



Comune di Parma

SEGRETERIA GENERALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. GC-95-2026 DEL 15/04/2026

L'anno 2026, questo giorno quindici (15) del mese di aprile alle ore 10:06 in Parma si è riunita la Giunta Comunale per la trattazione di diversi argomenti e, fra essi, del provvedimento di cui all'oggetto, sotto la presidenza dell'Avv. Lorenzo Lavagetto nella sua qualità di Vice Sindaco e la partecipazione del Vice Segretario Generale del Comune Dott.ssa Donatella Signifredi.

Dopo che il Vice Segretario Generale ha dato lettura dell'oggetto della proposta specifica di delibera, seguono brevi interventi da parte dei componenti dell'organo di governo dell'Ente.

Al momento della votazione della deliberazione proposta, con la Presidenza del Vice Sindaco risultano presenti e votanti n. 7 componenti di Giunta di cui appresso:

GUERRA MICHELE	SINDACO	Assente
LAVAGETTO LORENZO	VICE SINDACO	Presente
AIMI BEATRICE	ASSESSORA	Presente
BONETTI CATERINA	ASSESSORA	Presente
BORGHİ GIANLUCA	ASSESSORE	Assente
BOSI MARCO	ASSESSORE	Presente
BRIANTI ETTORE	ASSESSORE	Presente
DE VANNA FRANCESCO	ASSESSORE	Assente
JACOPOZZI DARIA	ASSESSORA	Presente
VERNIZZI CHIARA	ASSESSORA	Presente

Con voti unanimi la Giunta Comunale approva la proposta di provvedimento che segue **(deliberazione GC-95-2026)** e reca l'oggetto esplicitato, quindi, ne vota l'immediata eseguibilità e proseguono i lavori.

Oggetto: APPROVAZIONE LINEE DI INDIRIZZO PER L'ADOZIONE DELL'IDENTITA' ALIAS IN PERCORSI DI AFFERMAZIONE DI GENERE SIA PER I SERVIZI ESTERNI CHE PER SERVIZI INTERNI ALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE. I.E.

Comune di Parma

Proposta n. 1257 del 12/03/2026

OGGETTO: APPROVAZIONE LINEE DI INDIRIZZO PER L'ADOZIONE DELL'IDENTITA' ALIAS IN PERCORSI DI AFFERMAZIONE DI GENERE SIA PER I SERVIZI ESTERNI CHE PER SERVIZI INTERNI ALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE. I.E.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

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

-Il principio d'uguaglianza e di non-discriminazione costituisce un elemento fondamentale della protezione dei diritti umani. È garantito dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo (articolo 14) ed è stato rafforzato dal Protocollo n 12 a tale Convenzione che vieta qualunque forma di discriminazione dalle autorità pubbliche per qualunque motivo;

-la Raccomandazione del Consiglio d'Europa sulle misure per combattere la discriminazione basata su orientamento sessuale o identità di genere, invita gli Stati europei a dimostrare solidarietà verso tutte le persone che cercano rifugio nel loro territorio, comprese le persone LGBTI, per proteggerle e provvedere alle loro esigenze specifiche”;

- Il Comune nell'esercizio delle proprie funzioni si ispira ai Principi della Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo, approvata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 10/12/1948, e persegue gli obiettivi politici e sociali sanciti dalla Costituzione della Repubblica (art. 3, comma 1 dello Statuto comunale);

- lo Statuto del Comune di Parma promuove la cultura della pace mediante iniziative di educazione, di cooperazione, di informazione (art. 3, comma 2); la promozione della tutela dei diritti umani in ogni parte del mondo, con particolare attenzione ai paesi con cui si intrattengono rapporti di gemellaggio o di amicizia, anche mediante azioni di sensibilizzazione e informazione; (art. 3, comma 4); la salvaguardia dei valori di libertà e democrazia operando per la promozione di iniziative rivolte allo sviluppo della cultura di pace, solidarietà e uguaglianza fra i popoli (art. 3 comma 1 e 2) e assicurare

pari opportunità tra uomini e donne promuovendo azioni finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (art. 6);

Considerato che il Comune di Parma ha firmato il “Protocollo d’intesa per la definizione di azioni, strategie d’intervento e di contrasto alle discriminazioni e le violenze determinate dall’orientamento sessuale e dall’identità di genere” - prot. gen. n. 4288 del 16.06.2021 volto a continuare ad ampliare le attività per riconoscere, promuovere e garantire le libertà individuali, i diritti umani e civili, il principio di uguaglianza senza discriminazioni fondate su orientamento sessuale e sull’identità di genere nonché a difendere i diritti umani e civili; condividere e rendere più efficaci le azioni per promuovere sinergie d’intervento in materia di discriminazioni basate sull’orientamento sessuale e l’identità di genere; attuare interventi di sensibilizzazione e azioni di tipo operativo nelle istituzioni, nello sport, nella scuola, nel lavoro e in qualsiasi ambito volto alla socializzazione ; prevenire e rimuovere pregiudizi e atteggiamenti discriminatori e rendere i servizi del territorio più accessibili alla popolazione LGBT;

Visti:

- l’articolo 1 comma 11 del nuovo CCNL Area Funzioni Locali – triennio 2022-2024 in cui viene espressamente indicato che: *“Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL dell’Area Funzioni Locali, dell’Area II, dell’Area III e dei Segretari Comunali e Provinciali, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del D. Lgs. n. 165/2001. “;*
- il Contratto Collettivo Nazione di Lavoro comparto Enti Locali , sottoscritto in data 16.11.2022, all’art. 28 *“Identità alias in percorsi di affermazione di genere”,* pertanto, non abrogato ma ancora in vigore, afferma di procedere nel garantire la possibilità di un dipendente di richiedere la modifica nome e identità nell’espressione della propria autodeterminazione, tranne quanto previsto al comma 2 laddove cita: *“Non si conformano all’identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente che desidera intraprendere il percorso di affermazione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato”;*
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 04.03.2026 avente per oggetto “Approvazione del Piano integrato di Attività e organizzazione 2026-2028”, in cui all’obiettivo strategico 4.05 denominato “Parma città paritaria” si intende promuovere una cultura che rifiuti ogni forma di violenza e discriminazione, in particolare di genere, sia attraverso un Piano comunale per la parità di genere e lotta alle discriminazioni, sia con una stretta sinergia con le Agenzie educative – Scuola, Università, mondo dello sport e del Terzo Settore – con l’obiettivo di eliminare alla radice ogni forma di esclusione inclusa la segregazione formativa e di promuovere un riconoscimento pieno dei diritti di tutte e di tutti;

Dato atto che tra gli obiettivi di PIAO 2026-2028 è individuato l’obiettivo operativo 4.05.01 denominato Piano comunale per la parità di genere e lotta alle discriminazioni da concretizzarsi, in diverse fasi, nell’individuazione di linee guida e

referenti nei singoli settori in materia di parità di genere e di cui si prevede la realizzazione in collaborazione con il CUG per l'anno 2026;

Ritenuto, pertanto, necessario garantire il rispetto del principio di non discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere in ogni ambito di attività e di interventi interni ed esterni all'Amministrazione Comunale, con particolare riferimento ai servizi rivolti alla cittadinanza, attraverso:

- l'uso di un linguaggio inclusivo dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere di ogni persona, sia come singolo sia nelle formazioni sociali in cui si svolge la sua personalità, negli atti, nella modulistica e nella comunicazione interna ed esterna all'Ente;
- la promozione di attività formative e di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti e alla dirigenza sulla prevenzione e contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, anche in collaborazione con enti e agenzie esterni, attraverso la predisposizione di una specifica integrazione al Piano della Formazione dell'Ente;
- la diffusione di informazioni sulle tematiche LGBT attraverso tutti i canali di comunicazione interna ed esterna all'Amministrazione e la messa a disposizione di materiale informativo e di sensibilizzazione per la cittadinanza nei servizi comunali aperti al pubblico;
- l'adozione dell'alias che ciascun Servizio del Comune dovrà garantire, laddove se ne riscontri la necessità, su istanza dei/delle dipendenti che ne facciano richiesta, presentando semplice domanda, senza bisogno di allegare alcuna certificazione medica, con sottoscrizione, di apposito accordo di riservatezza confidenziale predisposto dal Settore Risorse Umane e siglato dal Dirigente del Settore Risorse Umane e dal/la diretto/a interessato/a;

Visto che ai sensi dell'art. 48 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, la Giunta compie tutti gli atti rientranti, ai sensi dell'art. 107, commi 1 e 2 del medesimo Testo Unico, nelle funzioni degli organi di governo che non siano riservati dalla Legge al Consiglio Comunale e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo Statuto, del Sindaco o degli organi di decentramento;

Acquisiti:

- l'allegato parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa del Responsabile del Servizio competente, reso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Dlg. n. 267/2000, e s.m.i. con il quale si attesta che l'atto medesimo non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico/finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e, pertanto, non è soggetto all'attestazione di regolarità contabile;
- il parere di conformità di cui all'art. 62, comma 1, del vigente Statuto Comunale come in atti;

Valutata la presente deliberazione come misura Potenzialmente Generazionale secondo quanto previsto dalle linee guida sulla Valutazione di Impatto Generazionale approvata dalla Giunta Comunale con delibera n. 16 del 17/01/2024 e aggiornate con delibera n. 455 del 24/12/2025;

Ravvisata la necessità di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., la presente deliberazione venga resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. n. 267 del 18.08.2000, al fine di consentire l'avvio della successive fasi esecutive in tempi brevi.

DELIBERA

di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

di approvare, per le motivazioni sopra espresse, le linee di indirizzo volte a garantire il rispetto del principio di non discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere in ogni ambito di attività e di intervento interne ed esterne all'Amministrazione Comunale, con particolare riferimento ai servizi rivolti alla cittadinanza, attraverso:

- l'uso di un linguaggio inclusivo dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere di ogni persona, sia come singolo sia nelle formazioni sociali in cui si svolge la sua personalità, negli atti, nella modulistica e nella comunicazione interna ed esterna all'Ente;
- la promozione di attività formative e di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti e alla dirigenza sulla prevenzione e contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, anche in collaborazione con enti e agenzie esterni;
- la diffusione di informazioni sulle tematiche LGBT attraverso tutti i canali di comunicazione interna ed esterna all'Amministrazione e la messa a disposizione di materiale informativo e di sensibilizzazione per la cittadinanza nei servizi comunali aperti al pubblico;
- l'adozione dell'alias che ciascun Servizio del Comune dovrà garantire, laddove se ne riscontri la necessità, su istanza dei/delle dipendenti che ne facciano richiesta, presentando semplice domanda, senza bisogno di allegare alcuna certificazione medica, con sottoscrizione, di apposito accordo di riservatezza confidenziale predisposto dal Settore Risorse Umane e siglato dal Dirigente del Settore Risorse Umane e dal/la diretto/a interessato/a;

di dare atto che:

- il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o patrimoniale dell'Ente e, pertanto, non è soggetto all'attestazione di regolarità contabile;
- la responsabile del procedimento che ha istruito il presente atto è individuato nella persona dell'Avv. Donatella Signifredi, alla quale è conferito l'incarico di Dirigente del Settore Educativi, Sistema Bibliotecario, Pari Opportunità e Tutela Animali con decreto DSINDACO n. 10/2025 - Prot. 92476 dell'01/04/2025 con decorrenza dall'01/05/2025 e per la durata di anni tre;
- che la Dirigente competente provvederà all'adozione degli atti gestionali conseguenti alla presente deliberazione;
- dato atto che il Settore proponente ha identificato la presente deliberazione come misura Potenzialmente Generazionale secondo quanto previsto dalle linee guida sulla Valutazione di Impatto Generazionale approvata dalla Giunta Comunale con delibera n. 16 del 17/01/2024 e aggiornate con delibera n. 455 del 24/12/2025;
- la presente deliberazione venga resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. n. 267 del 18.08.2000, al fine di consentire l'avvio della successive fasi esecutive in tempi brevi.

DELIBERAZIONE N. GC-2026-95 DEL 15/04/2026

Il presente verbale viene letto, approvato, sottoscritto digitalmente e trasmesso per la pubblicazione all'Albo Pretorio online all'indirizzo www.comune.parma.it.

Sottoscritta dal
VICE SEGRETARIO GENERALE
Signifredi

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n 82/2005 e s.m.i.)

Sottoscritta dal
VICE SINDACO
Lavagetto

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n 82/2005 e s.m.i.)

Elenco allegati: