di comunicazione con campagne divulgative sui social media rivolte prevalentemente alle persone transgender mediante la condivisione dell'informazione e l'accesso diretto al Portale a partire dai siti web delle istituzioni pubbliche coinvolte a diverso titolo nel progetto, delle strutture

pubbliche fornitrici di servizi (centri clinici, ASL, ecc.) e di tutte le associazioni/ONLUS e fondazioni attive nel campo dei diritti transgender.

### ***Macroattività 1.3. Predisposizione di informazioni utili e coordinate al fine della stesura di linee guida mirate***

Per una corretta attuazione dei diritti della popolazione transgender in campo sanitario e nel mondo del lavoro verranno predisposte specifiche linee guida sulla base dei disagi e delle esigenze espresse dalla popolazione transgender che emergeranno dall'analisi dei dati raccolti da questo studio.

#### **Obiettivo secondario**

2. Definire lo stato di salute della popolazione transgender adulta in Italia per fornire ulteriori strumenti volti ad una presa in carico mirata ed efficace di questa fascia di popolazione al fine di garantire uguaglianza di accesso e di utilizzo dei servizi sanitari per una maggiore inclusione sociale e lavorativa.

La maggiore criticità che ad oggi ostacola un'efficace programmazione sanitaria per questa fascia di popolazione è rappresentata dalla mancanza di dati aggiornati sulla condizione di salute delle persone transgender.

### ***Macroattività 2. Realizzazione di uno studio trasversale***

Definire lo stato di salute della popolazione transgender adulta in Italia consentirebbe una programmazione sanitaria mirata basata sui reali bisogni espressi da questa fascia di popolazione ad oggi marginalizzata rispetto alle politiche sanitarie, soprattutto per mancanza di informazioni utili ad approntare servizi specifici adeguati. Tale obiettivo potrà essere raggiunto mediante la somministrazione di un questionario (realizzato in collaborazione le associazioni/ONLUS e fondazioni attive nel campo dei diritti transgender e con gli operatori sanitari del settore), compilato da operatori sanitari, le cui modalità di diffusione e somministrazione potrebbe avvenire anche attraverso il portale sulla salute delle persone transgender in Italia.

#### **Risultati attesi**

Lo strumento Portale Web consentirà:

##### *alla popolazione transgender*

- la consultazione e la fruizione di tutte le informazioni ed i relativi contatti con centri in grado di accompagnare la persona in un percorso di transizione;
- l'accesso immediato a un database sempre aggiornato di contatti e di contenuti organizzati tematicamente su salute, diritti, norme antidiscriminatorie di protezione nel mondo del lavoro;
- la diffusione capillare dell'informazione sulle maggiori pagine social.

*ai professionisti operanti nel settore sanitario e giuridico*

- una puntuale conoscenza delle esigenze socio-sanitarie specifiche della popolazione transgender;
- di estrapolare indicazioni utili per la predisposizione di:
  - buone prassi sul luogo di lavoro
  - linee guida per una corretta informazione sulle tematiche sanitarie e legislative relative al mondo del lavoro;
- di avere un quadro complessivo dello stato di salute della popolazione transgender sul territorio nazionale per una programmazione sanitaria basata sui bisogni espressi da questa fascia di popolazione.

Lo studio sulla salute delle persone transgender fornirà informazioni utili per consentire l'effettiva presa in carico dal punto di vista sanitario di questa fascia di popolazione ad oggi marginalizzata rispetto alle politiche sanitarie dedicate alla popolazione generale. Questo in ultimo permetterà il raggiungimento di una maggiore inclusione sociale e lavorativa della popolazione transgender che costituisce l'obiettivo primario del progetto.

**Costo del progetto:** € 200.000

#### **DA VALUTARE**

**Durata:** 14 mesi

**Procedura:** accordo ex art. 15 L.241/1990 con altra amministrazione pubblica che abbia una consolidata esperienza nel campo della consulenza, formazione e promozione della salute in un'ottica di benessere organizzativo per la piena inclusione sociale

**Istituto Superiore di Sanita' (con cui è già stato condiviso il progetto)**

**BENESSERE E SALUTE DELLE PERSONE TRANSGENDER PER LA PIENA  
INCLUSIONE SOCIALE**

RESPONSABILE: MARINA PIERDOMINICI ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	mesi (durata del progetto 14 mesi)
<b>Obiettivo primario. <i>Combattere l'esclusione sociale e la discriminazione nei confronti delle persone transgender attraverso il potenziamento di una rete informativa sui servizi disponibili sul territorio italiano rivolti a tutte le persone transgender</i></b>	
Macroattività 1.1 Costruzione di una piattaforma web (Portale)	
Macroattività 1.2 Campagne di comunicazione	
Macroattività 1.3 Predisposizione di informazioni utili e coordinate al fine della stesura di linee guida mirate	
<b>Obiettivo secondario. <i>Definire lo stato di salute della popolazione transgender adulta in Italia</i></b>	
Macroattività 2 Realizzazione di uno studio trasversale per definire lo stato di salute della popolazione transgender	
<b>Analisi statistica di dati e informazioni ottenute dalla consultazione del portale e dallo studio trasversale</b>	
Macroattività 1.1	
Macroattività 1.2	
Macroattività 1.3	
Macroattività 2	

Piano finanziario di massima per lo svolgimento delle attività previste nel progetto *"Benessere e salute delle persone trans gender per la loro piena inclusione sociale"*

Macro voci di spesa	Costi previsti
<p><b>Macroattività 1.</b>                      Combattere l'esclusione sociale e la discriminazione nei confronti delle persone transgender                      1.1 Creazione della piattaforma web                      1.2 Campagne di comunicazione                      1.3 Predisposizione di linee guida</p>	<p>Totale costi macroattività 1                      160,000</p>
<p><b>Macroattività 2.</b>                      Definire lo stato di salute della popolazione transgender adulta in Italia attraverso uno studio trasversale</p>	<p>Totale costi macroattività 2                      40,000</p>
<p><b>Ogni macroattività può prevedere:</b>  <b>Costi del personale</b>                      Personale per coordinamento delle attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale interno (personale per la gestione amministrativa del progetto in proporzione all'impegno lavorativo: retribuzione ed oneri)</li> <li>• Personale esterno (personale per la gestione del progetto selezionato secondo procedure ad evidenza pubblica)</li> </ul> <p><b>Altri costi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spese di missione personale interno (mezzi di trasporto - vitto - alloggio)</li> <li>• Spese per pubblicità</li> <li>• Spese per funzionamento e gestione (luce - acqua - telefono - riscaldamento - pulizia...)</li> <li>• Costi indiretti (entro il limite del 20% dei costi diretti)</li> </ul>	