



MIGRAZIONI  
E DIRITTI:  
COSTRUIAMO  
INSIEME  
LO SVILUPPO

PIANI D'AZIONE LOCALE PER  
L'INTEGRAZIONE ED I DIRITTI  
UMANI DEI MIGRANTI



Con il supporto finanziario dell'Unione Europea  
<http://ec.europa.eu/europeaid>

**Project AMITIE CODE**

Awareness on Migration, development and human rights  
through local partnership - Capitalizing On Development  
[www.amitiecode.eu](http://www.amitiecode.eu)

Questa pubblicazione è il risultato del contributo di tutti i partner di progetto a cura di **Gustavo Gozzi**, **Annalisa Furia** e **Bernardo Venturi**, Università degli Studi di Bologna con il coordinamento di **Lucia Fresca** e **Miles Gualdi**, Comune di Bologna realizzata da **Bernardo Venturi**, Università di Bologna.

Progetto grafico e impaginazione: **Studio Talpa** - [www.studiotalpa.it](http://www.studiotalpa.it)

Stampa: **Tipolito Pieffepi** - Casalecchio di Reno (Bologna)

Questa pubblicazione è uno dei prodotti del progetto AMITIE CODE. Raccoglie i sei piani d'azione locali elaborati dai partner come risultato dei corsi di formazione per funzionari/e della pubblica amministrazione organizzati in sei città: Loures (Portogallo), Tolosa (Francia), Siviglia (Spagna), Amburgo (Germania) e Riga (Lettonia). Prefazione di **Susanna Zaccaria**, *Assessora del Comune di Bologna (coordinatore del progetto)*

Introduzione di **Gustavo Gozzi**, *Professore Alma Mater Università di Bologna (supervisore scientifico)*

I contenuti di questa pubblicazione sono unicamente responsabilità dei partner del progetto AMITIE CODE e non riflettono in alcun modo le posizioni dell'Unione europea.

## Indice

<b>PREFAZIONE</b>	<b>7</b>
.....	
<b>INTRODUZIONE</b>	<b>9</b>
.....	
<b>ANALISI DELLE PAROLE CHIAVE E DEI CONCETTI</b>	<b>17</b>
.....	
<b>BOLOGNA</b>	<b>21</b>
.....	
<b>AMBURGO</b>	<b>41</b>
.....	
<b>LOURES</b>	<b>55</b>
.....	
<b>RIGA</b>	<b>69</b>
.....	
<b>SIVIGLIA</b>	<b>101</b>
.....	
<b>TOLOSA</b>	<b>115</b>
.....	

## PREFAZIONE

*Susanna Zaccaria, Assessora del Comune di Bologna*

---

Le migrazioni sono al centro del dibattito pubblico in Europa e le loro cause e conseguenze visibili, come cambiamento climatico, violazioni dei diritti umani, conflitti armati e una nuova demografia delle città europee ci invitano all'azione tramite lo sviluppo della cooperazione e, qualora sia ormai tardi, l'aiuto umanitario. Dal 2015 le politiche di cooperazione allo sviluppo dell'Unione europea sono state oggetto di pianificazione e programmazione congiunte al fine di incoraggiare gli Stati membri a unire le forze, così da raggiungere più alti livelli di efficacia ed efficienza, evitando inutili sovrapposizioni di interventi in paesi terzi. Il collegamento fra sviluppo e migrazione è chiaramente rispecchiato nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, dove le migrazioni sono riconosciute quale potenziale moltiplicatore di crescita, in grado di favorire tanto i paesi di origine come quelli di destinazione. In questo contesto il ruolo della cooperazione allo sviluppo si rivela centrale nell'affrontare sfide e opportunità della presente situazione mondiale.

AMITIE CODE (Awareness on Migration, Development and Human Rights through local partnerships, Capitalizing On Development) è un progetto di sviluppo formativo, cofinanziato dall'Unione europea e coordinato dalla città di Bologna, che vede coinvolte amministrazioni pubbliche, ONG e università di sei paesi dell'UE (Germania, Italia, Lettonia, Portogallo, Spagna e Francia), due regioni (Emilia-Romagna e Andalusia) e otto città (Bologna, Amburgo, Reggio Emilia, Riga, Loures-Lisbona, Tolosa e Siviglia), accomunati dall'importante obiettivo di aumentare la consapevolezza fra i cittadini in generale e fra alcuni gruppi chiave in particolare in merito ai diritti umani dei migranti, ma con la volontà di fare un ulteriore passo avanti: oltre a incrementare consapevolezza, informazione e formazione, infatti, AMITIE CODE intende ottenere risultati pratici e concreti.

Durante i trentadue mesi di adozione del progetto, i partner coinvolti hanno posto in essere varie attività di informazione, incremento della consapevolezza e formazione come, per esempio, un'applicazione Internet interattiva sulla cooperazione allo sviluppo, una mostra itinerante con un documentario filmato sulle migrazioni e proiezioni pubbliche, una serie

Internet sui diritti umani dei migranti, un concorso internazionale per video prodotti dai giovani sulle stesse tematiche, formazione per insegnanti e laboratori a scuola per gli studenti. Oltre a queste due ultime categorie, anche i funzionari pubblici sono stati uno dei gruppi di collegamento chiave coinvolto nel progetto, in considerazione del ruolo fondamentale delle città nel processo di inclusione dei migranti. I centri urbani, infatti, forniscono servizi, garantiscono un quadro partecipativo alla vita istituzionale e la loro attività ha un impatto diretto sull'esistenza di singoli cittadini e intere comunità. Il loro fondamentale contributo quali enti di maggiore prossimità alla popolazione è stato riconosciuto dalle Nazioni Unite sia nell'Agenda Urbana Habitat III sia negli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, nei quali l'undicesimo è incentrato sulle città e la vita nelle aree urbane. In un processo favorito dalla politica dell'UE sulla sussidiarietà, il ruolo delle amministrazioni locali ha acquisito ulteriore rilevanza negli ultimi decenni in tutti gli Stati europei, anche quelli con una struttura tradizionalmente più centralizzata e un ordine istituzionale verticistico.

Per concentrarsi su questo gruppo specifico - i funzionari pubblici - i partner hanno organizzato corsi di formazione ad hoc nelle sei città coinvolte nel progetto (Loures, Siviglia, Tolosa, Bologna, Amburgo e Riga), affrontando temi quali migrazione, integrazione, diritti umani e cooperazione. L'approccio è stato di tipo multidisciplinare, con particolare attenzione alle applicazioni pratiche, giacché, come previamente indicato, il progetto AMITIE CODE ha l'ambizione di portare un cambiamento sensibile e reale, probabilmente uno dei suoi aspetti più innovativi. D'altra parte, quanto sopra si è rivelato anche un'azione preparatoria determinante. Sebbene la formazione sia già di per sé uno strumento essenziale per favorire il cambiamento (e quella continua è stata evidenziata come una necessità primaria per i funzionari pubblici), i training del progetto AMITIE CODE miravano altresì alla stesura di un documento politico o di un Piano di azione locale (PD/LAP) che potesse avere un impatto sull'attività istituzionale delle città partner, suscitando un cambiamento concreto.

La scelta di un PD come risultato della formazione, al quale funzionari pubblici e rappresentanti delle comunità di migranti fossero chiamati a contribuire attivamente, invece di un documento stilato da decisori politici o esperti in diritto, è risultata centrale per l'idea che si aveva di questi documenti, che dovevano ispirarsi a esperienze pratiche e competenze di base, concentrandosi su tematiche che emergono con forza come critiche nella pratica istituzionale quotidiana. È stato quindi possibile stilare testi che identificano problemi specifici, fondamentali per le comunità di migranti nei contesti locali, definendo possibili strumenti di intervento e strategie per affrontarli.

## INTRODUZIONE

*Prof. Gustavo Gozzi, Università di Bologna*

AMITIE CODE (Awareness on Migration, Development and Human Rights through local partnerships, Capitalizing On DEvelopment) è un progetto europeo il cui obiettivo è comprendere come istituzioni e società civile europea possano far fronte agli ingenti flussi migratori che rappresentano una sfida per l'identità culturale e il futuro dell'Unione.

Si tratta di un progetto di formazione allo sviluppo e alla cittadinanza globale cofinanziato dell'UE nel quadro dello strumento per la cooperazione allo sviluppo, un programma di lotta alla povertà e promozione di una crescita equa e sostenibile in Europa.

Cuore del progetto AMITIE CODE è la consapevolezza dello stretto legame fra migrazione, diritti umani e sviluppo. Affermare la presenza di un collegamento fra sviluppo e migrazione richiede necessariamente l'analisi delle cause degli spostamenti umani e i limiti dei programmi di sviluppo. Fame, siccità, cambiamento climatico e conflitti armati, inoltre, mettono in discussione l'utilizzo di programmi di cooperazione, quando non addirittura il concetto stesso di sviluppo.

Quest'ultimo è un elemento introdotto nel dibattito internazionale dopo la Seconda Guerra Mondiale per favorire la crescita economica e sociale di paesi in passato sotto regime coloniale. Molti, tuttavia, hanno evidenziato le ambivalenze del concetto, mettendo in luce, al contempo, la continuità con la legislazione economica coloniale precedente. Nell'adozione del progetto AMITIE CODE si è rivelata fondamentale una revisione critica della natura stessa di sviluppo, introducendo in particolare l'idea di *sviluppo umano* come piena realizzazione delle capacità di ognuno, attraverso il godimento dei diritti fondamentali, per una vita lunga e in salute, accesso all'istruzione e partecipazione all'attività delle nostre democrazie. Un concetto di sviluppo umano che diventa condizione essenziale per quello economico, non solo nei paesi del Terzo mondo, ma anche per quelli dell'Europa più avanzata.

Da questa prospettiva, in stretta correlazione con l'idea di sviluppo umano sopra esposta, il progetto AMITIE CODE ha suggerito il concetto di *cosviluppo* che rappresenta i migranti come *attori transnazionali* che possono contribuire alla crescita dei paesi ospitanti e di quelli di origine, al fine di un'integrazione completa e riuscita all'interno delle nostre comunità europee.

L'idea di *cosviluppo* è stata chiaramente enunciata sin dalle conclusioni del Consiglio europeo di Tampere del 1999 ed è possibile ritrovare un collegamento fra migrazione e sviluppo anche in altri documenti dell'UE come, per esempio, nella recente relazione della Commissione europea pubblicata il 18 novembre 2011 e intitolata *L'approccio globale in materia di migrazione e mobilità* (GAMM) dove, nel quarto pilastro della politica europea a favore della migrazione, si dichiara la necessità di “massimizzare l'impatto positivo della migrazione e della mobilità sullo sviluppo”. Si deve riconoscere, tuttavia, che queste dichiarazioni della politica europea non sono ancora state applicate. In merito, si può aggiungere che il progetto AMITIE CODE contribuisce chiaramente a creare consapevolezza sulle difficoltà e le lacune delle politiche migratorie dell'UE.

In AMITIE CODE, il nesso migrazione-sviluppo è valutato in funzione di un *approccio basato sui diritti umani*, il che impedisce di rappresentare i migranti unicamente come forza lavoro, prendendo invece in considerazione la complessità e la ricchezza della loro identità: l'unicità della loro cultura, la storia, i legami familiari, nonché quelli con il paese di origine. L'approccio basato sui diritti umani è quindi ripreso nel progetto AMITIE CODE con due pilastri principali: lo sviluppo umano dei migranti e il rispetto e la tutela dei loro diritti culturali.

Questa prospettiva riguarda direttamente il problema della loro *integrazione* nelle nostre comunità attraverso politiche delle autorità locali. Quest'ultimo, infatti, è lo scopo principale di AMITIE CODE: esaminare e proporre politiche di integrazione nelle realtà amministrative, sociali e culturali delle società di arrivo nei sei paesi partecipanti (Francia, Germania, Italia, Lettonia, Portogallo e Spagna). Il progetto coinvolge quattordici partner da questi Stati - non solo autorità locali, ma anche associazioni e università - attori istituzionali e sociali più direttamente in contatto e interessati dai cambiamenti che comportano i flussi migratori, nel contesto della crisi economica e delle trasformazioni nella coesione sociale.

Come si legge nella Risoluzione 296 (2010) del Congresso dei poteri locali e regionali del Consiglio d'Europa: “le autorità locali e regionali europee, conformemente al principio di sussidiarietà, hanno un ruolo essenziale da svolgere per mettere in opera nella vita quotidiana i valori fondamentali della democrazia e dei diritti dell'uomo”, garantendo “pari accesso ai servizi pubblici a tutti i residenti, cittadini e non cittadini, senza discriminazione nei confronti di nessuno, accertandosi che siano preservati i diritti sociali”<sup>10</sup>.

La questione dell'integrazione attraverso istruzione, informazione e formazione di insegnanti e funzionari è divenuta lo scopo fondamentale e il compito principale di tutti i partner di AMITIE CODE.

“Oggi – possiamo leggere nel Piano di azione sull'integrazione dei cittadini di paesi terzi della Commissione europea (2016) – nell'Unione europea vivono venti milioni di cittadini di paesi terzi, ossia il 4% della popolazione totale<sup>11</sup>. La mobilità delle persone, a diversi livelli e per molteplici ragioni, sarà una caratteristica specifica del XXI secolo, sia a livello europeo che mondiale. Di conseguenza, l'UE non deve accelerare il passo soltanto sulla gestione dei flussi migratori, ma anche per quanto concerne le politiche di integrazione dei cittadini di paesi terzi”<sup>12</sup>.

Tuttavia, a prescindere dagli sforzi compiuti dagli Stati europei e, in particolare, dalle autorità locali, suddetti cittadini di paesi terzi residenti nell'UE continuano a vivere in condizioni peggiori rispetto agli europei per quanto riguarda occupazione, istruzione e inclusione sociale<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> CONGRESSO DEI POTERI LOCALI E REGIONALI  
Risoluzione 296 (2010) Rivista. Il ruolo degli enti locali e regionali nell'implementazione dei diritti umani.

<sup>11</sup> Vd: Eurostat (2015).

<sup>12</sup> Il Piano di azione si incentra sull'integrazione dei migranti, compresi rifugiati e cittadini di Stati non appartenenti all'UE, ma residenti legalmente. Non riguarda invece i cittadini di Stati membri dell'UE con genitori o ascendenti nativi di paesi terzi, né cittadini dell'UE che abbiano esercitato il diritto di libera circolazione per loro e il loro familiari.

<sup>13</sup> Vd. dati Eurostat: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migrant\\_integration\\_statistics\\_-\\_overview](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migrant_integration_statistics_-_overview) and OECD/European Union (2015), Indicators of Immigration Integration 2015 – Settling In: <http://www.oecd.org/els/mig/Indicators-of-Immigrant-Integration-2015.pdf>.

L'Agenda europea sulla migrazione<sup>14</sup>, d'altro canto, ha posto l'accento sulla necessità di politiche efficaci in materia di integrazione per i cittadini di paesi terzi, perché “investire oggi risorse ed energie nelle politiche di integrazione contribuirà a rendere l'Europa una società più prospera, coesa e inclusiva a lungo termine”<sup>15</sup>.

Diverse ricerche suggeriscono sfortunatamente che i cittadini di paesi terzi debbano scontrarsi di continuo con barriere all'interno del sistema educativo, il mercato del lavoro e per avere accesso a un alloggio dignitoso<sup>16</sup>. Anche quando hanno un'occupazione, inoltre, restano maggiormente a rischio povertà ed esclusione sociale rispetto ai cittadini del paese ospitante. Risulta evidente che il costo di una mancata integrazione finirà per essere superiore a quello per investimenti in politiche d'integrazione. In effetti, “tener conto in tutte le politiche per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi è e deve essere parte integrante degli sforzi tesi ad ammodernare e a sviluppare politiche inclusive in materia sociale, d'istruzione, del mercato del lavoro, della salute e dell'uguaglianza, al fine di offrire a tutti autentiche opportunità di partecipazione alla società e all'economia”<sup>17</sup>.

L'UE è stata costruita su valori fondamentali come diritti umani, democrazia e stato di diritto. La sua Carta dei diritti fondamentali ne sancisce numerosi di importanza cruciale per le politiche di integrazione, tra cui la libertà di espressione e di culto, nonché il diritto alla parità e alla non discriminazione, condizioni essenziali per vivere e partecipare in una società ospitante<sup>18</sup>.

Questi assunti teorici sono stati la base per i corsi di formazione organizzati per insegnanti e funzionari in tutti i paesi partner. Come ha avuto occasione di affermare Abdelmalek Sayad, la migrazione è un “fatto globale e sociale” che

<sup>14</sup> Vd: COM(2015)240 finale del 13.5.2012

<sup>15</sup> COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI

Piano di azione sull'integrazione dei cittadini di paesi terzi, COM (2016) 377 final, pag. 2.

<sup>16</sup> Nel 2015 il tasso di occupazione di cittadini di paesi terzi era del 12,4% inferiore rispetto a quello dei cittadini dei paesi ospitanti, con percentuali particolarmente basse fra le donne.

<sup>17</sup> COM (2016) 377 final, cit., p. 4.

<sup>18</sup> Ibidem, p. 5.

deve essere interpretato mediante un approccio multidisciplinare: legale, economico, politico, culturale, psicologico, antropologico, demografico e storico.

Un paradigma complesso che ha rappresentato la prospettiva dei corsi di formazione adottati dai partner nei loro rispettivi paesi, in base alle specificità delle condizioni e tradizioni nazionali. Gli scopi, tuttavia, ovvero analizzare le attuali politiche di integrazione specifiche e proporre le misure necessarie per l'integrazione dei migranti, devono essere gli stessi per tutti.

La diversa struttura adottata per i corsi di formazione rispecchia le modalità specifiche e i differenti livelli raggiunti nelle politiche di integrazione dei paesi partner.

È lecito pensare che la consapevolezza dell'esistenza di suddette differenze rappresenti un importante risultato ai fini della comprensione della complessità dell'integrazione dei migranti in tutta l'UE e la premessa dalla quale partire con una riflessione per ottenere un livello sempre più omogeneo di inclusione dei migranti in Europa.

In questa prospettiva, i piani di azione locale messi a punto dai partner del progetto forniscono alcuni punti fondamentali che possono essere considerati come i risultati di un sondaggio. Tutti i piani locali individuano alcune aree tematiche: non discriminazione, benessere e accesso ai servizi, comunicazione, partecipazione e formazione per i funzionari pubblici.

Per ogni area, i piani assegnano obiettivi specifici che si traducono a loro volta in una serie di azioni.

Fondamentale è la non discriminazione, alla quale si attribuisce particolare rilevanza. In effetti, questo diritto è ribadito con forza nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, nel suo articolo 2, nonché da altri importanti patti e convenzioni internazionali, come la Convenzione europea dei diritti dell'uomo (art. 14) e la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (art. 21). Il diritto alla non discriminazione, concepita come parità di trattamento per soggetti in situazioni simili, nonché un trattamento specifico per la tutela delle diverse identità culturali, sono una condizione es-

senziale per la realizzazione di una società multiculturale inclusiva.

La complessità del diritto alla non discriminazione dipende del fatto che implica sia la promozione di diritti condivisi sia il rispetto della diversità culturale.

La prospettiva della non discriminazione rappresenta la condizione culturale essenziale per specificare gli obiettivi e fornire una serie di azioni nel campo dei servizi sociali.

Molti sono gli obiettivi legati alle varie aree e che corrispondono a differenti soluzioni poste in essere dai partner per creare una società maggiormente inclusiva.

Alcuni sono comuni a tutti i piani come, per esempio, favorire il rispetto della diversità, migliorare la partecipazione e promuovere il dialogo fra tutti gli attori coinvolti nel processo di integrazione dei migranti.

Le azioni derivanti e che specificano tutti questi obiettivi dimostrano la portata e la pluralità delle soluzioni adottabili nei diversi contesti nazionali, al fine di trovare le modalità specifiche per tutelare i diritti dei migranti. Solo per fare degli esempi, in Spagna, FAMSÍ, una rete di municipalità e altri enti locali, ha emesso delle linee guida per i Piani di azione locali che potranno adottare i vari governi comunali e, seppure con delle limitazioni, ad Amburgo le attività dell'AMITIE CODE sono state inserite nel Piano di azione locale per la città.

Alcune azioni mirano a garantire ai migranti l'accessibilità dei servizi sanitari di base, fornendo loro un trattamento sanitario differenziato.

L'accesso all'istruzione è un'altra azione fondamentale, così come la creazione di condizioni atte ad assicurare un'abitazione degna.

Tutti i piani rilevano l'importanza di dare spazio a momenti interculturali con modalità diverse (per esempio, ma senza

a ciò limitarsi, promuovendo la condivisione di usi e costumi tradizionali).

Le azioni dei piani locali devono essere adottate nell'ottica di una strategia di sostenibilità e dovrebbero essere monitorate attraverso indicatori adeguati, al fine di valutare il livello di integrazione raggiunto.

La pluralità e varietà di queste azioni sono di interesse per il contesto locale, per il quale il progetto AMITIE Code ha dimostrato la propria centralità per la creazione di una società multiculturale e inclusiva.

Al fine di ottenere un tale risultato, il processo di formazione di funzionari pubblici e insegnanti in un contesto diverso rappresenta la condizione essenziale per affrontare le sfide che comportano i migranti per i paesi europei.

Si auspica che i PD messi a punto dai partner di AMITIE Code possano contribuire a proporre un modello di integrazione dei migranti adottabile da tutti gli Stati membri dell'UE.

## ANALISI DELLE PAROLE CHIAVE E DEI CONCETTI

### ANALISI GENERALE

Dall'analisi delle parole chiave e dei concetti dei sei Piani di azione locale (PD) emergono somiglianze e differenze significative. In generale, i documenti risultano pienamente coerenti con gli obiettivi del progetto e ben orientati sui diritti umani e sociali, l'integrazione e i processi non discriminatori, con una chiara attenzione nei confronti di migranti e nuovi cittadini. Ogni PD presenta una serie di azioni che sembrano concrete e pronte per essere adottate a livello locale attraverso servizi pubblici e nuovi approcci agli spazi condivisi.

All'interno di questo quadro comune, tuttavia, i Piani presentano anche alcune differenze legate a culture e approcci locali differenti. Bologna, per esempio, sottolinea il concetto di "benessere", Amburgo di "sostenibilità", Loures e Siviglia la dimensione di "comunità", Riga gli aspetti legali e Tolosa il legame culturale. Risulta interessante notare come formazione ed istruzione siano evidenziate come necessità trasversali, prioritarie in tutti questi campi e per tutti i partner.

A matrix of the 10 key-words utilised in the PAL is presented below.

PAROLE CHIAVE	Bologna	Amburgo	Loures	Riga	Siviglia	Tolosa
Diritto (i) (40)	Sviluppo (29)	Migrante (i) (41)	Stato (83)	Sociale (30)	Diritti (22)	
Partecipazione (23)	Formazione (26)	Comunità (31)	Persona (e) (105)	Comunità (21)	Migranti (16)	
Formazione (16)	Integrazione (17)	Popolazione (16)	Lettonia (64)	Principi (17)	Culturale (15)	
Servizi (15)	Istruzione (14)	Servizi (14)	Alternative (57)	Politiche (16)	Diversità (11)	
Cittadini (13)	Sostenibilità/	Formazione (13)	Nuovi arrivati (53)	Diversità (15)	Accesso (10)	
Benessere (13)	Sostenibile (14)	Sociale (13)	Residenza (49)	Contesto (15)	Sociale (9)	
Europeo (13)	Integrazione (13)	Comunicazione (12)	Sociale (39)	Inclusione (13)	Servizi (8)	
Straniero (13)	Pubblico (12)	Integrazione (11)	Permesso (35)	Integrazione (12)	Discriminazione (7)	
Sociale (13)	Cooperazione (10)	Pubblico (11)	Rifugiati (33)	Economico (12)	Autorità municipali (6)	
Pubblico (13)	Associazione/	Migrazione (10)	Richiedenti asilo (33)	Pubblico (11)	Società (5)	
	ONG (18)	Interculturale (9)				
	Diverso (9)					

## BOLOGNA

Il Piano di azione locale di Bologna si concentra su tre obiettivi principali: benessere, non discriminazione e partecipazione. Si ritrova inoltre un obiettivo trasversale: promuovere l'integrazione di politiche nei tre settori e, in generale, a favore dei diritti umani e dell'accesso al loro godimento, soprattutto da parte dei nuovi cittadini. Il PD fornisce altresì indicazioni per l'adozione di tali misure, come la creazione di un comitato direttivo (steering committee) e concentra l'attenzione sui servizi forniti dalle autorità locali nel settore pubblico. Si evidenzia, inoltre, un interesse trasversale per i diritti dei nuovi cittadini per quanto concerne partecipazione, accesso ai servizi e spazi condivisi. Per concludere, sono stati considerati di particolare rilevanza anche i programmi di formazione.

## AMBURGO

Il Piano di azione di Amburgo presenta il suo concetto di integrazione mettendo l'accento sull'importanza delle organizzazioni della società civile. Inoltre, come ben rappresentato nel PD, "due sono gli elementi che caratterizzano appieno questo concetto: il coinvolgimento di esperti in materia e un approccio per rendere il processo di integrazione trasparente e misurabile sulla base di obiettivi concreti, nonché di indicatori e dati validi e comprensibili e di una revisione continua del tasso di adempimento".

"Sviluppo", "sostenibilità" e "integrazione" sono concetti chiave del Piano, con istruzione e formazione centrali per raggiungerne gli obiettivi.

## LOURES

L'obiettivo generale di questo Piano di azione è facilitare il processo di inclusione dei migranti nelle comunità locali attraverso una stretta collaborazione fra i soggetti coinvolti. Il potenziale raggiungimento di questo obiettivo è presentato mediante tre focus: non discriminazione, formazione/consapevolezza e servizi/strutture sociali. Il concetto chiave del Piano si ritrova nell'asse migranti-comunità, un rapporto dal quale dipendono integrazione e risultati interculturali. Si elenca, inoltre, un nutrito gruppo di portatori di interesse che saranno coinvolti nell'implementazione di tale nesso.

## RIGA

Il Piano di azione di Riga è un'analisi dettagliata a favore della stesura di linee guida e buone pratiche nei servizi pubblici. Affronta diversi aspetti specifici della quotidianità dei migranti, spesso definiti "nuovi arrivati", dall'occupazione alla sanità, dalle politiche abitative al supporto sociale. Emerge altresì un chiaro focus sugli aspetti legali e le norme, più a livello nazionale che locale. Rifugiati e richiedenti asilo, per esempio, sono spesso considerati in rapporto a procedure legali, diritti e bisogni.

## SIVIGLIA

Il risultato dei partner di Siviglia è un documento strategico incentrato sui diritti umani e la non discriminazione. Gli obiettivi sottolineati sono la promozione di un miglioramento delle politiche locali sulla migrazione, cooperazione e diritti umani, aumento del livello di coordinamento, comprensione vicendevole e coerenza fra politiche e iniziative delle autorità locali e un coinvolgimento attivo delle comunità di migranti e la diaspora nelle politiche di integrazione. Nel documento si sottolinea spesso la dimensione "comunitaria", nonché l'importanza di prestare attenzione a contesti specifici.

## TOLOSA

Il Piano di azione presentato da Tolosa è conciso, pur tracciando perfettamente principi chiari e azioni potenziali. Le sei sezioni del documento sono così suddivise: protezione e promozione dei diritti e doveri dei migranti (ivi compresa la formazione nei diritti umani), migliore accesso ai servizi e garanzia di pari opportunità per tutti, partecipazione alla società civile, diversità culturale come fonte di cambiamento e dialogo, sostegno alla tolleranza e lotta alla discriminazione e al razzismo, supporto alla coesione sociale e a un senso di appartenenza condiviso.

I diritti dei migranti, pertanto, sono il cuore di questo PD e, ancora più interessante, gli autori hanno scelto di utilizzare il concetto di "tolleranza" oltre a quello di non discriminazione. .



**BOLOGNA**

.....  
Piano locale per un'azione amministrativa non  
discriminatoria e basata sui diritti umani nei  
confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine  
.....

## IL PIANO D'AZIONE E IL SUO CONTESTO

Il *Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine* nasce dal processo partecipativo pensato e sviluppato all'interno di un corso di formazione del progetto europeo AMITIE CODE. Il corso, organizzato dall'Università di Bologna (CIRSFID - Centro Interdipartimentale di Ricerca in Storia del Diritto, Filosofia e Sociologia del Diritto e Informatica Giuridica dell'Università di Bologna "Guido Fassò - Augusto Gaudenzi"), ha visto la partecipazione di oltre 30 dipendenti pubblici, principalmente del Comune di Bologna, ma anche della Regione Emilia-Romagna, dell'AUSL, della Città Metropolitana, di ASP Città di Bologna e di altri Comuni dell'area metropolitana. Il documento è stato poi discusso con l'Assessora Susanna Zaccaria, con delega ai Quartieri, Pari opportunità e differenze di genere, Diritti LGBT, Contrasto alle discriminazioni, Diritti dei nuovi cittadini e approvato con Atto di orientamento della Giunta del Comune di Bologna il 5 settembre 2017.

Il Piano d'Azione ha una proiezione temporale triennale (2018-2021) ed è strutturato lungo tre assi tematici: benessere, partecipazione e non-discriminazione. Per ogni asse sono stati individuati da uno a tre obiettivi e, per ogni obiettivo, da due a cinque azioni orientate a tradurre gli obiettivi in proposte e pratiche operative, ai quali si aggiungono due obiettivi trasversali. Nonostante il Piano si intenda rivolto a tutta la popolazione e si ritenga che l'intera cittadinanza possa trarne beneficio, durante la sua definizione è stata posta particolare attenzione ai nuovi cittadini e alle nuove cittadine, alle comunità e alle persone migranti, target principale del progetto AMITIE CODE, in quanto particolarmente esposti a difficoltà nell'accesso ai propri diritti.

Il Piano d'Azione, per essere efficace e sostenibile, è stato oggetto di un percorso partecipato organizzato dall'U.I. Diritti e Nuove Cittadinanze, al quale sono stati invitati le altre istituzioni e i portatori di interesse del territorio. Gli incontri sono stati organizzati in orari diurni e serali, durante la settimana ed un sabato mattina. Questo ha permesso di coinvolgere nella sua stesura definitiva una pluralità di punti di vista e competenze.

## AZIONI TRASVERSALI

Il Piano prevede due azioni trasversali ai diversi assi, strumentali ad una migliore e più efficace attuazione del Piano stesso:

### 1 - CREAZIONE DI UNA CABINA DI REGIA

Il primo obiettivo trasversale vuole favorire l'integrazione delle politiche sui tre assi e in generale sul tema dei diritti umani e dell'accesso al loro esercizio, in particolare da parte dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine. Come azione concreta per l'ottenimento di questo obiettivo, si propone di creare una Cabina di Regia con compiti di coordinamento, programmazione, implementazione e monitoraggio, composta dai direttori di settore e in capo all'Unità Intermedia "Diritti e Nuove Cittadinanze". Per l'attuazione, si potrà creare un gruppo di lavoro che faccia tesoro dell'esperienza del progetto europeo AMITIE CODE, i cui primi protagonisti potranno essere i partecipanti al corso ma che si intende aperto ad altri partecipanti, anche di altri Enti. Si mira così a costituire un gruppo di lavoro trasversale e di governance multi-livello sul tema dei diritti umani. Sul metodo, infine, il Piano d'Azione dovrà essere realizzato facendo uso delle *check-list* del *Joined-up governance Toolkit*, strumento proposto dall'Agenzia per i Diritti Fondamentali dell'Unione europea, appreso durante il corso di formazione.

La cabina di regia sarà inoltre il soggetto incaricato di definire le modalità di monitoraggio e valutazione dell'attuazione del Piano e del suo impatto.

### 2 - FORMAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI BOLOGNA SU ACCOGLIENZA, DIRITTI UMANI, MULTICULTURALISMO E ANTI-DISCRIMINAZIONE

Il secondo obiettivo trasversale riguarda il modo nel quale si sviluppa il rapporto tra cittadini/e e operatori/operatrici

pubblici/pubbliche, che può avere un impatto determinante sul benessere di tutta la cittadinanza. Per questo, il personale, in particolare quello a contatto con l'utenza ma non solo, dovrà essere supportato da un'adeguata formazione. Su accoglienza, accesso ai diritti umani e multiculturalismo si fondano le azioni più avanzate per eliminare comportamenti discriminanti o non rispettosi sia espliciti, sia impliciti. I Quartieri possono essere i luoghi dai quali partire con le prime formazioni sperimentali, basate su un approccio che superi la classificazione per target di utenza e si rivolga ai cittadini e alle cittadine in quanto esseri umani nella loro complessità. La formazione del personale ha quindi un rilievo fondamentale in quanto costituisce il presupposto necessario per realizzare – oltre ad un miglioramento del rapporto con la cittadinanza – l'accoglienza e l'integrazione delle comunità e delle persone a prescindere dalla loro provenienza.

In questo senso il concetto di “comunicazione multiculturale” rappresenta la traduzione di un approccio fondato sui diritti umani attraverso il rispetto delle identità culturali e la garanzia dello “sviluppo umano”, ossia delle capacità fisiche, psichiche e sociali, in particolare delle persone migranti. Il concetto di benessere – interpretato quindi come benessere fisico, psichico, sociale e culturale – comporta necessariamente una precisa coordinazione dei servizi nel quadro di una visione globale del benessere.

Le azioni formative del personale del Comune di Bologna previste dal Piano Azioni Positive (previsto dal decreto legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate) che prevedono moduli specifici sulla prevenzione e il contrasto delle discriminazioni dovranno tenere conto anche dei risultati del monitoraggio di normative, regolamenti o prassi discriminatorie previsto in questo Piano all'Asse 2, Obiettivo 1, Azione I. Sempre in coerenza con il *Piano Azioni Positive* e con il *Piano di Miglioramento del Benessere* organizzativo, i corsi di formazione specifici saranno altresì dedicati all'acquisizione di competenze in materia di gestione del personale in situazioni di fragilità.

Alla formazione saranno chiamati a partecipare anche i responsabili di uffici e servizi in cui è articolato l'ente, in modo che possa meglio impattare non solo sull'operato del singolo o della singola, ma sulla struttura nel suo complesso.

La formazione deve, infine, riguardare il Comune in senso allargato e coinvolgere anche il personale delle Aziende speciali, dell'ASP e delle cooperative o associazioni a cui è appaltata l'erogazione di servizi pubblici.

Sarà posta attenzione alla trasmissione di strumenti per rilevare situazioni di disagio, in modo che anche operatrici e operatori dell'URP (Ufficio Relazioni con il Pubblico) possano agire come antenne per rilevare criticità e orientare meglio gli utenti.

La formazione è intesa come continua, non episodica, volta ad aumentare la capacità evolutiva delle operatrici e degli operatori e può essere affiancata da un'attività di scambio e supervisione tra pari, che permetta di far circolare le competenze interne.

## ASSE 1 – BENESSERE

Il benessere dei singoli e delle comunità è determinato da una pluralità di fattori e dimensioni, ed è una condizione dinamica che può evolvere e mutare nel corso del tempo. A partire dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (DUDU), il diritto alla salute costituisce uno dei diritti fondamentali che devono essere garantiti a tutti gli individui. Il benessere è infatti inteso in senso olistico sia come benessere dei singoli, sia della comunità, con attenzione agli aspetti psicologici, sanitari e sociali (DUDU, art. 25), così come definito anche dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS, 1948). Il benessere ha inoltre una dimensione culturale di cui tenere conto.

L'asse sul benessere trova i principali riferimenti europei nel diritto alla salute e al benessere della Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo (CEDU, artt. 2,3, 8), nella Carta sociale europea (artt. 3, 7, 11), nel Trattato dell'Unione Europea (TUE, artt. 3, co.1, 9) e a livello nazionale nell'art. 32 della Costituzione Italiana.

Gli obiettivi di questo asse perseguono il benessere di tutta la cittadinanza, attraverso la fruizione dei servizi che devono essere prossimi e accessibili.

Condizione necessaria e imprescindibile per il perseguimento di tali obiettivi è il benessere organizzativo del personale comunale. Si tratta quindi di obiettivi da perseguire e di azioni da realizzare in piena sinergia e in collaborazione con i percorsi specifici già attivi all'interno del *Piano Azioni Positive* redatto con il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Bologna e del *Piano di Miglioramento del Benessere organizzativo*.

### **OBIETTIVO 1 - MIGLIORARE LA RELAZIONE TRA CITTADINI, IN PARTICOLARE MIGRANTI, E SERVIZI CENTRANDOLA SUL CITTADINO**

**Azione I - Esplicitare, in linea con la Carta dei Valori e dei Comportamenti del Comune di Bologna, le responsabilità degli operatori/operatrici rispetto alle richieste delle persone con background migratorio**

In coerenza con i propri valori e in linea con quanto previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013, che richiede al dipendente di assicurare la piena parità di trattamento vietando qualunque tipo di discriminazione, il Comune ha dato vita alla Carta dei Valori e dei Comportamenti, al fine di guidare e orientare le proprie azioni sia verso l'interno che verso l'esterno.

Il Comune continuerà la sensibilizzazione di tutto il proprio personale in tale direzione.

Relativamente ai rapporti con gli utenti, il sistema di valutazione della performance individuale prevede l'assegnazione di uno specifico comportamento organizzativo al personale che ha rapporti frequenti con il pubblico, denominato "Orientamento al cittadino/servizio". Si tratta della capacità di orientare le proprie azioni sulla base di una corretta interpretazione dei bisogni e delle esigenze dei cittadini e dei colleghi; comportamento organizzativo che si ricollega alla Carta dei Valori di cui sopra e da cui trae spunto.

Verrà nuovamente indicato ai responsabili di assegnare il comportamento organizzativo "Orientamento al cittadino/

servizio" tra gli obiettivi dei propri collaboratori, affinché i responsabili possano supportare la sensibilizzazione di cui sopra anche orientando l'attività dei propri collaboratori ai bisogni dei cittadini e della collettività.

**Azione II - Mettere a disposizione degli operatori/operatrici piattaforme informative e banche dati trasversali per una visione complessiva della situazione dell'individuo e/o del nucleo familiare**

Proseguire lo sviluppo delle infrastrutture tecnologiche nella direzione della multiplatforma informatica, per la condivisione tra operatori e operatrici professionali e cittadini/e del patrimonio informativo dell'amministrazione, nel rispetto della tutela del diritto alla riservatezza. L'obiettivo è favorire l'accesso ai servizi attraverso l'integrazione tra banche dati e modelli organizzativi, garantendo la sicurezza, la riservatezza delle informazioni, nonché la salvaguardia e l'autonomia di ciascun servizio.

L'azione mira a semplificare le procedure di accesso ai servizi da parte dei cittadini e delle cittadine, richiedendo meno informazioni possibili, evitando duplicazioni e avvalendosi di una gestione informatica che visualizzi tutte le informazioni relative all'individuo.

### **OBIETTIVO 2 - MIGLIORARE LA QUALITÀ DEI SERVIZI CREANDO E SOSTENENDO RETI DI SCAMBIO E RELAZIONE TRA OPERATORI E OPERATRICI**

**Azione I - Creazione di una rete di operatori e operatrici dei servizi**

Creazione di una rete sia interna sia interistituzionale e multidisciplinare tra gli operatori dei servizi per lo scambio di informazioni, saperi e buone pratiche, volto a migliorare l'azione amministrativa.

## Azione II - Favorire momenti di confronto professionale e formativo volto anche a prendersi cura di chi cura

Supportare gli operatori e le operatrici dei servizi a contatto diretto con la cittadinanza, in un'ottica di ascolto e di prendersi cura di chi cura, rafforzando negli stessi la consapevolezza del ruolo svolto. Questo supporto può avvenire attraverso momenti di confronto professionale e formativo, da cui nasca un maggior senso di collaborazione e condivisione tra operatori e operatrici.

## ASSE 2 - NON-DISCRIMINAZIONE

La discriminazione può essere definita attraverso due macro categorie: discriminazione diretta e indiretta. Si ha discriminazione diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente, in virtù della sua appartenenza a un determinato gruppo socio-culturale, di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di un determinato gruppo socio-culturale in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. La discriminazione indiretta è quella che più da vicino riguarda le istituzioni e per il superamento della quale è necessario un investimento di tipo politico, non essendo sufficiente l'impegno delle singole operatrici o dei singoli operatori.

Il diritto alla non-discriminazione è innanzitutto radicato nella DUDU (art. 2) e in convenzioni su specifiche discriminazioni, come la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (1965). A livello europeo, i riferimenti fondanti si trovano nella CEDU (art. 14), nel TUE (artt. 2, 3) e nella Carta dei diritti fondamentali UE (art. 21), mentre a livello nazionale trovano spazio nei primi articoli della Costituzione (artt. 2, 3 e artt. 8 e 19 relativamente alla libertà di culto).

La non-discriminazione riguarda anche il pieno esercizio della libertà religiosa – che comprende il diritto alla libertà

di coscienza e il diritto alla libertà di culto – ed è parte integrante dei diritti delle minoranze proclamati dall'art. 27 del Patto internazionale per i diritti civili e politici del 1966. L'articolo riconosce “il diritto ad avere una vita culturale propria, a praticare la propria religione o ad usare la propria lingua in comune con gli altri membri del proprio gruppo”.

Si ha discriminazione multipla o intersezionale (v. Commento generale n.20 del Comitato ONU sui diritti economici, sociali e culturali, paragrafi 17 e 27, maggio 2009) nei casi in cui due o più fattori di discriminazione si sommano e diventa impossibile affrontarli in modo separato. Succede per esempio quando una persona viene discriminata in quanto donna musulmana, e si applicano su di lei due tipi di discriminazione (di genere e per motivi religiosi). In questa situazione non si ha una semplice somma dei due fattori, ma una loro fusione e il quadro di tutele diventa particolarmente complesso, soprattutto in un sistema come quello italiano in cui diverse leggi affrontano i diversi fattori di discriminazione, prevedendo livelli diversi di tutela.

Le azioni del primo obiettivo, volto alla rimozione di tutte le barriere discriminatorie, sono da realizzarsi in conseguenza temporale. Le azioni del secondo obiettivo sono invece volte, da un lato, a sostenere, monitorare e valutare l'implementazione delle azioni antidiscriminatorie e, dall'altro, a diffonderne la cultura.

## OBIETTIVO 1 – RIMOZIONE DI EVENTUALI BARRIERE DISCRIMINATORIE PRESENTI NEI REGOLAMENTI E NELLE PRASSI DEI SERVIZI COMUNALI

### Azione I – Studio sulle eventuali barriere discriminatorie presenti negli atti e nei regolamenti comunali

Lo studio, da realizzarsi con il coinvolgimento dei portatori d'interessi e con esperti, sarà focalizzato sull'accessibilità dei servizi e finalizzato a individuare eventuali barriere discriminatorie regolamentari, comunicative, architettoniche e informatiche, nonché quelle presenti nei procedimenti e negli atti deliberativi del Comune. Si prevede inoltre il

coinvolgimento del Difensore civico, del Garante delle persone private della libertà personale, del Garante per l'infanzia e l'adolescenza e delle Consigliere di parità. L'azione verrà implementata anche in sinergia con le progettualità FAMI (Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione) attivate sul tema delle discriminazioni indirette nei confronti dei cittadini con background di migrazione dal Centro Regionale Antidiscriminazione della Regione Emilia-Romagna e in particolare dal suo nodo di raccordo comunale (che anche in virtù di questo dovrà essere opportunamente potenziato, come indicato in seguito).

### Azione II – Piano organizzativo di fattibilità per l'eliminazione delle barriere

Il piano, strettamente operativo, sarà volto a eliminare le eventuali barriere individuate dallo studio presentato nell'azione precedente attraverso attività di coordinamento, programmazione, attuazione e monitoraggio. Il piano individuerà altresì le priorità dalle quali partire seguendo i criteri della rilevanza, dei costi, dei tempi e i settori/servizi referenti per l'eliminazione delle barriere discriminatorie.

Si definiranno altresì linee guida per prevenire la futura adozione, anche involontaria, di atti o provvedimenti con contenuti discriminatori.

### Azione III – Potenziamento della mediazione interculturale

La mediazione interculturale è uno strumento fondamentale per favorire il dialogo tra le istituzioni e tutti i cittadini e le cittadine e rendere più fruibili i servizi. Tale risultato si ottiene se la mediazione è sostenibile nel tempo e non occasionale e, in particolare, se viene intesa non come semplice azione di facilitazione linguistica ma come ponte fra diverse culture.

Al fine di garantirne la continuità, quindi la sostenibilità, è fondamentale concepire la mediazione in due accezioni. Una mediazione ordinaria, relativa all'efficacia nella comunicazione interculturale, di nella lettura dei bisogni e nella relazione, che si vuole garantire a tutte le operatrici e gli operatori del Comune (inteso in senso allargato, includendo

operatrici ed operatori dei fornitori esterni di servizi) tramite gli interventi di formazione descritti nell'azione trasversale 2. Una mediazione straordinaria, da intendere come intervento di mediatrici e mediatori professionisti, da attivare in situazioni o in ambiti particolarmente complessi.

Aumentando la competenza del personale interno nella relazione inter-culturale, si ridurrà il ricorso ad interventi di mediazione esterna per situazioni ordinarie, garantendo le risorse necessarie per l'attivazione del servizio professionale in quelle situazioni che per complessità o ambito lo richiedono.

## OBIETTIVO 2 – DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DELLE DIFFERENZE

### Azione I – Segnalazione ai responsabili di proposte per il diversity management

L'azione vuole riconoscere a collaboratrici e collaboratori un ruolo propositivo nell'identificare, all'interno del servizio, prassi e modalità che possano valorizzare le differenze, in modo da creare un clima più accogliente ed un'organizzazione più efficace, in coerenza con la Carta dei Valori del Comune di Bologna. Le modalità con cui queste segnalazioni saranno presentate e prese in considerazione verrà stabilita in coerenza con le previsioni del Piano Azioni Positive.

### Azione II – Eventi di comunicazione e sensibilizzazione sull'anti-discriminazione

Il Comune, in collaborazione con la Città Metropolitana e con la Regione Emilia-Romagna, sostiene ogni anno una rassegna di eventi realizzati dalle associazioni e dagli enti che partecipano alla Rete Metropolitana anti-discriminazione. Si favorirà l'inserimento nella rassegna di eventi volti alla sensibilizzazione ed all'informazione sui diritti. Particolare attenzione verrà posta agli interventi fatti nelle scuole, sia rivolte ad insegnanti che ad alunne e alunni.

All'interno della rassegna sarà inoltre organizzato un evento per condividere e comunicare le azioni intraprese per la

rimozione di eventuali barriere discriminatorie presenti nei regolamenti e servizi comunali, e sulle azioni intraprese dal comune per la diffusione delle culture delle differenze, da tenersi in una giornata significativa (21 marzo “Giornata mondiale d’azione contro il razzismo” o 20 giugno “Giornata mondiale del rifugiato”).

### Azione III – Potenziamento del Nodo di Raccordo della Rete metropolitana antidiscriminazione

L’azione è volta al potenziamento (anche in termini di comunicazione e visibilità) e all’istituzionalizzazione del Nodo di Raccordo della Rete metropolitana antidiscriminazione (a oggi non pienamente ridefinita alla luce dei cambiamenti di tipo organizzativo-istituzionale quali la trasformazione della Provincia di Bologna in Città Metropolitana e il passaggio di competenze dall’Azienda di Servizi alla Persona ASP Città di Bologna al Comune di Bologna). Partendo dalla ridefinizione puntuale delle competenze e delle risorse assegnate ed esplicitando i ruoli a cui sono chiamati i soggetti istituzionali coinvolti (Comune, ASP Città di Bologna, Città Metropolitana di Bologna) sarà possibile rafforzare il ruolo e consentire al Nodo di partecipare, con una identità e competenze proprie, alle azioni ordinarie e progettuali della Rete Regionale Antidiscriminazione, oltre che ad attivarne di nuove.

## OBIETTIVO 3 – FAVORIRE E TUTELARE LA LIBERTÀ RELIGIOSA IN UN CONTESTO PLURALISTICO

### Azione I – Censimento dei bisogni delle comunità religiose in relazione alle competenze dell’ente e ai servizi da esso erogati

Verifica con le comunità religiose presenti in città della presenza di eventuali situazioni discriminatorie o che ostacolano la libera espressione dell’identità religiosa.

### Azione II – Definire un protocollo per l’apertura di sale di preghiera per le comunità islamiche

L’Islam è, tra le maggiori confessioni religiose, l’unica con la quale lo Stato italiano non ha stipulato un’Intesa ex art.8 della Costituzione italiana. Essendo presenti sul territorio bolognese diverse comunità di cittadini di religione musulmana, è necessario interrogarsi sul loro effettivo accesso alla libertà di culto, a maggior ragione dal momento che l’apertura e il ruolo delle sale di preghiera della comunità islamica ha già generato incomprensioni tra Amministrazione e rappresentanti delle comunità, o tra questi e i cittadini.

Il protocollo è volto a creare una maggiore comprensione direttamente sui territori, sia attraverso un servizio di orientamento e accompagnamento efficace alle comunità che intendano aprire un luogo di preghiera sulle procedure da seguire (ad esempio, il modello di Statuto delle associazioni di riferimento o i contenuti delle Convenzioni associazione-Comune), sia attraverso un’adeguata preparazione del territorio di riferimento ad accogliere il luogo di preghiera (ad esempio, con attività di comunicazione promosse dal Quartiere ed eventualmente di mediazione dei conflitti). Per realizzare questo obiettivo, è necessaria una capillare azione di informazione e sensibilizzazione sui diritti umani e sul contrasto alle discriminazioni.

## ASSE 3 – PARTECIPAZIONE

Il diritto alla partecipazione trova fondamento nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (artt. 20, 21) e ha molteplici riferimenti a livello europeo (ad es., Trattato sull’Unione Europea - Titolo II “Disposizioni relative ai principi democratici” artt. 9-12 e Carta dei diritti fondamentali UE, artt. 39-44) e costituzionali (artt. 4, 17, 18, 48-54). Inoltre, nel 1992 il Consiglio d’Europa ha adottato la “Convenzione sulla partecipazione degli stranieri alla vita pubblica a livello locale” fondata su tre capitoli: il primo afferma la piena libertà di espressione, riunione e associazione per i residenti stranieri, indipendentemente dalla loro nazionalità; il secondo affronta il tema della rappresentanza e della partecipazione degli stranieri, l’istituzione di organismi consultivi e l’adozione di dispositivi per consentire agli

stranieri residenti di esprimersi su politiche locali; il terzo riconosce il diritto di voto attivo e passivo a livello locale a tutti gli stranieri che risiedano legalmente in uno dei Paesi membri da almeno 5 anni. L'Italia nel 1994 ha ratificato la Convenzione ma non il terzo capitolo sul diritto di voto alle elezioni locali, la cui adozione era facoltativa e potrebbe in ogni caso essere approvata in qualsiasi altro successivo momento.

Il diritto alla partecipazione attiene strettamente ai diritti civili, politici e sociali di cittadinanza. I diritti di cittadinanza civile si basano sulla garanzia dei diritti individuali. I diritti di cittadinanza sociale garantiscono un minimo di welfare e di sicurezza economica, fino al diritto ad una esistenza secondo gli standard sociali prevalenti. Le istituzioni prevalentemente preposte a garantire questi diritti sono il sistema scolastico-educativo e i servizi sociali. Con diritti di cittadinanza politica si intende il diritto alla partecipazione ed alla gestione del potere politico.

L'asse sulla partecipazione si propone due macro obiettivi. Il primo è volto a promuovere una più alta partecipazione amministrativa e politica di tutti i residenti sul territorio, con particolare attenzione ai nuovi cittadini e alle nuove cittadine e alle persone migranti. Le azioni di questo obiettivo tendono a favorire un processo di crescita di consapevolezza dei decisori politici e dell'opinione pubblica. Il secondo obiettivo, invece, vuole supportare l'integrazione e fornire sostegno alla partecipazione formale e informale intercettando anche modalità che non rientrano nelle forme tradizionali e facendo uso, ove necessario per promuovere l'uguaglianza sostanziale nell'accesso ai diritti, di "azioni positive", così come previsto dal Commento Generale all'art.18 del Patto internazionale sui diritti civili e politici che tutela il diritto alla non discriminazione.

## **OBIETTIVO 1 – RICONOSCERE, FAVORIRE, SOSTENERE LA PARTECIPAZIONE NELLE SUE VARIE FORME, NEI TERRITORI E NEI CONTESTI DI VITA DELLE PERSONE**

**Azione I** – Indagine, con la metodologia della "ricerca-azione", sui bisogni e sulle pratiche di partecipazione.

L'azione si propone di mappare, attraverso una ricerca partecipativa, i bisogni di partecipazione e le pratiche già in atto sul territorio e di definire, sulla base dei risultati della ricerca, gli ambiti e i luoghi di partecipazione sociale, educativo-culturale, religiosa e politica e le relative modalità di sostegno.

## **Azione II – Individuare gli spazi già utilizzati o potenzialmente utilizzabili come luoghi di aggregazione e metterli a disposizione gratuitamente**

L'idea è di promuovere una visione dello spazio pubblico come luogo aperto nel quale esercitare i diritti e i doveri di cittadinanza, d'informazione e di azione politica, caratterizzato da un uso sociale collettivo che sia anche utilizzo condiviso e libero, al fine di permettere la presenza pubblica delle varie associazioni e comunità, incluse le comunità religiose. L'azione è orientata a fornire maggiori spazi di aggregazione per favorire la partecipazione attiva, anche attraverso una ricognizione degli spazi non ancora utilizzati. Molti locali nella disponibilità del Comune possono essere utilizzati come ambienti di più ampia partecipazione. Esempi in questo senso possono essere gli spazi già utilizzati da alcune associazioni, ma solo in alcuni orari o giorni, da mettere in condivisione, oppure beni confiscati alle mafie messi a disposizione per utilizzo pubblico tramite il Comune.

## **Azione III – Sperimentare attività educative sull'utilizzo degli spazi comuni.**

Le modalità con cui diverse culture intendono gli spazi pubblici, le modalità della loro fruizione ed il rapporto con ciò che è di tutti può creare tensioni ed attriti. Al fine di prevenire situazioni conflittuali, è opportuno sperimentare azioni educative, anche tramite la formazione di peer-educators, per una migliore comprensione e condivisione delle regole relative all'utilizzo degli spazi pubblici.

**Azione IV** – Creare un'offerta cittadina di percorsi di avvicinamento e coinvolgimento delle famiglie di bambine e bambini che frequentano i servizi educativi per l'infanzia e le scuole del territorio di Bologna.

L'azione punta a estendere e diffondere buone pratiche già sperimentate in alcuni contesti educativi e scolastici del territorio bolognese, come quelle promosse dal Centro RiESco e in particolare dal CDLEI (*Centro di Documentazione Laboratorio per un'Educazione Interculturale*) del Comune di Bologna, e volte a favorire percorsi formativi o aggregativi e di scambio non formale per famiglie. Tali percorsi puntano a coinvolgere i genitori di origine straniera, e in particolare le madri, generalmente più esposti ai fenomeni di isolamento sociale, alle difficoltà di comunicazione e di relazione con i servizi, e al mancato accesso alle opportunità di socializzazione e scambio del territorio e dunque con scarsa esperienza di partecipazione sociale.

Tale azione si concretizzerà nell'attivazione, in ogni quartiere, di proposte formative o percorsi di dialogo e scambio, pensate a partire dai bisogni quotidiani di comunicazione linguistica, di comprensione del sistema educativo e scolastico, di orientamento alle opportunità culturali, formative e sociali del territorio.

Tali azioni, da realizzarsi in collaborazione con le Biblioteche di Quartiere, potranno esplicitarsi anche attraverso l'utilizzo delle lingue veicolari e delle lingue madri, non solo ai fini della traduzione, ma in un'ottica di valorizzazione della lingua d'origine e dunque della cultura di appartenenza, nonché di dialogo e conoscenza reciproca degli stili educativi.

#### **Azione V – Promuovere l'accesso della popolazione di origine straniera agli strumenti di partecipazione e cittadinanza attiva del Comune di Bologna**

L'azione punta a promuovere la partecipazione sostanziale dei residenti a Bologna, con una particolare attenzione ai residenti stranieri, visto il divario esistente tra questi ed i cittadini italiani in termini di partecipazione. L'idea è di sperimentare forme di partecipazione che riconoscano le differenze e premino la pluralità, applicando il concetto di “discriminazione o azione positiva”. Gli ambiti di intervento sono due: in primo luogo, una comunicazione mirata e puntuale alle associazioni di comunità o alle associazioni di cittadini di origine straniera – attraverso il Centro Interculturale M. Zonarelli – sulle opportunità di partecipazione e di finanziamento in occasione di bandi, avvisi o altre modalità di partecipazione, sia con l'utilizzo delle lingue veicolari o delle lingue madri, sia con percorsi di

accompagnamento e formazione; in secondo luogo, la previsione di un sistema incentivante nei bandi, avvisi e più in generale negli strumenti di partecipazione, indicando criteri premianti per le domande o i progetti che promuovano il protagonismo attivo della popolazione straniera.

Tutte le misure relative alla promozione della partecipazione dovranno tenere conto del ruolo che i giovani con background migratorio possono avere nel creare ponti tra le comunità migranti e la comunità stanziata, oltre che con le istituzioni. Particolare attenzione dovrà essere posta al coinvolgimento dei gruppi informali, che sono il maggiore contesto di aggregazione per giovani e stranieri. A tale scopo si utilizzeranno anche specifici canali di comunicazione, dai social media ai leader informali di comunità. Questi sono persone attive, che hanno già partecipato ai percorsi attivati dall'Amministrazione e che possono avere un ruolo chiave nel comunicare e diffondere informazioni su opportunità e strumenti di partecipazione.

Infine, ogni ragionamento sulla partecipazione non può prescindere dall'agire in maniera inclusiva, tramite co-progettazioni, in quei luoghi che sono già poli di aggregazione delle comunità e dei giovani con background migratorio: i parchi, gli spazi pubblici, lo Zonarelli, la Sala Borsa, le parrocchie e gli altri luoghi di culto e che saranno oggetto della mappatura prevista nell'asse 3, obiettivo 1, azione 1.

#### **OBIETTIVO 2 - PROMUOVERE IL DIRITTO DI PARTECIPAZIONE ALLA VITA AMMINISTRATIVA DELLA CITTÀ E IL DIRITTO DI VOTO A LIVELLO LOCALE DEI CITTADINI PROVENIENTI DAI PAESI TERZI.**

##### **Azione 0 – Avvio di incontri di coordinamento e confronto tra gli uffici Nuove cittadinanze, cooperazione e diritti umani, Terzo settore e cittadinanza attiva e Urban Center**

Così come previsto dallo Statuto comunale all'Art.3, le disposizioni del capo “Partecipazione popolare e diritto di informazione” si applicano, tra gli altri, anche ai cittadini residenti che abbiano compiuto il sedicesimo anno di età

e agli stranieri e apolidi residenti o che comunque vi svolgano la propria attività prevalente di lavoro e di studio. Per promuovere l'effettività della partecipazione sui territori dei cittadini stranieri è opportuno, soprattutto nella fase di riforma dei quartieri, garantire momenti di coordinamento e confronto tra gli uffici dedicati a partecipazione, diritti e quartieri.

### **Azione I – Analisi di contesto sulle esperienze di Amministrazioni locali italiane che negli ultimi 20 anni hanno inserito il diritto di voto ai cittadini di Paesi terzi e promozione di un'azione coordinata a livello nazionale**

A partire dall'analisi delle proposte di modifica degli statuti comunali sulla previsione di partecipazione al voto amministrativo dei cittadini di Paesi terzi, si propone la costituzione di un Comitato Scientifico di esperti che, coinvolgendo i referenti di ANCI e di altri attori interessati (es. enti locali, Unione Province d'Italia, reti di associazioni), definisca una proposta di modifica statutaria per consentire ai cittadini stranieri residenti l'accesso al diritto di voto amministrativo. Tale proposta andrebbe poi sottoposta all'approvazione dei competenti organismi degli enti locali attraverso un'azione coordinata affinché procedano tutti nello stesso breve lasso di tempo e con criteri omogenei a livello nazionale: si tratterebbe di lanciare, anche attraverso un'apposita campagna di comunicazione, una sorta di "Statuto-day".

La principale novità dell'azione proposta consiste nel coordinamento dell'iniziativa a livello nazionale, sia con riguardo ai contenuti della proposta sia con riguardo alla tempistica di realizzazione: molti enti locali hanno approvato negli ultimi anni – autonomamente, in tempi e con modalità diverse – simili modifiche statutarie, che non hanno dato gli esiti auspicati: un'azione coordinata a livello nazionale avrebbe forse maggiori possibilità di incidere nella direzione voluta.

### **Azione II – Confronto e scambio con altre città europee e/o con un altro paese dell'UE nel quale è previsto il diritto di voto per i cittadini stranieri**

In alcuni paesi europei il diritto di voto a livello locale è previsto anche per chi risiede stabilmente ma non ha acqui-

sito la cittadinanza nazionale. L'azione vuole favorire lo scambio e il dialogo con enti locali che hanno esperienza di queste prassi, per esempio attraverso un seminario di due giorni. Lo scambio avrà come punto di partenza i risultati acquisiti durante la prima azione e come principali target di riferimento Consiglieri Comunali e membri del Parlamento italiano ed europeo, al fine di sollecitare il Governo al recepimento della Convenzione di Strasburgo del 1992 o il Parlamento a legiferare nel merito.

### **Azione III – Processo di restituzione e di proposte di azione con i decisori pubblici**

Quest'azione vuole comunicare in varie forme (digitali, *vis-à-vis*, incontri bilaterali, ecc.) i risultati acquisiti nelle prime due azioni di questo obiettivo, anche attraverso ulteriori informazioni fornite o elaborate dal Comune di Bologna. Le forme di comunicazione saranno definite a partire dai risultati delle prime due azioni.

**AMBURGO**

.....  
Diritti umani, migrazione e sviluppo: Piano di azione  
locale  
.....

## PIANO DI AZIONE LOCALE

### 1 INTRODUZIONE

La città libera e anseatica di Amburgo, secondo la sua denominazione completa, è al contempo Città e Stato parte della Repubblica Federale di Amburgo. Come Stato, ha la responsabilità dello sviluppo di una Strategia di sostenibilità e di un Documento politico per mettere a punto e adottare politiche regionali su diritti umani, migrazioni e sviluppo.

Oltre allo Stato di Amburgo, sono attive e operano varie Organizzazioni non governative (ONG), spesso locali, in modo indipendente o in cooperazione con la Città.

La descrizione del Piano di azione locale come parte del progetto AMITIE Code, pertanto, deve considerare diversi approcci e movimenti politici già esistenti: il “Concetto di integrazione di Amburgo” e il “Concetto di sostenibilità”. In entrambi i casi, accanto ai vari dipartimenti della Città (p.es. Cancelleria del Senato, autorità per il lavoro, affari sociali, famiglia e integrazione, autorità per istruzione e formazione, autorità per l’ambiente e l’energia) hanno partecipato allo sviluppo di questi due concetti varie ONG (Associazione delle Organizzazioni del Welfare, Rat für Nachhaltige Entwicklungspolitik/RANEP/Consiglio per una politica di sviluppo sostenibile, Hamburger Ratschlag/Consiglio di Consulenza di Amburgo, Eine-Welt-Netzwerk Hamburg EWNW/One-World-Network Hamburg e Integrationsbeirat/ Consiglio per l’integrazione).

La Volkshochschule Hamburg e la Lawaetz Foundation sono state coinvolte in qualità di esperti e membri dell’Hamburger Ratschlag per lo sviluppo del nuovo “Concetto di sostenibilità”, deciso dal Senato di Amburgo, il governo della Città e lo Stato di Amburgo il 4 luglio 2017.

Amburgo, tuttavia, non può agire da sola, devono essere presi in considerazione le strategie e gli obiettivi del Governo federale. Risulta necessario un intenso scambio di volontà e approcci.

## 2 CONCETTO DI INTEGRAZIONE DI AMBURGO

Negli ultimi decenni, l’integrazione dei migranti ha avuto una rilevanza crescente per Amburgo e può essere considerato un indicatore di tale ruolo preponderante la creazione di un dipartimento speciale per il suo coordinamento a favore di migranti (e rifugiati) presso l’Autorità del lavoro, affari sociali, famiglia e integrazione.

Suddetto dipartimento sta guidando uno sviluppo e un’implementazione coerenti del “Concetto di integrazione di Amburgo” con il titolo “Partecipazione, apertura intellettuale e coesione sociale”, in stretta collaborazione con altri dipartimenti, i centri pubblici per l’impiego e diverse organizzazioni non governative (ONG).

Le strategie centrali del concetto sono l’apertura interculturale e la riduzione della discriminazione strutturale. L’integrazione deve essere interpretata come una possibilità di cambiamento e una partecipazione misurabile dei cittadini con un background di migrazione nelle aree centrali della vita sociale. Per molti degli obiettivi definiti, in particolare nel campo dell’apertura interculturale, è considerata responsabile la società nel suo insieme.

Il concetto parte dal presupposto che molte barriere sono dovute essenzialmente alla condizione sociale e interessano allo stesso modo soggetti con e senza un background di migrazione. Tuttavia, vi sono ancora degli ostacoli alla partecipazione specifici per la migrazione che devono essere ridotti, come competenze linguistiche inadeguate, limiti legali all’accesso, barriere culturali e di comprensione, così come discriminazione e pregiudizi. Dovrebbero essere presi in considerazione anche la situazione e i timori specifici per donne e ragazze, al fine di promuovere la parità di genere.

Due elementi caratterizzano in modo particolare questo concetto: il coinvolgimento di esperti di primo piano sulla sua insorgenza, nonché l’approccio per rendere il processo di integrazione trasparente e misurabile sulla base di obiettivi specifici e di indicatori e dati validi e comprensibili, rivedendo con continuità il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Quanto sotto riportato è stato sviluppato sulla base di un processo partecipativo generale: in un evento organizzato in aprile 2012, ONG ed esperti non del settore pubblico hanno formulato il loro punto di vista. Come compito più urgente

è stata identificata l'apertura interculturale nei campi dell'istruzione, lavoro/formazione, amministrazione cittadina e salute, nonché la riduzione della discriminazione, comprendendo anche una consultazione ad hoc per quest'ultima.

Il concetto, nella sua parte principale, è suddiviso in sette aree tematiche che dovrebbero concentrarsi sulla promozione dell'integrazione, come ritiene il Senato di Amburgo e che sono le seguenti:

1. naturalizzazione e partecipazione politica;
2. istruzione sin dall'arrivo: promozione della prima infanzia, delle competenze linguistiche e istruzione nelle scuole, aumento della conoscenza linguistica per gli adulti, istruzione superiore, ulteriore formazione generale e politica;
3. formazione e mercato del lavoro;
4. rafforzamento della coesione: media, lavoro minorile e giovanile, lavoro in età avanzata, sport, cultura, cittadinanza e rapporti di vicinato, partecipazione allo sviluppo urbano integrato;
5. salute, riabilitazione, cura e tutela;
6. mercato immobiliare;
7. apertura interculturale e riduzione della discriminazione.

Diversi aspetti importanti sono affrontati con sessioni trasversali rispetto al concetto principale o come parte del processo di implementazione, dove rilevante. Nello specifico:

- possibilità di integrazione per i rifugiati con prospettive a lungo termine;

- valutazione degli aspetti delle politiche in materia di pari opportunità;
- promozione dell'integrazione a livello di distretto;
- rispetto delle aree identificate nel programma quadro per uno sviluppo urbano integrato;
- apertura interculturale delle istituzioni sociali: associazioni, organizzazioni di migranti, associazioni impegnate nelle politiche abitative, fondazioni, istituzioni culturali, camere di commercio, ecc.

## 2.1 ONG - ORGANIZZAZIONI PER IL WELFARE

Al fine di partecipare all'aggiornamento del concetto di integrazione di Amburgo, l'Associazione delle Organizzazioni per il Welfare (Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, AGFW) ha organizzato in novembre 2016 un workshop per rappresentanti di associazioni, istituzioni, autorità, distretti e altri portatori di interesse.

Per la preparazione del workshop, le associazioni hanno presentato proposte di ampia portata per completare e modificare i capitoli selezionati del concetto di integrazione. Nel corso di un dibattito con un pubblico più ampio, sono stati esposti e discussi suggerimenti e approcci.

Le associazioni nel settore del welfare forniscono numerosi servizi e offerte e, pertanto, dalla loro esperienza pratica si può evincere un ampio ventaglio di raccomandazioni, anche teoriche.

A seguito dell'evento, gli enti del welfare intendono ora l'integrazione come un processo che richiede controllo, ma non pienamente controllabile. Un risultato di successo non può quindi essere rappresentato solo mediante variabili di misurazione quantitative, come suggerisce il concetto di integrazione. Anche i sondaggi qualitativi sono necessari per comprendere e promuovere i processi di integrazione, valutando altresì l'efficacia delle misure adottate.

I rappresentanti delle associazioni di welfare hanno riunito alcuni commenti basici sulla revisione del concetto di integrazione qui di seguito riportati.

- La misurabilità dell'integrazione è molto complessa e metodologicamente più articolata rispetto al concetto di azione. Come processo dinamico e, soprattutto, qualitativo, l'integrazione è più di un semplice incarico tecnico-amministrativo, misurabile e verificabile in modo puramente quantitativo. Sono fondamentali, infatti, anche gli indicatori qualitativi che rispecchiano le esperienze e il senso di appartenenza dei migranti.
- La politica a favore dell'integrazione di Amburgo deve attenersi alla legislazione federale e i quadri normativi sono pesantemente peggiorati.
- Nel 2015 e 2016 si è investito molto in progetti a favore dell'inserimento dei rifugiati nel mondo del lavoro, mentre in futuro ci si concentrerà sulla sostenibilità delle strutture e sui sistemi regolatori. Ovviamente, in materia, è necessario che le strutture abbiano le competenze, le risorse e la flessibilità adeguate per operare con vari gruppi target. Più semplicemente, Amburgo sta crescendo in modo più veloce e diversificato rispetto a quanto non si pensasse in passato.

### 3 STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

Fino all'inizio di luglio, un'altra attività rilevante per Amburgo è stata l'elaborazione di una Strategia di sostenibilità regionale, ispirata all'Agenda 2030 e tesa ad adottare gli Obiettivi per lo sviluppo sostenibile (OSS) per la città.

Il 4 luglio 2017 il Senato di Amburgo, il governo della Città e lo Stato di Amburgo hanno definito il nuovo "Concetto di sostenibilità".

Amburgo afferma di essere già impegnata su diversi fronti in materia. Con il patrocinio della "Autorità per l'ambien-

te e l'energia" (Behörde für Umwelt und Energie), un gruppo di lavoro intergovernativo, "SDGs for Hamburg", ha provveduto a stilare un elenco iniziale delle attività già in corso. A seguito di ciò, il governo della città ha affermato che gli OSS possono essere inseriti in molte aree della politica di Amburgo.

A novembre e dicembre 2016 sono stati organizzati cinque workshops con partecipanti attentamente selezionati per dibattere vari temi con i rappresentanti della società civile. Fra i presenti si contano il Future Council, One World Initiatives, la Camera di Commercio, la Camera dell'Artigianato, alcune Chiese, istituzioni sociali, associazioni ambientaliste, istituzioni nel campo dell'istruzione e sindacati, nonché autorità specializzate, in base all'argomento.

Al fine di trattare l'abbondanza di tematiche sul tappeto e renderle visibili, il gruppo ha identificato le principali per Amburgo che sarebbero state oggetto di dibattito, dividendole in quattro sezioni:

- ambiente e città: mobilità e politiche abitative per una città in crescita;
- partecipazione sociale e coesione: rifugiati e cambiamento demografico;
- politiche economiche e finanziarie sostenibili: catene di fornitura, modelli di consumo e comportamento;
- istruzione e scienza lungo le varie fasi della vita: istruzione primaria, generale, professionale e universitaria.

Per il nuovo Concetto di sostenibilità risultano temi importanti anche ecologia, sviluppo urbano, trasporto, povertà e integrazione dei migranti e dei rifugiati.

I rapporti internazionali e la parità sono argomenti trasversali, presi in esame in tutte le aree.

#### 3.1 ONG

Accanto alla città di Amburgo, diverse ONG stanno promuovendo lo sviluppo della Strategia di sostenibilità:

Rat für Nachhaltige Entwicklungspolitik (RANEP) – Consiglio per una politica di sviluppo sostenibile.

I membri del Consiglio per una politica di sviluppo sostenibile sono stati nominati dal Sindaco. Il Segretario di Stato regionale (Staatsrat), responsabile per la politica di sviluppo, ha fornito loro tre consigli-istruzioni corredati da varie domande concrete, p.es.:

- quali degli obiettivi per uno sviluppo sostenibile dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite dovrebbe adottare il Senato nella sua cooperazione allo sviluppo e nelle Partnership urbane Nord-Sud?
- Le decisioni politiche e le pratiche amministrative di Amburgo come possono contribuire alle cause di fuga?
- La politica per la cooperazione internazionale di Amburgo come può promuovere un miglioramento sostenibile delle condizioni di vita nei campi profughi nelle zone in situazioni di crisi?
- Il tema delle “cause di fuga e sviluppo” come può essere integrato in modo ancora più efficace nell’istruzione e nelle pubbliche relazioni di Amburgo?

RANEP propone un programma di azione per lo sviluppo sostenibile, dando ai vari dipartimenti della pubblica amministrazione la possibilità e competenza per proseguire o iniziare percorsi concreti. Tutto ciò può avvalersi e ampliare il potenziale regionale della sostenibilità, in rapporto con gli sforzi per città sempre più “smart”, mobilità ed energia, apprendimento globale, benessere e controllo delle malattie, oltre alla prevenzione dell’abbandono scolastico e la tutela marittima.

In riferimento alle tematiche della fuga e della migrazione, il Consiglio raccomanda ulteriori risorse per combatterne le cause, come fame e sottosviluppo, attraverso la cooperazione. Il Senato di Amburgo dovrebbe diventare sempre di più un modello nell’istruzione dei rifugiati, a prescindere da quanto gli stessi prevedono di fermarsi nel paese, stanziando a tal fine un budget adeguato.

Altre proposte intendono sottolineare che misure a favore dell’inserimento sono offerte da ogni stato federale per tutti i rifugiati, a prescindere dalle loro prospettive principali, nonché il bisogno di un’iniziativa legislativa per una legge tedesca in materia di immigrazione.

Ultimo, ma non per importanza, Amburgo dovrebbe contribuire al miglioramento della situazione nei campi profughi internazionali attraverso la creazione di partnership per fornire le giuste competenze per quanto riguarda istruzione e formazione. Il relativo know-how potrebbe venire anche dalle università, come la HafenCity University e l’obiettivo primario è migliorare la situazione sul posto.

“Consiglio di Amburgo” (Hamburger Ratschlag)

RANEP opera con il supporto della Città di Amburgo. Come per una vera ONG, i membri del “Consiglio di Amburgo” (Hamburger Ratschlag) devono essere visibili. Quest’ultimo ha stilato un elenco esaustivo di istanze per uno sviluppo sostenibile e l’adozione dell’Agenda 2030 dell’ONU. Le organizzazioni firmatarie hanno raccomandato al Parlamento di Amburgo di adattare la sua costituzione all’Agenda 2030. Il prologo dovrebbe comprendere l’obbligo per uno sviluppo sostenibile a livello economico, sociale e ambientale. Il 7 aprile 2017 i firmatari hanno identificato le richieste seguenti, pubblicandole in un documento condiviso.

1. Ambiente, clima ed energia (OSS 13, 15): Amburgo elabora un piano climatico per un’adozione seria dell’accordo di Parigi sul clima, introducendo un monitoraggio periodico.
2. Istruzione per uno sviluppo sostenibile (ESD) e apprendimento inclusivo (OSS 4): la società civile sarà coinvolta nella realizzazione dell’Obiettivo per lo sviluppo sostenibile n. 4, in particolare l’adozione del Programma di azione mondiale dell’UNESCO 2015-2019.
3. Sviluppo urbano sostenibile (OSS 11): Amburgo ha uno stock permanente di almeno 150.000 alloggi adeguati con obbligazioni sociali a lungo termine / permanenti (costo affitto). Sono messi a disposizione annualmente

5.000 appartamenti per casi di emergenza con diritti di occupazione ufficiali.

All'interno dell'area metropolitana, con le comunità circostanti, Amburgo decide "a pari condizioni" l'adozione di piani di sviluppo specifici, sensibili al genere e integrati per politiche abitative, aree commerciali, cinture verdi/associazioni ambientaliste, infrastrutture energetiche e di trasporto vincolanti, adottando tutto ciò con i partner regionali.

4. Abolizione delle disuguaglianze, riduzione della povertà e promozione della parità di genere (OSS 10, 5, 1): Amburgo dimezza la povertà per superare le disparità. Come punto di partenza dovrebbe essere implementata una relazione sulla povertà e la ricchezza in città che prenda in considerazione la prospettiva di genere.

Amburgo intende adottare tutti gli obiettivi di sostenibilità e integrazione di genere, in particolare nel campo dello sviluppo urbano e delle infrastrutture. L'integrazione di genere è presa in considerazione nella pianificazione, implementazione e valutazione dell'azione politica.

Il *Gender Budgeting* è la base di partenza del bilancio preventivo per il 2019/20 in modo che l'impegno politico a favore della parità del Senato risulti trasparente e possa essere verificato in tutte le parti dell'Agenda 2030. A questo scopo, dovranno essere sviluppati gli indicatori appropriati.

In corrispondenza di ogni legislazione, lo Stato di Amburgo redige una relazione ad hoc che riporti tutti gli aspetti della vita di donne e ragazze in città, schierandosi e promuovendo misure preventive sostenibili contro la violenza nei loro confronti.

#### 4 LA PARTECIPAZIONE COME ELEMENTO FONDANTE

La partecipazione è un componente centrale del processo degli OSS come l'aggiornamento del "Concetto di integrazione di Amburgo", motivo per cui i rappresentanti della società civile erano già stati coinvolti sin dall'inizio.

In cinque workshop in novembre e dicembre 2016, esponenti delle autorità pubbliche, in collaborazione con attori della società civile, hanno sviluppato e discusso l'adozione degli OSS di Amburgo. Hanno partecipato One-world initiatives, Camera di Commercio, Camera dell'artigianato, la Chiesa (Protestante), istituzioni sociali, associazioni ambientaliste, imprese, società per la formazione e sindacati.

Un modello di *governance* simile si può riscontrare nel "Concetto di integrazione di Amburgo", dato che da anni il cosiddetto Integrationsbeirat (Comitato di consulenza per l'integrazione) è alla guida della Politica di integrazione cittadina. Sebbene in principio non ci fossero quasi diritti legali, il Comitato discute di aspetti critici, come il destino dei richiedenti asilo che abbiano ricevuto il foglio di via per lasciare la Germania. I funzionari pubblici responsabili devono rispondere a domande dei membri del Comitato, che decidono su specifiche raccomandazioni, e la pubblica amministrazione deve successivamente riportare l'impatto ottenuto. In caso di rifiuto di tali raccomandazioni, è previsto che siano fornite debite motivazioni.

#### 5 AMITIE-CODE

Queste diverse attività hanno un impatto su quelle dell'AMITIE ad Amburgo, una città con 1,8 milioni di abitanti e una pubblica amministrazione ben strutturata ed efficace, ivi compresi dipartimenti per la formazione complementare e continua.

La Lawaetz Foundation ha aperto i battenti nel 1986 in città e lavora ancora in stretta collaborazione con Amburgo e altre autorità pubbliche, in Germania e in varie città e regioni europee.

L'integrazione sociale di rifugiati e migranti sta diventando un campo di attività sempre più importante per la Lawaetz Foundation.

La Strategia di sostenibilità locale del progetto AMITIE ha diversi approcci:

## 5.1 FORMAZIONE DEI FUNZIONARI PUBBLICI

- Utilizzare ulteriormente il concetto di Formazione dei funzionari pubblici – in stretta collaborazione con Eine-Welt-Netzwerk Hamburg (One-World-Network Hamburg) e altre ONG, per esempio le comunità di migranti.
- Disseminare l'approccio e le esperienze ad altri fornitori di formazione per il settore pubblico ad Amburgo e altre città tedesche, p.es. il Centro di apprendimento per Adulti (Volkshochschule Hamburg), il Centro di Formazione per assistenti sociali del Dipartimento per gli affari sociali e il Centro di formazione continua della città di Amburgo, avendo come gruppo target tutti i funzionari pubblici.

Una formazione efficace garantirà ai partecipanti della Pubblica Amministrazione informazioni e competenze utili su migrazione, diritti umani e sviluppo che potranno influenzare il modo in cui svolgono le loro attività quotidiane. Saranno prese in esame le necessità effettive dei partecipanti, oltre a contenuti maggiormente politici in merito alla cooperazione con i migranti, adottando come temi della formazione anche i problemi personali e individuali dei corsisti (modalità di lavoro).

Ci si avvarrà del supporto finanziario di parti terze (p.es. fondazioni) per moltiplicare i concetti della formazione.

Il primo corso ha avuto successo: delle quattordici persone registrate, hanno partecipato in dodici. La formazione è stata strutturata in modo pratico, con tema principale del dibattito e della formazione le competenze dei partecipanti necessarie per il lavoro quotidiano. Uno degli argomenti chiave è stato anche il confronto su skills e competenze interculturali.

In Germania è ampiamente diffusa una stretta cooperazione fra autorità pubbliche e fornitori di servizi privati. Nella prossima formazione, pertanto, sarebbe utile includere i dipendenti di enti privati che lavorano a contratto per la città.

## 5.2 FORMAZIONE DEGLI INSEGNANTI

I gruppi target sono scuole e insegnanti degli istituti medi inferiori/superiori, visti come moltiplicatori di esperienze e pratiche positive a sostegno della cooperazione fra le comunità locali originarie di paesi diversi.

Gli obiettivi principali dei corsi di formazione dedicati agli insegnanti sono il miglioramento del livello di informazione sullo sviluppo e le politiche di cooperazione, nonché i loro legami con i diritti umani e la migrazione, oltre alla promozione della comprensione delle implicazioni dello sviluppo di vari fenomeni contingenti (migrazioni, cambiamento climatico, sicurezza alimentare, ecc.).

La sostenibilità è raggiunta in primo luogo attraverso la distribuzione del manuale ai principali moltiplicatori, compresi l'Istituto Statale per la formazione degli insegnanti e altri enti importanti. Al contempo, la Hamburger Volkshochschule verificherà se parti di questa formazione possano essere inserite nel nostro programma aperto, pensato per il pubblico generale. Gli insegnanti dell'Hamburger Volkshochschule che lavorano nel campo della migrazione, sviluppo e diritti umani riceveranno un manuale e saranno invitati all'evento finale.

## 5.3 10 RACCOMANDAZIONI

Dalla Formazione per insegnanti e funzionari pubblici giungono alcune raccomandazioni che possono e saranno affrontate nelle sedi del caso (Integrationsbeirat, Hamburger Ratschlag, Dipartimento affari sociali, Dipartimento dell'istruzione, Cancelleria di Stato).

1. La Formazione per i funzionari pubblici e gli insegnanti è necessaria e dovrebbe essere inserita periodicamente nelle possibilità messe a disposizione dei dipendenti. Quella degli insegnanti, assistenti sociali e altro personale del mondo dell'istruzione dovrebbe comprendere unità riguardanti migrazione, diritti umani, sostenibilità e sviluppo. Un buon esempio è quello dell'Università di Scienze applicate, Dipartimento di scienze sociali.
2. La città di Amburgo deve rendere visibili i propri sforzi a favore di integrazione e sostenibilità al più vasto numero di cittadini possibile. Ottimo punto di partenza è il sito [www.hamburg.de](http://www.hamburg.de).
3. La città di Amburgo dovrebbe considerare di prendere posizione in materia partecipando a ECCAR, la Coalizio-

ne europea di città contro il razzismo, in qualità di “Città di accoglienza”. Estremamente positiva è già l’associazione a ECCAR, ma una partecipazione piena potrebbe essere la fase successiva.

4. Costante monitoraggio degli sforzi di integrazione da svolgere e riportare, identificazione di effetti positivi.
5. La città di Amburgo dovrebbe unire gli sforzi per mostrare buoni esempi di integrazione, consultando e chiedendo il supporto, pertanto, delle organizzazioni AE e di welfare.
6. La città di Amburgo dovrebbe sottoscrivere politiche per la sostenibilità e il commercio equo. Un primo passo è stato rendere la spesa pubblica “verde”, ma ciò potrebbe essere ulteriormente supportato da politiche che includono i fornitori e i relativi servizi.
7. La città di Amburgo dovrebbe considerare di adottare nuove attività di gemellaggio con città in Africa, rendendo gli attuali gemellaggi, come per esempio con la città di Daressalam, più efficaci nel raggiungimento degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile.
8. L’Integrationsbeirat dovrebbe essere ascoltato non solo a livello statale, ma anche di distretti. In questo caso potrebbe aiutare un Sistema di reporting ad hoc. Nell’adozione di tali attività, devono essere coinvolti i Dipartimenti per la gestione delle questioni sociali.
9. La relazione sugli OSS per Amburgo (non solo la Germania) dovrebbe essere definita chiaramente e aggiornata.
10. Le ONG dovrebbero essere più coinvolte in tutti i campi della politica, non solo per integrazione e ambiente, perché tutte le decisioni politiche hanno conseguenze su questi temi. Un ottimo inizio potrebbe essere invitare regolarmente le ONG al Parlamento Statale per discutere i temi più attuali. Lo stesso vale per i Dipartimenti di Stato e Società statali, incontri regolari con i loro rappresentanti, migranti compresi, dovrebbero essere la norma. Altre misure positive sono i programmi di “porte aperte” del Municipio, l’ora dedicata ai cittadini e altre attività analoghe.



**LOURES**

---

## Piano di azione locale

---

## PIANO DI AZIONE LOCALE

### INTRODUZIONE

Oltre alle attività volte ad accrescere la consapevolezza, è sempre più riconosciuto il ruolo delle autorità locali nella formazione globale dei cittadini. In qualità di attori politici, questi enti devono possedere piena capacità di accrescere competenze specifiche in aree cruciali legate allo sviluppo.

È il caso dell'istruzione e della migrazione, poiché le loro azioni devono guidare e contribuire a cambiamenti nelle politiche e nel comportamento dei cittadini, influenzando positivamente le politiche nazionali.

Questo è precisamente lo scopo di AMITIE CODE, progetto di formazione generale della cittadinanza nel campo dell'istruzione non formale fondato dalla Commissione europea e che coinvolge quattordici partner da sei Stati membri dell'UE.

AMITIE CODE mira a mettere in pratica l'asse migrazione-sviluppo per l'aumento della consapevolezza, avvalendosi di un approccio incentrato sui diritti umani.

All'interno del progetto, si è svolta la formazione "Migrazione, diritti umani e sviluppo – Strategia per inclusione e giustizia sociale", pensata per i funzionari pubblici e alla quale hanno preso parte ventuno partecipanti, principalmente dalla Municipalità di Loures (Centro per la salute, distretto scolastico di Apelação, Dipartimento dell'istruzione, divisione Azione sociale scolastica, servizi di previdenza sociale, CLAII, unità per le pari opportunità e i cittadini, Servizio integrato e la Rete sociale, Team di intervento sociale, Divisione biblioteche e Cultura e Ufficio di supporto della Presidenza), ma anche di Ourém. La formazione ha portato alla compilazione del documento presente.

Come risultato di un processo partecipativo, quest'ultimo è pensato per un'applicazione triennale, 2017-2020, e strutturato in tre aree: non discriminazione, formazione e aumento della consapevolezza nei servizi e nelle strutture

sociali. All'interno di ognuna di queste sono compresi obiettivi concreti per i quali sono presentate azioni specifiche.

Pur progettato per avere un impatto che vada a beneficio dell'intera popolazione di residenti e lavoratori, è particolarmente studiato per migliorare le condizioni di vita dei nuovi cittadini delle comunità di migranti che tendono ad avere maggiori difficoltà nell'accedere ai servizi e, in generale, a vedere rispettati i loro diritti fondamentali.

Gli obiettivi sopra citati definiscono precisamente cosa si intende raggiungere con questo documento, ovvero l'integrazione dei migranti nella società portoghese, la base del lavoro svolto in fase di formazione e formalizzazione.

Gli obiettivi specifici presentati sono in linea con le aree più discusse durante la formazione, come le difficoltà da parte delle varie istituzioni nell'articolazione interistituzionale e di comunicazione, frequentemente registrate fra tecnici e migranti, un notevole ostacolo all'integrazione. La creazione di strutture di comunicazione, quindi, è un obiettivo primario e dovrebbe essere inserito in questa dichiarazione.

Risulta inoltre importante sottolineare la rilevanza della condivisione interculturale e religiosa fra i migranti, la popolazione locale e le varie comunità di migranti come facilitatore dell'integrazione. Il coinvolgimento delle istituzioni risulta ancora una volta centrale. Pertanto, si evidenzia la necessità di sviluppare linee guida e condizioni a supporto dell'adozione di misure che incoraggino la condivisione.

Davanti a questa sfida emergente, si sente la necessità di un documento strategico che consenta il coinvolgimento di tutti gli enti, in modo che possano lavorare insieme per costruire una società più giusta e inclusiva.

In conclusione, il documento "Piano municipale per l'integrazione dei migranti" della Municipalità di Loures, con un periodo temporale di tre anni e in vigore fino a dicembre 2017, mira a una migliore integrazione degli immigrati, consentendo l'articolazione di sforzi fra la municipalità e le istituzioni locali e nazionali nella costruzione di comunità inclusive.

Mentre si avvicina alla conclusione il Piano 2014-17, si raccomanda con forza di continuare il lavoro iniziato per

l'inclusione dei migranti. Si ritiene che le misure presentate in questo contesto costituiscano un contributo chiave alla genesi del successivo Piano di integrazione delineato dalla Municipalità di Loures.

È pertanto fondamentale ricordare che si auspica l'integrazione delle misure riportate in questo documento nel succitato Piano di integrazione degli immigrati e un processo di valutazione della sua prima generazione, funzionale alla stesura di un nuovo Piano per il periodo 2018 - 2020.

## OBIETTIVI

Lo scopo del corso intrapreso è stato comprendere le principali differenze che separano le comunità locali da quelle dei migranti, identificando come renderle meno nette, migliorando le condizioni per le migrazioni, la cooperazione e i diritti umani con politiche efficaci, così da evitare di ricadere in ipotesi puramente amministrative e semplicistiche. Risulta pertanto fondamentale rinforzare il livello di conoscenza mutua, cooperazione e coerenza delle politiche e iniziative delle Autorità Locali.

Durante questo periodo di riflessione che ha coinvolto i diversi enti rappresentati nel gruppo di lavoro, è stata evidenziata nettamente la necessità di far partecipare in modo attivo i migranti all'intero processo di intervento e cambiamento.

L'adozione piena di sviluppo e diritti umani è vista come cruciale per affrontare in modo efficace le sfide poste dalla migrazione e, in particolare, le disuguaglianze diffuse per capacità e opportunità.

Oltre alla necessaria incorporazione dei principi definiti nelle dichiarazioni e nei documenti ufficiali, è essenziale essere consci del potente impatto dei migranti sullo sviluppo e i diritti umani in generale.

La necessità di affrontare suddetti temi in modo coordinato e integrato mette le persone e la comunità al centro di ogni azione o interazione, a prescindere che si tratti di cittadini di nazionalità portoghese o migranti.

Pertanto, risulta imprescindibile sollecitare un cambiamento efficace nel modo in cui sono interpretati e affrontati temi quali migrazioni, sviluppo e diritti umani.

## OBIETTIVO GENERALE

L'obiettivo generale di questo documento è quello di facilitare il processo di inclusione dei migranti nelle comunità locali attraverso un lavoro congiunto con ognuno di loro.

## OBIETTIVI SPECIFICI

Gli obiettivi specifici del documento presente sono:

- progettare strutture di comunicazione che facilitino un dialogo interistituzionale fra tutti gli attori coinvolti nel processo di integrazione dei migranti;
- creare le condizioni per una condivisione interculturale e interreligiosa fra migranti, enti locali e comunità;
- consentire e aumentare la consapevolezza fra le comunità di migranti e la popolazione locale per affrontare le sfide della migrazione e quelle successive dell'integrazione

## VANTAGGI

I vantaggi di un documento di questo tipo si basano sull'attirare l'attenzione degli enti con capacità di intervento diretto per l'inclusione dei migranti, per migliorare il flusso di lavoro che potrà garantire benefici immediati ai rispettivi riceventi, le loro comunità e i paesi nei quali sono integrati, sulla base dei principi universali di tolleranza e rispetto della dignità umana.

Le necessità di integrazione sono implicite nella difesa dei diritti umani, come incarnati nella Dichiarazione universale di diritti dell'uomo, da dove deriva la necessità di benefici economici, sociali e demografici delle popolazioni locali e immigrate. Devono pertanto essere implementati sforzi per combattere la povertà, il traffico di esseri umani e il contrabbando, i mezzi più comuni per aggirare l'esistenza e la persistenza di politiche migratorie restrittive.

## PRINCIPI

TL'intero documento è basato sui diritti umani riportati nella relativa Dichiarazione universale, promuovendo un approccio olistico e umanistico per gestire i temi legati alla migrazione e allo sviluppo. Questa dichiarazione, pertanto, si ispira ai principi fondamentali della non discriminazione, rispetto della diversità e dignità umana che racchiudono necessariamente la libertà religiosa, l'accesso all'istruzione e il diritto al lavoro.

## RESPONSABILITÀ

Il documento si rivolge a una vasta gamma di enti pubblici e privati, nazionali e locali, con competenze e obiettivi diversi, affinché operino congiuntamente e agiscano in modo responsabile, concordato e inclusivo, riempiendo i divari esistenti o sanando le mancanze dei processi di integrazione di tutte le comunità, in particolare:

- autorità locali;
- centri sanitari;
- Alto commissariato per i migranti (ACM);
- Istituto per l'occupazione e la formazione professionale;
- Istituto di previdenza sociale;
- Ministero per la pubblica amministrazione;
- Politica di sicurezza pubblica (PSP);
- Guardia Nazionale Repubblicana (GNR);

- Servizi per stranieri e di confine (SEF);
- Ministero della cultura;
- Ministero dell'istruzione;
- Associazioni di immigrati;
- Sindacati e associazioni dei datori di lavoro;
- Consiglio portoghese per i rifugiati (CPR);
- Altre ONG;
- Ambasciate e consolati;
- Chiese e istituzioni religiose;

## NON DISCRIMINAZIONE

Il principio di non discriminazione è teso a garantire che tutti gli individui, su base paritaria ed equa, abbiano accesso alle opportunità disponibili nella società. In essenza, richiede che tutti i cittadini in condizioni analoghe ricevano un trattamento paritario e non meno favorevole a causa di determinate caratteristiche fisiche o scelte ideologiche.

Con le iniziative sopra riportate, si intende colmare le differenze esistenti nella società in merito all'accesso a servizi, strutture e opportunità, in particolare in riferimento alle comunità di migranti. L'obiettivo è creare condizioni che consentano un migliore benessere per la popolazione in generale, concentrandosi su aspetti legati alla prossimità e all'accessibilità dei servizi.

Il modo in cui i cittadini interagiscono con i funzionari pubblici può avere un impatto decisivo sul loro benessere. Il rapporto fra comunità di migranti ed enti pubblici è a volte viziato da un approccio discriminatorio, nonché da fattori linguistici che rendono difficile venire a conoscenza e comprendere tematiche importanti per la vita comunitaria dei migranti. L'ignoranza "dell'altro" è un agente moltiplicatore di stereotipi che, a loro volta, possono dare vita ad atteggiamenti discriminatori ispirati da sentimenti e azioni razzisti e xenofobi. Una buona comunicazione è uno degli

aspetti essenziali e maggiormente pressanti al fine di affrontare suddetti atteggiamenti, per facilitare la comprensione di temi importanti per i migranti e la popolazione locale, nonché per rendere più agevole la comunicazione fra comunità di migranti ed enti locali. Ugualmente fondamentale è condividere informazioni in merito a ogni comunità, così da consentire una migliore comprensione “dell’altro”.

#### **Azione I – Creazione di un mediatore/facilitatori di scambi che possano accompagnare la comunità di migranti nell’accesso ai servizi**

Le barriere linguistiche e culturali sono ostacoli all’integrazione e all’inclusione delle comunità di migranti nella popolazione locale. È imperativo, pertanto, facilitare la comunicazione fra servizi pubblici e comunità migranti. Lo scambio potrà contare sul contributo di Organizzazioni di immigrati, nonché sul supporto della Municipalità di Loures, che fungerà da elemento complementare ai servizi di mediazione già adottati in questo ente.

#### **Azione II – Uso delle tecnologie informatiche e dell’universo digitale per accedere alle informazioni/piattaforme di comunicazione**

Lo scopo è aumentare l’accesso all’informazione, la comunicazione e la conoscenza da parte delle comunità di immigrati attraverso computer e collegamenti a Internet gratuiti, in particolare disponibili in biblioteche e spazi per il tempo libero e la socializzazione. Tutto ciò consentirà il rafforzamento dell’offerta già disponibile di collegamenti gratuiti da parte degli enti pubblici.

#### **Azione III – Accesso a biografie/bibliografie di autori internazionali**

Fornendo ai cittadini e alle comunità di migranti la possibilità di ottenere informazioni e conoscenza, si mira ad ampliarne gli orizzonti, dando loro l’opportunità di scoprire scrittori e opere di fama internazionale dai paesi di provenienza dei flussi migratori, allargando lo spettro delle conoscenze sul resto del mondo. Le sessioni di follow-up saranno coordinate dalla Rete delle biblioteche scolastiche.

#### **Azione IV – Accessibilità dei migranti al sistema sanitario primario e differenziato**

Lo scopo è aumentare la consapevolezza del Ministero della Salute, al fine di promuovere, negli enti competenti, l’accesso dei migranti al sistema sanitario primario e differenziato. Queste azioni intendono prevenire, promuovere e ottimizzare le condizioni sanitarie delle popolazioni locali e, in particolare, delle comunità di migranti, consentendo una sorveglianza epidemiologica migliore e più efficiente, nonché un miglior controllo delle malattie infettive, ivi compresi interventi tempestivi in casi di vulnerabilità psicologica. La concessione dovrebbe interessare tutti i migranti sul territorio portoghese con le medesime modalità applicate alla popolazione generale, a prescindere dal periodo di tempo e dalle situazioni specifiche, rendendo i servizi accessibili per consulti urgenti e vitali, esami, terapie, malattie contagiose, salute della madre e del bambino, salute riproduttiva, nonché vaccini, nel rispetto dell’attuale Programma di immunizzazione, estendendo lo stesso anche ai minori che risiedono in Portogallo in base ai termini definiti nel Decreto-Legge n. 67/2004 del 25 marzo e a tutti i cittadini interessati da situazioni di esclusione o ristrettezze economiche, come reso noto dai Servizi sociali. (Rettifica della circolare informativa n. 12 / DQS / DMD del 05/07/09, Direttorato generale per la salute).

#### **Azione V – Traduzione e diffusione di brochure informative del Ministero della Salute in varie lingue**

Le brochure multilingue saranno a disposizione presso la rete dei Centri per la salute di Loures-Odivelas (ACES VII) per consentire ai migranti che non parlano portoghese di comprendere le informazioni fornite. Le versioni a disposizione corrisponderanno alle lingue identificate come più rilevanti in rapporto al numero di parlanti che risultino utenti dei Centri sanitari e degli ospedali.

#### **Azione VI – Aumento della consapevolezza per la creazione di procedure che consentano ai sanitari di svolgere pratiche mediche specifiche, richiedere esami ospedalieri specialistici e test diagnostici complementari gratuiti per migranti in condizione di irregolarità**

Per fornire cure sanitarie universali ai migranti che, a seguito del loro stato o condizione, potrebbero avere timore o essere impossibilitati nell'accedere a tali servizi, si intende aumentare la consapevolezza per la fornitura dei servizi sanitari, comprendendo cittadini che possano dimostrare, seppure non regolari nel paese, di attendere analisi e valutazione della loro situazione da parte degli enti incaricati, nonché di essere in ristrettezze economiche, non dovendo pertanto sostenere i relativi costi sanitari.

Questi cittadini devono inoltre essere valutati dalla Previdenza e dai Servizi sociali per dimostrare la loro precaria situazione economica fino a quando non possa essere certificata dalle Autorità fiscali mediante dichiarazione dei redditi.

## FORMAZIONE E CONSAPEVOLEZZA

L'*empowerment* è una modalità di formazione che mira a orientare verso un processo educativo, di *retraining* e di cambiamento comportamentale. Attraverso la formazione, l'individuo acquisisce caratteristiche di proattività, entra a conoscenza di necessità specifiche, ricerca soluzioni e alternative e, in alcuni casi, si prepara a diventare a sua volta formatore. Pertanto, è importante che i funzionari pubblici abbiano a loro disposizione dei tecnici qualificati che promuovano la creazione di un ambiente più umano e, di conseguenza, una riduzione dei costi, oltre alla semplificazione dei processi. I servizi con personale formato sono più efficienti e più vicini agli utenti, a tutto vantaggio della popolazione locale e di immigrati che riceve informazioni in modo più efficiente, semplice e umano, integrandosi con maggiore rapidità ed efficacia nella comunità che li ospita. La consapevolezza della popolazione locale in rapporto agli immigrati e alle migrazioni è tesa a creare una predisposizione per un cambiamento dei comportamenti. Si denota la volontà di ottenere e interiorizzare una conoscenza rinnovata che consenta di favorire l'abitudine alla riflessione e al pensiero critico, rendendo i cittadini più aperti alle esperienze e ai temi di una società interculturale.

## OBIETTIVO: AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA E RAFFORZARE LA CAPACITÀ DELLA POPOLAZIONE LOCALE IN RELAZIONE A TEMATICHE LEGATE A IMMIGRAZIONE

## ED ESPERIENZE INTERCULTURALI, OLTRE ALL'IMPEGNO A FAVORE DI AZIONI DI TRASFORMAZIONE, BASATE SU GIUSTIZIA, EQUITÀ E SOLIDARIETÀ PER STUDIARE E ADOTTARE STRATEGIE CHE PROMUOVANO L'INCLUSIONE

### Azione I – Creazione e diffusione del “Calendario dell'integrazione”

Questo calendario comprenderà attività da sviluppare di comune accordo e definite periodicamente, allo scopo di informare la popolazione locale sulle diverse culture degli immigrati presenti nella regione. Il tutto dovrebbe svolgersi in aree pubbliche di facile accesso come biblioteche, musei, case della cultura, gallerie, giardini e parchi pubblici, fra le altre soluzioni possibili.

### Azione II – Promozione di momenti interculturali

I momenti interculturali sono inseriti in diversi campi, compresi, per esempio, la musica e la gastronomia, promuovendo la condivisione di abitudini e tradizioni culinarie e culturali, con il fine di combattere la disinformazione della popolazione locale in merito alle idiosincrasie dei nuovi arrivati e alle loro tradizioni.

### Azione III – Informazione, consapevolezza e formazione continua sulle migrazioni per i professionisti del settore dei pubblici servizi

Queste azioni si rivolgono nello specifico ai tecnici del settore sanitario e sociale, insegnanti e gruppi di azione scolastica, nonché a tutti i professionisti dei pubblici servizi. L'obiettivo è che acquisiscano una conoscenza sulle migrazioni e le varie tematiche legate all'interculturalità, così da ridurre lo stigma della migrazione. Un'azione che dovrebbe comportare un miglioramento nei servizi al cittadino.

Nel campo dell'istruzione, si intende formare e aumentare la consapevolezza fra il personale di facoltà e scolastico per gestire i rapporti con le famiglie dei migranti e le relative problematiche. Attraverso azioni di formazione, i

partecipanti acquisiscono competenze interculturali e interreligiose che consentono loro di affrontare in modo più efficiente situazioni relative a studenti migranti o alle loro famiglie, consentendo loro di agire come moltiplicatori di buone pratiche e della conoscenza della migrazione nel contesto educativo.

#### Azione IV – Promozione di club scolastici su tematiche interculturali

La creazione di club scolastici che aumentino la consapevolezza e promuovano il lavoro su tematiche interculturali consente agli studenti di acquisire la conoscenza che permette loro di creare l'abitudine alla riflessione e al pensiero critico, rendendoli maggiormente ricettivi alle esperienze e ai problemi delle società multiculturali.

#### Azione V – Azioni per aumentare la consapevolezza/ laboratori con genitori, tutori e studenti

La creazione di queste attività per aumentare la consapevolezza nelle scuole mira ad accrescere detta consapevolezza fra genitori, tutori e studenti in merito a temi legati alla migrazione e alla sostenibilità di una società interculturale basata sui valori di una corretta convivenza.

### OBIETTIVO: CONSENTIRE ALLA POPOLAZIONE MIGRANTE DI ACQUISIRE COMPETENZE CHE PERMETTANO UN MIGLIOR INSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO E INCLUSIONE NELLA COMUNITÀ LOCALE

#### Azione VI – Organizzazione di corsi di formazione professionale per migranti

Lo scopo è consentire ai migranti di acquisire competenze specifiche per l'integrazione nel mercato del lavoro.

#### Azione VII – Creazione e diffusione di corsi di lingua portoghese per la popolazione immigrata

Saranno organizzati e diffusi il più possibile corsi sulle norme e gli usi della lingua portoghese per parlanti altre lingue, in particolare fra la popolazione migrante, rendendoli disponibili a tutti i livelli. Se necessario, è possibile organizzare tali corsi anche in altre località, oltre a quelle già previste.

### SERVIZI E STRUTTURE SOCIALI

Un'inclusione efficace delle comunità di migranti nella società ospite dipende in larga misura da un'azione efficace dei servizi pubblici e delle strutture sociali. Una comunicazione efficiente e articolata fra tali soggetti andrà a beneficio dell'utente finale, in particolare dei migranti che mancano di mezzi e strumenti di supporto per svolgere le procedure richieste all'ottenimento dello status di cittadino. La cooperazione e la creazione di sinergie fra gli enti aumenta le opportunità di benessere per la popolazione locale, in particolare le comunità di immigrati.

#### Azione I – Informazioni relative al mercato del lavoro

Al fine di rendere note alla comunità di migranti possibili offerte di impiego, si prevede la creazione di una piattaforma di semplice accesso alla quale possano partecipare imprese alla ricerca di dipendenti e lavoratori.

#### Azione II – Presentazione di "Loures Investe"

Questa agenzia comunale è l'unico interlocutore riconosciuto fra l'investitore e il Governo cittadino. Integra i vari uffici in grado di accompagnare i migranti attraverso il processo di creazione di un'impresa, fornendo informazioni e supporto.

#### Azione III – Rafforzare la diffusione delle offerte di lavoro fra le comunità di migranti

## OBIETTIVO: MIGLIORARE L'ARTICOLAZIONE E LA COMUNICAZIONE INTRA-MUNICIPALE

**Azione I** – Articolazione fra servizi integrati (Consiglio municipale di Loures e Previdenza sociale) e il Centro per l'impiego per un follow-up di prossimità sulla ricerca di un'occupazione e l'inserimento professionale

**Azione II** – Diffusione fra i vari enti delle azioni di formazione

È auspicabile una migliore comunicazione fra i servizi, in modo che tutti siano a conoscenza delle iniziative e delle strutture a disposizione per semplificare i processi. Lo scopo è promuovere una comunicazione più snella e rapida delle attività di formazione esistenti per l'insegnamento del portoghese a non madrelingua, nonché altra formazione offerta ai migranti.

**Azione III** – Ottimizzazione dell'articolazione fra i servizi

Questo coordinamento mira a supportare risposte interne ed esterne da parte dei Servizi sociali e dello Sportello al cittadino, con la collaborazione del Consiglio Municipale di Loures, l'Alta commissione per le migrazioni e la Previdenza sociale.



**RIGA**

.....  
 Linee guida e raccomandazioni per le autorità locali  
 Lavorare con i nuovi arrivati (Immigrati) <sup>10</sup>  
 .....

## INTRODUZIONE

Sebbene rispetto ad altri Stati membri dell'UE il numero di immigrati in Lettonia sia piuttosto ridotto, il paese è sempre più interessato da processi migratori poiché i suoi abitanti spostano la residenza in modo permanente altrove e cittadini dall'estero scelgono di vivere in Lettonia. Ogni anno cresce il numero di immigrati (nuovi arrivati) dall'Unione europea e altri paesi (terzi). Nel primo gruppo si contano studenti, lavoratori, investitori, famigliari di cittadini della Repubblica della Lettonia e altri stranieri, fra i quali rifugiati, soggetti con status alternativi, apolidi, ecc. La maggior parte dei nuovi arrivati vive a Riga e questa municipalità è quella che più di frequente deve risolvere tematiche relative alla loro inclusione sociale ed economica. In questo contesto, migliorare la conoscenza e le competenze necessarie per lavorare con i nuovi arrivati, compresi rifugiati e persone con status alternativo, diventa rilevante per gli assistenti sociali e altri funzionari pubblici.

Scopo di questo documento è fornire raccomandazioni per le autorità locali nella pianificazione di una politica per l'integrazione e l'inclusione degli immigrati, nonché per aiutare i funzionari pubblici, in particolare gli assistenti sociali, ma anche altri professionisti che lavorano con i nuovi arrivati (detentori di permessi di soggiorno, rifugiati e soggetti con status alternativi). Le Linee guida sono state elaborate sulla base di proposte avanzate dagli assistenti sociali del comune di Riga durante seminari di formazione dal titolo "Migrazione, diritti umani e sviluppo", tenutisi nel quadro del progetto AMITIE CODE a maggio e ottobre 2016, oltre alla conoscenza ed esperienza degli esperti coinvolti nel progetto.

Le Linee guida comprendono una descrizione della situazione, categorie di nuovi arrivati, bisogni e diritti, sfide nel

lavorare con loro, possibili soluzioni e raccomandazioni per la municipalità e i funzionari pubblici, forme di coinvolgimento delle varie istituzioni e organizzazioni/tipologie di assistenza per operare con i nuovi arrivati, comprese informazioni di contatto per sapere dove rivolgersi in situazioni specifiche.<sup>11</sup>

## DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE

### Gruppi di nuovi arrivati/immigrati

Una parte dei migranti resta in Lettonia per un breve periodo, arrivando senza un visto o in attesa dello stesso. Qualora un cittadino di un altro stato risieda nel paese per oltre novanta giorni in sei mesi, l'Ufficio dei cittadini e la migrazione (di seguito OCMA) ha facoltà di decidere se emettere un permesso di soggiorno temporaneo o definitivo. I cittadini dell'unione europea, l'Area economica europea (EU/EEA) o della Confederazione svizzera ricevono un certificato di registrazione o un permesso di soggiorno definitivo, in base alla durata della loro permanenza in Lettonia. Gli stranieri in possesso di un permesso di soggiorno, certificato di registrazione o di soggiorno definitivo sono considerati abitanti della Lettonia a tutti gli effetti e le informazioni in merito a detti cittadini sono inserite nel Registro della popolazione della Repubblica della Lettonia.

In base ai dati forniti da OCMA, al 1° gennaio 2017 vivevano in Lettonia 52.189 persone con permessi di soggiorno definitivi e 38.193 con permessi temporanei, entrati nel paese per varie ragioni (lavoro, ricongiungimento famigliare, studio o altro). La maggior parte dei nuovi arrivati era cittadino di paesi terzi, non proveniente dall'UE/AEE o dalla Confederazione svizzera; il numero di cittadini provenienti dall'Unione europea, tuttavia, è in crescita.

<sup>10</sup> Le presenti Linee guida sono state sviluppate nel quadro del progetto internazionale *AMITIE CODE - Capitalizing On DEvelopment*. Il progetto è cofinanziato dalla Commissione europea come parte del programma «Non-State Actors and Local Authorities - Raising Public Awareness of Development Issues and Promoting Development Education in the European Union». In Lettonia il progetto è adottato dal Dipartimento di istruzione, cultura e sport del Consiglio cittadino di Riga e dal Centro lettone per i diritti umani. La parte del cofinanziamento del Centro lettone per i diritti umani, che copre la partecipazione allo sviluppo delle Linee guida, è finanziata dalla Society Integration Foundation con risorse dal bilancio statale nel quadro del «Programma di cofinanziamento delle ONG».

<sup>11</sup> Tutte le informazioni qui vi fornite sono valide al 1° giugno 2016. Si raccomanda di verificare gli aggiornamenti della normativa riportata nel documento.

## Chi sono i nuovi arrivati/immigrati in Lettonia?

**Soggetti con permesso di soggiorno definitivo** – figli o coniugi di cittadini o non cittadini della Repubblica della Lettonia e stranieri, soggetti recatisi in Lettonia per un ricongiungimento familiare, cittadini stranieri residenti in modo permanente in Lettonia, residenti UE, rifugiati, ecc. Il 1° gennaio 2017 in Lettonia risiedevano in modo permanente 47.703 cittadini da paesi terzi (principalmente russi, bielorussi e ucraini) e 4.486 dall'UE/AEE e dalla Confederazione svizzera, per un totale di 99 nazionalità.

**Soggetti con permesso di soggiorno temporaneo** – persone entrate in Lettonia per motivi di lavoro o studio, investitori, familiari di cittadini e non cittadini della Repubblica della Lettonia, persone con status alternativi, apolidi, ecc. Il 1° gennaio 2017 risiedevano in Lettonia con un permesso di soggiorno temporaneo 26.262 persone da Stati terzi (principalmente russi, bielorussi e ucraini) e 11.931 cittadini da UE/AEE e dalla Confederazione svizzera.

*Fonte: OCMA, <http://www.pmlp.gov.lv/lv/sakums/statistika/uzturesanas-atlaujas.html>.*

A causa dell'aggravarsi dei conflitti militari e delle crescenti violazioni dei diritti umani nei paesi del Medio Oriente e dell'Africa, in anni recenti è aumentato il numero di persone che cercano asilo nell'UE. In base a dati OCMA, dal 1998, quando si è dato inizio alle procedure di concessione di asilo in Lettonia, l'hanno richiesto in oltre 2.000. Lo status di rifugiato è stato accordato in totale a 118 persone, mentre uno alternativo a 255. All'inizio del 2017 sono stati conteggiati nel Registro della Popolazione 1.795 rifugiati e 213 persone con status alternativi. Quello di rifugiato o alternativo era stato garantito a cittadini provenienti, fra gli altri, da Iraq, Siria, Afghanistan, Eritrea, Kazakistan, Russia, Iran e Uzbekistan.

Nel quadro del Programma di ricollocazione (*relocation*) dell'UE, la Lettonia deve ricevere 531 richiedenti asilo da Grecia e Italia, mentre altri cinquanta dalla Turchia a seguito del Programma di reinsediamento per il periodo 2016-2017. Fino a metà del 2017 sono state ricevute in Lettonia oltre trecento persone da Siria, Iraq ed Eritrea.

**Rifugiato** – persona alla quale è stato concesso tale status nella procedura definita nella Legge in materia di asilo e nel rispetto della Convenzione di Ginevra del 1951. Lo status di rifugiato è garantito a soggetti con un fondato timore di essere perseguitati in patria sulla base di razza, religione, etnia e partecipazione a uno specifico gruppo sociale o per le proprie opinioni politiche.

**Soggetto con status alternativo** – persona alla quale non può essere riconosciuto lo status di rifugiato in base alla Convenzione di Ginevra del 1951, ma che, secondo i trattati internazionali e la normativa europea, è bisognoso di tutela qualora in patria corra il rischio di essere condannato alla pena capitale o punizioni corporali, tortura, trattamento disumano o degradante o altra punizione, nonché sia pesantemente minacciato e tema per la propria vita o salute a seguito di estesi atti di violenza o conflitti armati.

**Richiedente asilo** – cittadino di un paese terzo o apolide che abbia espresso il desiderio di acquisire lo status di rifugiato o uno status alternativo secondo la procedura definita nella legge in materia di asilo. Un soggetto si vede garantito lo status di richiedente asilo fino a quando OCMA non adotta una decisione in merito alla concessione o meno dello status di rifugiato o altro alternativo

*Fonte: Asylum Law <https://likumi.lv/ta/id/278986-patveruma-likums>*

In Lettonia vivono 180 apolidi, soggetti che, in base alla relativa Convenzione del 1954, non hanno la cittadinanza di alcuno stato, per esempio perché non hanno sostituito il passaporto dell'URSS in tempo o per altre motivazioni, quando nessun altro paese garantisca loro una nazionalità e non rispondano ai criteri per ottenere lo status di non cittadino della Lettonia.

### 1.1 DIRITTI E NECESSITÀ DEI NUOVI ARRIVATI

Nel lavorare con i nuovi arrivati, devono essere prese in considerazione le differenze nella portata dei diritti delle

varie categorie in cui sono suddivisi. Per esempio, i diritti dei cittadini EU/AEE in materia di istruzione, occupazione, garanzie sociali e salute sono sostanzialmente identici a quelli dei cittadini della Repubblica della Lettonia. I cittadini di paesi terzi con permesso di soggiorno temporaneo, d'altro canto, hanno accesso a una gamma di servizi pagati dallo Stato decisamente più contenuta rispetto agli stranieri con un permesso definitivo, oltre a rifugiati e persone con status alternativi. I richiedenti asilo sono una categoria a parte, dato che i loro diritti e necessità sono prima di tutto competenza delle istituzioni statali (OCMA, Guardia di frontiera, ecc.), mentre i governi locali sono responsabili solo di alcune funzioni (per esempio la nomina di tutori per i minori). D'altra parte, tutti i nuovi arrivati, come qualunque altro comune cittadino, devono richiedere documenti, soddisfare delle necessità primarie (acqua, cibo, ecc.), trovare un alloggio, accedere a cure sanitarie, istruzione, trovare un impiego ecc. Le autorità locali, quindi, devono prepararsi per entrare in contatto con vari rappresentanti di tali nuovi arrivati che richiedono con sempre maggiore frequenza informazioni e/o assistenza.

## RICHIESTA DI DOCUMENTI

I permessi di soggiorno che concedono il diritto di risiedere legalmente in Lettonia e di ricevere vari servizi sono rilasciati ai cittadini stranieri da OCMA.

**Un cittadino di un paese terzo** può richiedere un permesso di soggiorno definitivo o lo status di residente UE a lungo termine in Lettonia qualora abbia vissuto per un periodo continuato (con le eccezioni previste dalla normativa sull'immigrazione) in Lettonia per cinque anni con un permesso di soggiorno temporaneo, nonché in altri casi (per esempio il figlio minore o un minore sotto la custodia di un cittadino o di un non-cittadino della Lettonia o di uno straniero che abbia ricevuto un permesso di soggiorno definitivo, nonché altri familiari, nel rispetto delle condizioni contenute nella legge). La scadenza del permesso di soggiorno temporaneo dipende dallo scopo dell'entrata nel paese.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Per ulteriori dettagli, vd.: <http://www.pmlp.gov.lv/lv/sakums/pakalpojumi/iecelosana-lv/uzturesanas-atlaujas/uzturesanas-termins.html>

**I richiedenti asilo** hanno un **documento personale ad hoc**, emesso dalla Guardia di frontiera (di seguito State Border Guard – SBG), che concede il diritto di risiedere in Lettonia fino al momento in cui è emessa la decisione finale per la formalizzazione dello status di rifugiato o altro alternativo. La decisione di assegnare lo status di rifugiato o uno alternativo è adottata dalla Divisione richieste di asilo di OCMA o, in caso di appello, dalla Corte del distretto amministrativo (ultima istanza). Sempre in appello, i richiedenti asilo, a seguito della presentazione della domanda a OCMA o SBG, hanno accesso al gratuito patrocinio legale fornito dall'Amministrazione preposta.

*Ulteriori informazioni sui diritti dei richiedenti asilo possono essere trovate nella brochure pubblicata dal Centro lettone per i diritti umani (di seguito LCHR), “Everyone has the right to seek asylum” (Tutti hanno diritto di chiedere asilo) (In russo, inglese e altre lingue): <http://cilvektiesibas.org.lv/en/publications/information-leaflet-for-asylum-seekers-you-could-b-388/> o sul sito [www.beglis.lv](http://www.beglis.lv) / [www.refugees.lv](http://www.refugees.lv)*

**Ai rifugiati** è emesso un **permesso di soggiorno definitivo e un documento di viaggio** che funge al contempo anche da documento di identità.

**Le persone con status alternativo** ricevono un **permesso di soggiorno temporaneo per la durata di un anno**, con possibilità di richiederne l'estensione. Qualora una persona con tale status non sia in possesso di un documento identificativo o di viaggio validi e sia nell'impossibilità di riceverli, sarà emesso un documento di viaggio.

**Gli apolidi** hanno **diritto di richiedere un permesso di soggiorno temporaneo fino a cinque anni**, nonché di ricevere un documento di viaggio per due anni.

Coloro che hanno ottenuto lo status di rifugiato o altro alternativo, al ricevimento del documento di viaggio e di un permesso di soggiorno per la prima volta, sono sollevati dal pagamento degli oneri statali.

*Ulteriori informazioni sull'elaborazione dei documenti da parte di OCMA (<http://www.pmlp.gov.lv/lv/> - sezione “Servizi”)*

## POLITICHE ABITATIVE

Gli stranieri **con un permesso di soggiorno definitivo (compresi i rifugiati) o ai quali sia stato concesso lo status di residenti dell'UE a lungo termine in Lettonia, nonché i cittadini dell'UE/AEE e della Confederazione svizzera e i loro familiari** hanno diritto di accesso a servizi sociali e assistenza, anche in materia di politiche abitative, come se fossero cittadini e non cittadini della Lettonia (*vd. Sezione 3 della norma in materia di servizi sociali e assistenza*).

Le norme in vigore non forniscono assistenza statale o da parte delle autorità locali in materia di politiche abitative per gli **stranieri in possesso di permesso di soggiorno temporaneo**.

**I richiedenti asilo** hanno diritto di risiedere nel Centro per richiedenti asilo di Mucinieki (di seguito ASC), nel rispetto delle norme interne del Centro stesso, nonché in altri spazi sul territorio lettone. Una parte dei richiedenti asilo si trova presso il Centro di accoglienza per cittadini stranieri detenuti di SBG, dove se ne verificano i documenti o nel caso vi sia rischio di fuga

**Chi abbia ricevuto lo status di rifugiato o uno alternativo** deve lasciare l'ASC. In tal caso gli assistenti sociali o i cosiddetti "mentori" li aiutano a trovare un alloggio, nonché a risolvere altre problematiche della quotidianità. In base al piano di azione approvato dal Governo per la ricollocazione e l'accoglienza in Lettonia di soggetti che richiedano una protezione internazionale, dall'aprile 2016 gli assistenti sociali e i mentori sono disponibili per attività *one-to-one* con i richiedenti asilo e chi abbia lo status di rifugiato o altro alternativo. Dal 1° dicembre 2016 fino al 31 maggio 2018 questi servizi sono forniti dall'associazione "Shelter "Safe House"" nel quadro delle disposizioni finanziate dalla Society Integration Foundation

A differenza dei rifugiati, le possibilità di ricevere assistenza per coloro **con uno status alternativo** sono più limitate: hanno diritto ai servizi di accoglienza diurna e notturna, nonché ad aiuti finanziari per l'alloggio, che possono essere concessi dai servizi sociali di un'autorità locale secondo la procedura e per l'importo definito per gli abitanti per le quali è competente suddetta autorità (*vd. altri diritti di questi soggetti nella Sezione "Supporto sociale"*).

## ISTRUZIONE

Le norme della Repubblica della Lettonia garantiscono il diritto a un'istruzione primaria e secondaria gratuita per **tutti i bambini, a prescindere dal loro status** (*Articolo 112 Satversme [Costituzione], Sezione 11 della legge in materia di tutela dei diritti dell'infanzia, Sezione 3 della legge in materia di istruzione, Sezione 41 della legge in materia di istruzione generale*). In applicazione della Disposizione di Gabinetto n. 591, il codice fiscale personale di un minore e i documenti che ne certificano il precedente percorso scolastico non sono una precondizione per la sua iscrizione in istituti di istruzione generale<sup>13</sup>

Si garantisce **ai richiedenti asilo minorenni, così come rifugiati e persone con status alternativi** la possibilità di accedere all'istruzione nella lingua ufficiale del paese ospite in un istituto scolastico statale o di proprietà delle autorità locali

Per i **richiedenti asilo minorenni**, in base al luogo di residenza, l'istituto scolastico è determinato dal Ministero dell'istruzione e delle scienze (di seguito MIS), tenendo conto delle informazioni presentate da OCMA o da SBG, su richiesta dei genitori o dei tutori. L'accesso alle strutture educative è garantito ai minori entro tre mesi e hanno altresì diritto a completare l'istruzione obbligatoria previamente iniziata dopo avere raggiunto il diciottesimo anno d'età. Il MIS fornisce supporto finanziario alle istituzioni scolastiche che accolgono richiedenti asilo minori (ma non rifugiati che hanno acquisito questo status o studenti con status alternativo) ed elabora piani individuali per la loro istruzione.

Nel rispetto delle norme in materia di istruzione, un cittadino straniero o apolide paga per frequentare programmi di formazione superiore, nel rispetto delle condizioni definite dai rispettivi istituti scolastici.

<sup>13</sup> Disposizione del Gabinetto dei Ministri del 13 ottobre 2015 N. 591 «Procedure per l'iscrizione e l'allontanamento degli studenti dagli istituti di istruzione generale e gruppi educativi prescolastici speciali, nonché per il passaggio agli anni successivi».

## APPRENDIMENTO DELLA LINGUA LETTONE

La conoscenza del lettone è una priorità per l’inserimento dei nuovi arrivati nel mercato del lavoro e nella società. L’ottima conoscenza della lingua (livello A2) è inoltre un prerequisito per ottenere un permesso di soggiorno permanente e lo status di residente dell’UE a lungo termine. I nuovi arrivati hanno la possibilità di apprendere il lettone in modo autonomo oppure avvalendosi di materiale elettronico e altre risorse messe a disposizione dall’Agenzia per la lingua lettone (di seguito LLA) ([www.valoda.lv](http://www.valoda.lv)).

Ogni anno il Dipartimento per l’istruzione, la cultura e lo sport del Consiglio Cittadino di Riga supporta l’organizzazione gratuita di corsi di lingua lettone **per i cittadini che hanno dichiarato di risiedere ufficialmente a Riga**.

*Ulteriori informazioni sulla lingua ufficiale sulla homepage del Dipartimento [www.iksd.riga.lv](http://www.iksd.riga.lv) (sezione “Concorsi per progetti”)*

I corsi di lingua lettone per **i richiedenti asilo** presso l’ASC sono erogati dalla LLA.

**I rifugiati e le persone con status alternativi** possono imparare il lettone anche registrandosi presso l’Agenzia di collocamento statale (di seguito SEA) (vd. Sezione “Occupazione”). *Per ulteriori possibilità di apprendimento del lettone si consiglia di consultare la homepage dell’associazione “Shelter “Safe House””* (<http://www.integration.lv/lv/macies-latviesu-valodu>).

## OCCUPAZIONE

**I cittadini dell’UE/AEE e della Confederazione svizzera, nonché tutti coloro in possesso di un permesso di soggiorno definitivo o residenti a lungo termine dell’UE** hanno accesso illimitato al mercato del lavoro lettone. Analogamente, **diverse altre categorie di stranieri** hanno diritto a impiegarsi presso qualunque datore di lavoro

senza alcuna restrizione, per esempio coniugi e figli minorenni di cittadini e non cittadini della Lettonia e di stranieri che abbiano ricevuto un permesso di soggiorno definitivo, nonché investitori, persone con uno status alternativo e loro famigliari, apolidi, ecc.

Una parte degli stranieri riceve un permesso di soggiorno temporaneo a scopo di lavoro dietro invito di un datore di lavoro determinato, documento concesso anche a singoli commercianti, liberi professionisti, membri di consigli e comitati ecc. Le possibilità di impiego di questi cittadini stranieri sono legate allo scopo della loro residenza. Anche gli studenti stranieri full-time hanno diritto di lavorare, seppure con alcune limitazioni (20 ore/settimana massimo).

*Per ulteriori informazioni sulle possibilità di occupazione per i cittadini di paesi terzi, si consiglia di visitare la homepage gestita dall’associazione “Shelter “Safe House””*: <http://www.integration.lv/lv/darbs>

**Un richiedente asilo** ha il diritto di iniziare a lavorare unicamente qualora, entro sei mesi dalla presentazione della richiesta, non abbia ricevuto alcuna comunicazione da OCMA in merito alla concessione dello status di rifugiato o di uno alternativo per cause non imputabili a tale richiedente (par. 23, sez. 9 95 della legge in materia di immigrazione). Solitamente OCMA adotta la decisione rispettiva entro un periodo più breve e i richiedenti asilo non lavorano.

**Diverse categorie di nuovi arrivati (ma non tutte)** hanno la possibilità di ricevere supporto in caso di disoccupazione accedendo ai servizi di SEA. Fra loro vi sono persone con permessi di soggiorno definitivi, coniugi di cittadini, non cittadini della Repubblica della Lettonia e di persone con permesso di soggiorno definitivo, con un permesso di soggiorno temporaneo, cittadini UE/AEE e della Confederazione svizzera e loro familiari che risiedano legalmente nella Repubblica della Lettonia, persone alle quali è stato concesso uno status alternativo e loro famigliari con un permesso di soggiorno definitivo, ecc. *(Sezione 2 della legge in materia di supporto a disoccupati e a coloro che sono alla ricerca di un impiego)*.

Dall’inizio del 2016, nel quadro di un progetto specifico, SEA fornisce aiuto ai **rifugiati e alle persone con status alternativo** tracciandone un profilo per identificare le loro possibilità di integrazione nel mercato del lavoro nazionale

e i servizi SEA più adatti, offrendo corsi di lingua lettone senza una lingua intermedia, così come altre misure di aiuto.<sup>14</sup> L'assistenza ai rifugiati e alle persone con status alternativo per risolvere problematiche legate all'occupazione è fornita anche dagli assistenti sociali e da tutor appositi nel quadro di quanto garantito dall'associazione "Shelter "Safe House"", sviluppando e adottando piani di integrazione socio-economici individuali.

## SANITÀ

In modo analogo ai cittadini e non cittadini della Repubblica della Lettonia, anche i **cittadini dell'UE/AEE e della Confederazione svizzera che risiedono nel paese come lavoratori dipendenti o in proprio, nonché i loro familiari, stranieri, in possesso di un permesso di soggiorno definitivo, rifugiati e persone alle quali è stato garantito uno status alternativo** possono ricevere cure mediche a spese dello Stato (*Sezione 17, legge in materia di cure sanitarie*).

Nella maggior parte dei casi, i servizi sanitari pagati dallo Stato, ivi comprese terapie d'urgenza, non sono accessibili a **persone con un permesso di soggiorno temporaneo** (sono invece garantiti a coloro che hanno uno status alternativo).

*Per ulteriori informazioni sull'accessibilità delle cure mediche, si consiglia di consultare la homepage del sito gestito dall'associazione "Shelter "Safe House"" (<http://www.integration.lv/lv/sociala-aizsardziba>).*

## RICHIEDENTI ASILO

Sono forniti ai **richiedenti asilo** e pagati dal budget dello Stato (*Disposizione di Gabinetto n. 1529 "Procedure per finanziamento e organizzazione delle cure sanitarie"*) assistenza medica d'urgenza, ostetrica, dentale per casi acuti,

<sup>14</sup> Per maggiore dettagli, consultare la homepage di SEA: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=433&mid=551>.

cure primarie, assistenza psichiatrica e medica ai minori, nonché servizi compresi nella legge in materia di sicurezza epidemiologica e cure mediche richieste per la tubercolosi. Un primo esame medico dei richiedenti asilo è svolto nell'ASC o nei centri di accoglienza per stranieri detenuti, qualora si tratti di soggetti sotto custodia.

La legge in materia di richiedenti asilo e gli standard internazionali prevedono che, a seguito del ricevimento dei **richiedenti asilo**, siano valutate e prese in considerazione le necessità dei soggetti maggiormente vulnerabili. Sono inseriti in questi gruppi minori, disabili, soggetti in età pensionabile, donne incinte, famiglie monoparentali con figli minori, vittime del traffico di esseri umani, soggetti che a causa delle loro condizioni di salute richiedano cure speciali, persone con disturbi mentali, vittime di tortura, stupro o altro tipo di grave violenza psicologica, fisica o sessuale ecc.

## AIUTI SOCIALI

**I soggetti che hanno diritto agli aiuti statali, servizi sociali e assistenza, comprese le categorie dei nuovi arrivati**, sono definiti da numerose leggi come quella in materia di supporto ai disoccupati e a coloro in cerca di occupazione (Sezione 2), sugli aiuti statali (Sezione 4) e servizi sociali e assistenza (Sezione 3).

*Per ulteriori informazioni sull'accessibilità al Sistema di previdenza sociale per i cittadini di paesi terzi, si consiglia di consultare la homepage gestita dall'associazione "Shelter "Safe House"": <http://www.integration.lv/lv/sociala-aizsardziba>*

**I rifugiati** hanno gli stessi diritti ad aiuti statali, servizi sociali e assistenza dei cittadini e non cittadini della Repubblica della Lettonia.

**I soggetti con status alternativi** hanno diritto di ricevere aiuti economici per un livello di reddito minimo, un riparo diurno e notturno, nonché informazioni e consulenza da parte dei servizi sociali. I minori con status alternativo

possono ricevere assistenza e partecipare ad attività di riabilitazione sociale. I servizi sociali comunali hanno facoltà di fornire aiuti ai fini abitativi a un soggetto al quale sia stato concesso uno status alternativo secondo la procedura e gli importi definiti per gli abitanti per i quali sia competente la specifica autorità locale (*legge in materia di servizi sociali e assistenza, Sezione 13 11*)(1).

**I rifugiati e i soggetti con status alternativo**, a seguito di certificazione formale della loro condizione, ricevono un aiuto economico (adulti – euro 139/mese; ogni membro successivo della famiglia – euro 97; minori – euro 97).

Qualora **un rifugiato o un soggetto con status alternativo** non avesse mezzi sufficienti per la sussistenza, avrà diritto a un supporto finanziario o aiuto economico per coprire i costi abitativi. **Detto aiuto economico una tantum** è corrisposto da OCMA, dietro ricevimento di apposita richiesta. Un soggetto può sollecitare personalmente detto aiuto economico entro un mese dalla data in cui è stata adottata la decisione relativamente al suo status.

Un rifugiato ha diritto a un aiuto economico per coprire i costi abitativi per dieci mesi, entro un periodo di dodici dal giorno in cui gli è concesso tale status. Un soggetto con uno status alternativo può ricevere un aiuto economico per sette mesi, entro un periodo di dodici dal giorno in cui è formalmente riconosciuta la sua situazione. Nel caso in cui un rifugiato o un soggetto con status alternativo abbia un'occupazione, l'assegno è corrisposto per non oltre tre mesi dopo l'inizio dell'attività come lavoratore dipendente o autonomo. Per ricevere l'assegno, un rifugiato o un soggetto con status alternativo deve essere impiegato o registrato presso SEA come disoccupato o in cerca di occupazione e deve rispettare specifici obblighi (con alcune eccezioni), fra i quali prendere parte a programmi per l'apprendimento della lingua ufficiale del paese ospite. (*Informazioni sul supporto ai rifugiati e alle persone con uno status alternativo alla Sezione 53 della legge in materia di richiedenti asilo*).

**I richiedenti asilo** non in stato di fermo e che non abbiano accesso a risorse finanziarie ricevono euro 3,00/giorno dal budget dello Stato. Non ricevono invece aiuti sociali dalle autorità locali, fatto salvo per i minori non accompagnati (vd. sotto)

## MINORI NON ACCOMPAGNATI

Negli ultimi anni, fra i minori non accompagnati che giungono in Lettonia alcuni sono richiedenti asilo, mentre altri sono interessati da una procedura di espulsione. Sono definiti come cittadini di un paese terzo o apolidi, con meno di diciotto anni, arrivati o residenti in Lettonia senza qualcuno che ne abbia la diretta responsabilità (padre, madre o tutore) fino a quando un adulto non si assuma i doveri di cura relativi (*Articolo 1, parte 7 della legge in materia di asilo*).

Nei rapporti personali e finanziari, un minore non accompagnato è rappresentato dal Tribunale per gli Orfani, da un tutore da esso nominato o dal direttore di una struttura di accoglienza per l'infanzia. Nel rispetto di una decisione del Tribunale degli Orfani, un richiedente asilo, minorenne e non accompagnato, deve essere sistemato presso un ACAS, in una famiglia affidataria o una struttura di accoglienza apposita, in base a quale si ritenga sia il suo migliore interesse. Le spese delle autorità locali legate alla collocazione del minore in una famiglia affidataria o in una struttura apposita sono coperte dal budget dello Stato (*vd. parti 6-11 della Sezione 9 della legge in materia di richiedenti asilo*).

*Per ulteriori informazioni sul ruolo del Tribunale degli Orfani e le autorità locali nella ricezione di minori e altre tematiche si consiglia di consultare la relazione informativa del Ministero della tutela ambientale e dello sviluppo regionale “Impatto delle misure per un'inclusione socio-economica dei rifugiati e dei soggetti con status alternativo sul bilancio preventivo comunale”:* <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40393118&mode=mk&date=2016-09-20>.

## INFORMAZIONI SULLO STATO

Giunti in Lettonia, i nuovi arrivati richiedono informazioni sia sul paese sia sui loro obblighi e diritti. I cittadini di paesi terzi, compresi rifugiati, soggetti con status alternativi e richiedenti asilo che risiedono legalmente sul territorio lettone possono rivolgersi al Centro informazioni per immigrati creato nel 2016, il cui funzionamento è garantito dall'associazione “Shelter “Safe House”” come parte di un progetto specifico. La struttura opera a Riga e in altre quattro regioni della Lettonia e funziona come sportello unico, fornendo informazioni e supporto agli utenti, per esempio su temi come

occupazione, istruzione, politiche abitative, ecc. anche per fornitori di servizi e cittadini lettoni, garantendo altresì servizi di interpretazione nelle lingue meno frequenti (arabo, curdo, farsi, dari, trigrino, uzbeko, pashtu, ecc.). Per ulteriori informazioni, si consiglia di consultare il sito del Centro informazioni per immigrati: [www.integration.lv](http://www.integration.lv)

SSEA ha inoltre adottato delle misure informative per i rifugiati e i soggetti con status alternativo nel mercato del lavoro in Lettonia, per esempio pubblicando la brochure “First Steps towards a Job”, primi passi verso un impiego.<sup>15</sup> Sono fornite varie informazioni sulla vita quotidiana anche da “TREPES” e “Gribu palīdzēt bēgļiem”, associazioni che si basano principalmente sul contributo di volontari e che sposano di volta in volta diversi progetti per l’integrazione dei migranti.

## LE SFIDE DEL LAVORO CON I NUOVI ARRIVATI E POSSIBILI SOLUZIONI

### 1.2 COMUNICAZIONE

Lavorando con i nuovi arrivati si evidenziano diversità culturali, religiose e linguistiche. Molti di quanti giungono in Lettonia parlano inglese o russo e la barriera linguistica è particolarmente evidente nei contatti con parlanti lingue rare nel paese (arabo, farsi, dari, pashtu, ecc.). La qualità delle traduzioni e la disponibilità di interpreti può rivelarsi un ulteriore problema.

## RACCOMANDAZIONI E PROPOSTE PER SUPERARE LE BARRIERE LINGUISTICHE

### Per la municipalità:

- facilitare e supportare i dipendenti nell’apprendimento di varie lingue straniere meno frequenti in Lettonia, ma molto diffuse globalmente (p.es. arabo, francese);

<sup>15</sup> <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=433&mid=551>.

- garantire che le istituzioni delle autorità locali possano contare su dipendenti in grado di parlare correttamente diverse lingue straniere;
- cercare di garantire la disponibilità di interpreti per i dipendenti delle autorità locali nel lungo termine.

### Per i funzionari pubblici:

- se impossibile fornire un servizio di interpretazione, chiedere all’utente se famigliari o conoscenti lo possano aiutare nella comunicazione. Si consiglia di prestare particolare attenzione nel caso il tema oggetto di discussione sia legato alla sfera personale, per esempio episodi di violenza domestica o simili;
- verificare che ci sia comprensione effettiva con l’utente (p.es. chiedendogli ripetutamente se ha compreso quanto si sta dicendo);
- se l’utente parla una delle lingue rare in Lettonia, è possibile rivolgersi per assistenza all’associazione “Shelter “Safe House”” che, nel quadro del progetto “Centro informazioni per immigrati”, si impegna a garantire la comunicazione di cittadini di paese terzi, compresi rifugiati e soggetti con status alternativo, con varie istituzioni (per ulteriori informazioni, si consiglia di consultare la homepage dell’associazione: <http://www.patverums-dm.lv/lv/tulkosanas-pakalpojumi>); <http://www.integration.lv/lv/informacija-pakalpojumu-sniedzejiem>.

Una comunicazione valida ed efficace può essere ostacolata da **stereotipi** (generalisti, opinioni semplicistiche, positive o negative, su certi gruppi sociali e i loro membri, per esempio “*gli immigrati non sono istruiti o non vogliono lavorare*” o “*i rifugiati non saranno in grado di integrarsi in Lettonia a causa delle differenze culturali*”) e **pregiudizi**<sup>16</sup> (stereotipi oggettivamente infondati su un certo gruppo di persone o un fenomeno sociale con un atteggiamento rigido e inesorabile (p.es. “*i musulmani sono pericolosi*”, “*gli uomini arabi sono aggressivi*” o “*i rifugiati minacciano la nostra libertà*”). La **paura del contatto** con esponenti di altre culture e religioni deriva principalmente dalla mancanza di esperienza di tali interrelazioni e scarsa conoscenza delle diversità culturali e religiose. Una ricerca rivela

<sup>16</sup> Per ulteriori informazioni su stereotipi e pregiudizi: Latvijas Cilvēktiesību centrs. Mediji un daudzveidība, 2011, <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/publications/mediji-un-daudzveidiba-materials-zurnalistiem-un-z/>

che intolleranza e distanza sociale sono più evidenti soprattutto nei confronti di soggetti visivamente molto diversi, appartenenti a un gruppo etnico o religioso differente dalla maggioranza della popolazione, in particolare persone di colore, rom, ebrei e musulmani.<sup>17</sup>

## RACCOMANDAZIONI E PROPOSTE PER SUPERARE STEREOTIPI E PREGIUDIZI

### Per la municipalità:

- supportare i dipendenti di un'autorità locale per migliorare, espandere e sviluppare le loro competenze comunicative interculturali, offrendo e favorendo opportunità di partecipazione a corsi di formazione attinenti ed eventi di dialogo interculturale (conferenze, seminari, eventi con la partecipazione dei nuovi arrivati, ecc.).

### Per i funzionari pubblici:

- ricordare che i migranti e i loro gruppi di appartenenza sono molto diversi e ogni caso dovrebbe essere gestito individualmente;
- aumentare la conoscenza dei paesi di origine degli utenti con culture e religioni diverse, affrontando anche la questione dei diritti umani nei vari Stati (p.es. usando il database <http://www.refworld.org/> in inglese, nonché chiedendo la consulenza di organizzazioni non governative, di seguito ONG);
- migliorare le competenze interculturali, garantendo pari trattamento ai rappresentanti delle varie culture e religioni e affrontando senza pregiudizi alcune differenze, per esempio incoraggiando le donne musulmane a parlare dei loro problemi, se necessario senza la presenza dei mariti, chiedendo a un utente se ha obiezioni all'uso di un

<sup>17</sup> Eurobarometro: Discriminazione nell'UE nel 2015: <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/search/discrimination/surveyKy/2077>; SKDS, Social Integration in Riga, 2014:[http://www.iksd.riga.lv/upload\\_file/Sports\\_pievienotie/0\\_2014/09\\_2014/Atskaite\\_Riga\\_IKSD\\_052014.pdf](http://www.iksd.riga.lv/upload_file/Sports_pievienotie/0_2014/09_2014/Atskaite_Riga_IKSD_052014.pdf).

interprete specifico e richieste puntuali (p.es. genere, religione o dialetto potrebbero limitare la predisposizione al dialogo) o evitando un contatto visivo prolungato con gli utenti musulmani;

- comprendere che non tutti gli uomini musulmani possono essere disponibili a salutare una donna con una stretta di mano, ecc.
- aumentare la consapevolezza in merito alla situazione di un utente, rifugiato o con status alternativo, cercando un consulto con un dipendente responsabile dell'associazione "Shelter "Safe House"".

Si deve ricordare che i nuovi arrivati giungono in un ambiente a loro ignoto e che, nella maggior parte dei casi, non conoscono bene leggi, norme, diritti e obblighi vigenti in Lettonia. Sebbene ai migranti siano state fornite varie informazioni, non è possibile pensare che tutti abbiano esattamente la medesima percezione e approccio di chi eroga tali informazioni, nonché la sufficiente comprensione delle leggi e dei regolamenti e un alto livello di istruzione. Spostandosi in un paese straniero, i migranti devono superare uno shock culturale e adattarsi a un nuovo ambiente. È pertanto da tenere in conto che potrebbero avere posizioni diverse su temi sociali, economici e politici, così come percezioni e comprensione di cosa sia "buono e cattivo", "molto o poco", ecc.<sup>18</sup>

## RACCOMANDAZIONI PER PROMUOVERE UNA COMUNICAZIONE EFFICIENTE E L'ADATTAMENTO DEI NUOVI ARRIVATI

### Per la municipalità:

- promuovere una cooperazione a lungo termine fra istituzioni e comunità locali dei nuovi arrivati, comprese quelle religiose, nonché le organizzazioni che li supportano (p.es. associazioni di volontariato), che potrebbero fornire assistenza ai dipendenti delle autorità locali per conoscere meglio le varie culture e religioni, ma anche ai nuovi arrivati, coadiuvandoli nei loro contatti con gli enti del posto;

<sup>18</sup> Dal materiale formativo dell'esperto Samarie Wijekoon Löfvendahl, "Interview Techniques" (2007), proprietà di LCHR.

- promuovere la condivisione di esperienze con i funzionari pubblici da altri paesi nel lavoro con i nuovi arrivati.

#### Per i funzionari pubblici:

- controllare lo status legale di un utente (permesso di soggiorno, rifugiato o stato alternativo, ecc.) e da quanto tempo risiede in Lettonia;
- se necessario, informare l'utente della possibilità di ottenere informazioni e consulenza da istituzioni statali e ONG (vd. Sezione 3);
- mostrare interesse nelle aspettative e nelle percezioni dell'utente in merito alla risoluzione dei suoi problemi;
- spiegare all'utente l'ordine esistente in Lettonia, esprimendo interesse e comprensione per quello nel suo paese di origine, al fine di facilitarne l'adattamento;
- se necessario, spiegare ripetutamente all'utente i suoi diritti, obblighi e possibilità;
- formulare le domande con chiarezza;
- se necessario, porre ulteriori domande

La percezione di informazioni e comunicazione può essere inoltre inficiata dalla **sindrome da stress post-traumatico** (SSPT), diffusa soprattutto fra richiedenti asilo, rifugiati e soggetti con status alternativo. Molti di loro sono vittime di violenza o tortura, o ne sono stati testimoni. Le donne sono ad alto rischio di violenza domestica e, in tal caso, risulta necessaria la presenza di uno psicologo o di un legale. L'assistente sociale è uno dei pochi professionisti che il soggetto incontra in Lettonia per discutere e risolvere i suoi problemi, pertanto, è fondamentale che percepisca la chiara volontà di aiutarlo. La SSPT può essere accompagnata da stress emotivo, ansia, pianto, isolamento, paura, attacchi di panico, problemi di memoria, difficoltà a concentrarsi, tristezza, depressione, bassa autostima, insonnia, disturbi alimentari, ossessione per eventi passati e incapacità di pianificare il futuro. È semplice non comprendere un soggetto con questi sintomi e giudicarlo dalla sua riluttanza a cooperare e a fornire informazioni veritiere.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> NSW Refugee Health Service, STARTTS, Working with Refugees. A Guide for Social Workers, Sydney, Australia, 2014, [https://www.swslhd.nsw.gov.au/refugee/pdf/NSW\\_REFUGEE\\_STARTTS.pdf](https://www.swslhd.nsw.gov.au/refugee/pdf/NSW_REFUGEE_STARTTS.pdf)

## Raccomandazioni e proposte per ridurre l'impatto della sindrome da stress post-traumatico sulla comunicazione

### Per la municipalità:

- facilitare lo sviluppo delle competenze dei dipendenti delle autorità locali per lavorare con utenti affetti da sindrome da stress post-traumatico, promuovendo la loro partecipazione a formazione, seminari o altri eventi sul tema;
- promuovere e consolidare la cooperazione e la condivisione di esperienze fra dipendenti di istituzioni di autorità locali e varie organizzazioni per fornire supporto ai soggetti affetti da disturbi psicologici e mentali, per esempio il centro di crisi e consulenza "Skalbes", il centro per le donne "Marta", i centri per persone con disabilità mentali "ZELDA", ecc.;
- preparare linee guida per i dipendenti su come riconoscere la sindrome da stress post-traumatico e lavorare con gli utenti affetti da problemi psicologici.

### Per i funzionari pubblici:

- sviluppare competenze per riconoscere la sindrome da stress post-traumatico;
- mantenere un atteggiamento conciliante e positivo e un clima preferibilmente di confidenza;
- ascoltare l'utente con attenzione e attivamente, esprimendo interesse e incoraggiandolo a parlare;
- esprimersi senza fretta e chiarire alcune problematiche durante la conversazione;
- evitare un tipo di dialogo che potrebbe creare associazioni mentali con un interrogatorio;
- evitare di porre domande relative a esperienze traumatiche specifiche, se non direttamente legate alla fornitura di servizi;
- se necessario, informare l'utente della possibilità di avvalersi del consulto di psicologi e legali offerta dall'associazione "Shelter "Safe House"", il centro di crisi e consulenza "Skalbes", il centro per le donne "Marta", ecc.;
- in presenza di disturbi mentali conclamati, è possibile chiedere assistenza al centro per persone con disabilità mentali "ZELDA", che fornisce consulenza legale gratuita ai cittadini su questi temi.

## 1.3 DOCUMENTI

Per diverse ragioni, i nuovi arrivati non sono sufficientemente informati sulle procedure per l'ottenimento di vari documenti (permessi di soggiorno, apertura di un conto corrente, accesso all'istruzione, ricongiungimento familiare, ecc.) o richiedono ulteriori spiegazioni e assistenza pratica. L'elaborazione della documentazione, inoltre, può essere ostacolata da altri fattori come mancanza di risorse finanziarie per pagare le tasse per l'emissione o l'estensione del permesso di soggiorno o la traduzione, malattia, qualora il datore di lavoro non fornisca tutti i documenti necessari per estendere un permesso di soggiorno temporaneo a un dipendente straniero arrivato in Lettonia a scopo di lavoro, ecc. La formalizzazione del proprio stato legale è un tema particolarmente importante per i cittadini stranieri, considerando inoltre che OCMA o SBG possono emettere un ordine di allontanamento o decidere per l'espulsione coatta di un soggetto che non abbia presentato o esteso il proprio permesso di soggiorno in tempo, risiedendo quindi nel paese in modo illegale.

Analogamente, una risoluzione di successo delle problematiche di un utente potrebbe essere ostacolata da documenti originali in lingue straniere, nonché dall'assenza degli stessi (compresi, per esempio, atti che ne certifichino il livello di studi, qualifiche professionali o stato di salute), spesso il caso per richiedenti asilo, rifugiati e soggetti con status alternativo che di frequente lasciano il paese senza documenti o li perdono durante il viaggio. Inoltre, non tutti i nuovi arrivati sanno quali documenti sono necessari per risolvere la loro situazione con un'autorità locale

## Raccomandazioni e proposte per facilitare l'accesso dei nuovi arrivati ai documenti

### Per la municipalità:

- rafforzare la cooperazione fra dipendenti delle autorità locali e istituzioni statali e delle autorità locali responsabili dell'elaborazione ed emissione dei documenti (OCMA, SEA, istituzioni scolastiche, sanitarie, ecc.), nonché ONG che lavorano con i nuovi arrivati ("Shelter "Safe House"", LCHR, ecc.);

### Per i funzionari pubblici:

- fornire assistenza ai rifugiati e alle persone con status alternativi per problematiche legate ai documenti in collaborazione con un tutor sociale;
- raccomandare agli utenti di rivolgersi all'associazione "Shelter "Safe House"" o a OCMA per consulenza su temi legati al ricevimento del permesso di soggiorno e l'elaborazione di altri documenti di identità personale;
- se possibile, informare l'utente o il tutor sociale dei documenti necessari e chiedere di portarli con sé;
- se del caso, suggerire al cliente di richiedere a parenti o amici di inviare dall'estero i documenti necessari;
- qualora un cittadino straniero, per ragioni giustificate, non ricevesse un permesso di soggiorno in tempo o non avesse legalizzato il proprio status diversamente, consigliare di risolvere la questione il prima possibile, rivolgendosi a OCMA e, quando necessario, coinvolgendo un legale, un consulente o LCHR;
- qualora un Cittadino straniero non avesse i presupposti legali per risiedere in Lettonia e volesse fare ritorno volontariamente al proprio paese, informarlo della possibilità di chiedere aiuto all'Organizzazione internazionale per le migrazioni (OIM/IOM).

## 1.4 ACCESSO ALLA CASA

Di recente, in particolare in riferimento al programma dell'UE per la ricollocazione dei rifugiati, ha acquisito rilevanza la condizione problematica di questi ultimi e dei soggetti con status alternativo per quanto riguarda le politiche abitative. A differenza dei migranti economici, che pianificano preventivamente il trasferimento in un paese estero e sono dotati delle risorse necessarie, i richiedenti asilo lasciano la loro terra di origine costretti dalle circostanze, nella maggior parte dei casi diventando totalmente dipendenti dall'assistenza fornita dal paese ospitante (assegni statali e aiuti garantiti dalle autorità locali) fino a quando non si adattano alle nuove circostanze e sono in grado di mantenersi. Vari studi<sup>20</sup> e l'esperienza sul campo dimostrano che l'importo previsto come assegno (139 euro, vd. Sezione 1) non è sufficiente per pagare l'affitto di un appartamento, in particolare il primo mese, soddisfacendo anche necessità di base

<sup>20</sup> Studio UNHCR "Integration of Refugees in Latvia: Participation and Empowerment", ottobre 2014 – gennaio 2015, [http://www.emn.lv/wp-content/uploads/UNHCR\\_Integration-of-refugees-in-Latvia.pdf](http://www.emn.lv/wp-content/uploads/UNHCR_Integration-of-refugees-in-Latvia.pdf).

quali l'alimentazione. A volte sono altri compatrioti o volontari che li aiutano a far fronte alle spese fondamentali. Inoltre, i rifugiati e i soggetti con status alternativi richiedono assistenza pratica nella ricerca di un alloggio, la stesura del contratto di affitto, la negoziazione con il proprietario, ecc.

In base alle informazioni a disposizione di LCHR e dell'associazione "Shelter "Safe House"", i nuovi arrivati, compresi rifugiati e soggetti ai quali è garantito uno status alternativo, hanno difficoltà nel trovare un'abitazione a causa di stereotipi e pregiudizi prevalenti che portano a discriminazione e a un comportamento non equo, privo di reale fondamento. La discriminazione si manifesta anche in altre situazioni, per esempio quando un proprietario si rifiuta di affittare un appartamento allo scoprire che l'affittuario è uno straniero, un rifugiato, una persona non di pelle bianca, un musulmano, ecc. Le leggi della Repubblica della Lettonia<sup>21</sup> proibiscono la discriminazione in riferimento a beni e servizi pubblicamente accessibili, ivi comprese le abitazioni, sulla base di razza, etnia o altre motivazioni.

### Raccomandazioni e proposte per facilitare l'accesso alla casa dei nuovi arrivati

#### Per la municipalità:

- valutare la possibilità di offrire ai rifugiati o ai soggetti che hanno ottenuto uno status alternativo alloggi temporanei (di transito) poco dopo aver lasciato l'ASC e prima di trovare una casa adatta;
- promuovere misure antidiscriminatorie e di lotta ai pregiudizi, nonché iniziative e campagne per aumentare la consapevolezza dell'opinione pubblica.

<sup>21</sup> Legge in materia di proibizione della discriminazione delle persone fisiche – Legge in materia di operatori economici e tutela dei diritti del consumatore. Per ulteriori informazioni sulla discriminazione nei vari campi, si consiglia di consultare la pagina di LCHR: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/>.

### Per i funzionari pubblici:

- aiutare i rifugiati e i soggetti con status alternativo a trovare un alloggio adeguato, offrendo alternative meno onerose e cooperando con i tutor sociali; valutare la possibilità di concedere aiuti economici per le abitazioni ai rifugiati e ai soggetti con status alternativi durante il primo periodo della loro vita in Lettonia sulla base di regolamenti vincolanti dei governi locali;
- se i nuovi arrivati sono stati vittime di discriminazione nella ricerca di un'abitazione, informarli della possibilità di presentare una denuncia e chiedere assistenza legale rivolgendosi all'Ufficio dell'Ombudsman o a LCHR (sulla pagina Web di LCHR è disponibile un modulo di denuncia <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/report-discrimination/>).

## ACCESSO ALL'ISTRUZIONE

L'identificazione di un istituto scolastico per i minori è sovente causa di problemi ed incertezze. Sebbene in Lettonia la diversità culturale sia in aumento,<sup>22</sup> possono rilevarsi complicazioni nel caso le scuole non abbiano esperienza nel ricevere alunni stranieri, in particolare se quest'ultimo parla una lingua rara o ha un livello di conoscenza molto diverso da quello dei compagni di classe. Diverse scuole hanno già acquisito notevole esperienza<sup>23</sup> e sono ora in grado di modificare la didattica in base alle necessità degli studenti. I complessi scolastici, d'altra parte, possono trovarsi davanti a incertezze anche in riferimento alla garanzia che il minore acquisisca un'istruzione generale in caso sia interessato da una procedura di rimpatrio o manchi dei documenti necessari. Anche in questo frangente, tuttavia, deve essere garantito il diritto a un'istruzione primaria e secondaria gratuita.

<sup>22</sup> Secondo dati MIS, all'inizio dell'anno scolastico 2016/2017 frequentavano istituti di istruzione obbligatoria in Lettonia 518 cittadini da paesi terzi: USA, Azerbaijan, Bielorussia, Cile, Cina, Georgia, Indonesia, Iraq, Israele, Nuova Zelanda, Kazakistan, Moldavia, Russia, Siria, Taiwan, Thailandia, Turchia, Ucraina e Uzbekistan

<sup>23</sup> Per esempio, la scuola secondaria di Riga n. 15, la scuola secondaria ucraina di Riga, la scuola secondaria Natalija Ddraudzinal, la scuola secondaria serale Riga Rainis n. 8, la scuola primaria di Zaķumuiža, ecc. Si veda anche la ricerca: Izglītības attīstības centrs, Rīgas domes izglītības, kultūras un sporta departaments, Situācijas izpēte par jauniebraucēju un reemigrantu bērnu iekļaušanos Rīgas vispārīgizglītojošajās skolās, 2014. gads, [http://www.iksd.riga.lv/upload\\_file/IKSD\\_pievienotie/0\\_2014/2014\\_05/Situacijas%20izpete%20jauniebr\\_Rigas%20sk\\_2014.pdf](http://www.iksd.riga.lv/upload_file/IKSD_pievienotie/0_2014/2014_05/Situacijas%20izpete%20jauniebr_Rigas%20sk_2014.pdf).

Nel lavorare con i figli di **richiedenti asilo, rifugiati e soggetti con status alternativi** si deve prendere in considerazione che il supporto emotivo o l'ottemperanza ai doveri genitoriali potrebbero essere limitati a causa dell'adattamento o esperienze traumatiche, nonché alla necessità di risolvere i problemi della quotidianità familiare.<sup>24</sup> La partecipazione dei genitori e dei tutori dei bambini nella loro istruzione potrebbe essere ulteriormente ostacolata anche dalla barriera linguistica.

## Raccomandazioni e proposte per promuovere il diritto del bambino all'accesso all'istruzione

### Per la municipalità:

- promuovere le competenze delle amministrazioni delle autorità scolastiche locali e degli insegnanti per lavorare con i nuovi arrivati (organizzazione del processo educativo, comunicazione interculturale, conoscenza delle lingue straniere) con l'aiuto di corsi di formazione, seminari e materiale metodologico.

### Per i funzionari pubblici:

- è possibile ricevere consulenza sull'esperienza delle scuole nell'accoglienza dei nuovi arrivati dal Dipartimento di istruzione, cultura e sport del Consiglio cittadino di Riga, nonché dalle ONG (Centro per lo sviluppo educativo, Agenzia lettone per le lingue);
- in presenza di complicazioni, per esempio se un bambino non è iscritto a scuola a causa del suo status o per mancanza di documenti, rivolgersi al Dipartimento di istruzione, cultura e sport del Consiglio cittadino di Riga, l'Ufficio dell'Ombudsman o una ONG (per esempio LCHR);
- per i temi relativi all'istruzione dell'infanzia, cooperare a stretto contatto con i genitori/tutori dei minori, mentori sociali e istituti scolastici.

<sup>24</sup> Queensland Program of Assistance to Survivors of Torture and Trauma, Students from refugee and displaced backgrounds – a handbook for schools, 2007, <http://qpastt.org.au/tbcwp1/wp-content/uploads/2014/05/handbook-2007-updated-2014.pdf>.

## OCCUPAZIONE

Vari studi e l'esperienza sul campo dimostrano che molti nuovi arrivati appartenenti a etnie diverse affrontano gravi problemi occupazionali e di inclusione nella società lettone per insufficiente conoscenza della lingua, una qualifica non in linea con i requisiti del mercato del lavoro nazionale o anche della prevalenza di stereotipi e pregiudizi.

I dati del sondaggio **sui cittadini di paesi terzi** con permesso di soggiorno temporaneo condotto dall'Istituto baltico di scienze sociali<sup>25</sup> mostra che il 40% dei nuovi arrivati lavora (più spesso come dipendente, ma anche come autonomo o proprietario/co-proprietario di un'impresa) e, fra questi, circa la metà ha cambiato professione, mentre il 23% è rimasto nel campo dove operava previamente (commercio, catering o turismo, istruzione e salute, trasporto, logistica e comunicazione) e 2/3 ricevono un salario inferiore alla media nazionale. Il 90% di chi non lavora, vorrebbe farlo. I nuovi arrivati denunciano la mancata conoscenza della lingua, difficoltà di trovare una mansione analoga alla professione svolta in patria e bassi salari come le principali ragioni della disoccupazione. Molti non conoscono i corsi per l'apprendimento del lettone, né altre possibilità per trovare un impiego.

**I rifugiati e i soggetti con status alternativi** vivono ulteriori problemi in riferimento alla ricerca del lavoro. Sebbene siano a disposizione opportunità per imparare il lettone per i richiedenti asilo sin dal loro arrivo nel paese, il livello di conoscenza che acquisiscono nella maggior parte dei casi non è sufficiente per consentire loro, dopo un paio di mesi, una volta acquisito lo status di rifugiati o altro alternativo, di iniziare a lavorare o seguire un corso professionale. La situazione è ulteriormente complicata da diversi altri fattori: qualifiche/diplomi ottenuti all'estero e non riconosciuti in Lettonia (le procedure attuali per il riconoscimento dei diplomi e delle qualifiche personali non sono sempre disponibili per questi soggetti per mancanza di documenti o risorse economiche; non sono utilizzati, tuttavia, altri metodi di valutazione delle competenze, tuttavia, come la verifica sul campo), mancanza di reti sociali (parenti, conoscenti), bisogno stringente di risolvere problemi legati all'alloggio, la famiglia, i figli, con il soddisfacimento delle necessità primarie, la mancata volontà dei datori di lavoro di impiegare stranieri, le differenze culturali (le donne rifugiate, per esempio, han-

no bassi livelli di istruzione e mancano di esperienze lavorative, sovente a causa di tradizioni religiose o culturali), ecc

### Raccomandazioni e proposte per facilitare l'occupazione dei nuovi arrivati

#### Per la municipalità:

- in cooperazione con SEA, datori di lavoro, imprenditori e ONG, supportare le misure per facilitare l'occupazione e la formazione professionale dei nuovi arrivati, ivi compresi corsi di lettone; sviluppare e collaborare con i datori di lavoro per la creazione di possibilità di apprendistato e nuovi posti di lavoro.

#### Per i funzionari pubblici:

- aiutare i nuovi arrivati a contattare o a fare riferimento a SEA;
- affrontare i problemi occupazionali dei rifugiati e dei soggetti con status alternativi in cooperazione con tutor sociali e SEA, informando gli utenti mediante la brochure pubblicata da SEA "First Steps towards a Job";
- in alcuni casi specifici, informare i nuovi arrivati della possibilità di rivolgersi all'associazione "Shelter "Safe House"" per ricevere informazioni e consulenza in materia di occupazione;
- in casi di discriminazione, informare gli utenti della possibilità di presentare una denuncia all'Ispettorato del lavoro, l'Ufficio dell'Ombudsman, LCHR, anche utilizzando il modulo di denuncia online: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/report-discrimination/>).

## SANITÀ

L'accesso ai servizi sanitari dei nuovi arrivati potrebbe essere ostacolato dalla barriera linguistica, la mancanza di comprensione da parte del personale sanitario dei loro diritti e necessità, nonché la scarsità di risorse finanziarie per

<sup>25</sup> BISS, Trešo valstu pilsoņu portrets Latvijā, 2015, [http://www.sif.gov.lv/images/files/SIF/tres-valst-pils-port/Gramata\\_pilsonu\\_290615\\_web.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/SIF/tres-valst-pils-port/Gramata_pilsonu_290615_web.pdf).

curarsi, in particolare se devono essere acquistati farmaci o risultino necessari esami od operazioni. I cittadini di paesi terzi (bambini compresi) **con permesso di soggiorno temporaneo** potrebbero trovarsi in una situazione particolarmente complessa, non avendo accesso ai servizi sanitari garantiti dallo Stato. Inoltre, **i rifugiati e i soggetti con status alternativo** mancano spesso dei mezzi per acquistare medicinali e la cura di malattie croniche.

Un importante fattore che influenza l'accessibilità ai servizi sanitari è la conoscenza. Studi dimostrano che molti nuovi arrivati non sono informati in merito ai servizi sanitari disponibili e ignorano le tutele sociali e legali loro garantite.

### Raccomandazioni e proposte per facilitare l'accessibilità ai servizi sanitari

#### Per la municipalità:

- sviluppare dialogo e cooperazione con il Ministero della Salute e le istituzioni sanitarie per trovare soluzioni ai problemi dei nuovi arrivati nel campo della salute;
- migliorare le competenze dei sanitari nel lavoro con i nuovi arrivati, ivi comprese quelle relative alla comunicazione interculturale.

#### Per i funzionari pubblici:

- nell'adozione di una decisione per l'erogazione di aiuti sociali, valutare se il soggetto non rientri in un gruppo particolarmente vulnerabile (vd. Sezione 1 "Sanità") e prendere in considerazione le sue necessità;
- chiedere consulenza al Servizio Sanitario Nazionale sui diritti dei pazienti, l'organizzazione e i finanziamenti delle cure, fornitori di servizi sanitari, requisiti obbligatori per le strutture sanitarie, ecc.;
- informare i nuovi arrivati della possibilità di rivolgersi all'associazione "Shelter "Safe House"" per ricevere informazioni, consulenza e servizi di traduzione in campo sanitario.

### MINORI NON ACCOMPAGNATI

Il tutore di un minore non accompagnato svolge un ruolo di rilievo partecipando al colloquio iniziale con SBG con un richiedente asilo minore e, se necessario, a un altro più approfondito condotto da OCMA in rappresentanza del minore nella procedura per determinarne l'età, qualora vi siano dubbi in merito, prende parte alla ricerca della famiglia del bambino e valuta la possibilità di un suo ritorno al nucleo di origine, nonché lo rappresenta in caso di richiesta di asilo o detenzione, qualora sia sotto custodia, ecc.

Il Tribunale degli Orfani svolge mansioni fondamentali nell'accoglienza dei minori non accompagnati, fungendo sovente da loro rappresentante. Ad oggi è quello di Ropaži ha vantare l'esperienza più estesa, trovandosi l'ACAS "Mucinieki" nel suo distretto. Finora è sempre stato problematico nominare dei tutori ed era pratica invalsa collocare i richiedenti asilo minori in ACAS. In alcuni casi i bambini sono stati lasciati a una famiglia affidataria o una struttura apposita.

La nomina di tutori è necessaria quando il bambino deve lasciare l'ACAS, dopo aver ricevuto lo status di rifugiato o uno alternativo, nonché quando l'adulto deve espletare le formalità necessarie per ricevere l'assegno concesso al minore con uno status formalmente determinato. È rilevante la necessità di aumentare il livello di competenza e la motivazione dei possibili tutori e delle famiglie affidatarie per lavorare con i nuovi arrivati, anche per superare le barriere linguistiche, garantendo una comunicazione fra le varie parti coinvolte (minori, Tribunale degli Orfani, autorità locali, tutori, ecc.).

*Per ulteriori informazioni sulla situazione dei minori non accompagnati, si consiglia l'articolo pubblicato da LCHR e "Civic Alliance – Latvia" "Unaccompanied minors in Latvia": [http://nvo.lv/site/attachments/28/04/2016/Nepilngadigie\\_bez\\_pavadibas\\_Latvija\\_1.pdf](http://nvo.lv/site/attachments/28/04/2016/Nepilngadigie_bez_pavadibas_Latvija_1.pdf).*

*Informazioni sugli standard dei diritti umani e le raccomandazioni in merito alla custodia dei bambini sono reperibili sul manuale dell'Agenzia dell'UE per i diritti fondamentali (in Lettone): [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2014-guardianship\\_lv.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-guardianship_lv.pdf).*

## RACCOMANDAZIONI E PROPOSTE PER LAVORARE CON MINORI NON ACCOMPAGNATI

### Per la municipalità:

- in cooperazione con il Ministero del Welfare, l'Ispettorato nazionale per la tutela dei diritti dei bambini e le ONG, aumentare le competenze dei dipendenti delle autorità locali, ivi compreso il Tribunale degli Orfani, per lavorare con i minori non accompagnati, promuovendo l'organizzazione di eventi formativi in questo campo e condividendo esperienze con le autorità locali di altri paesi;
- facilitare il coinvolgimento di tutori e famiglie affidatarie nella ricezione di minori non accompagnati, sostenendo la loro formazione per il lavoro con i nuovi arrivati;
- sviluppare la cooperazione con le organizzazioni dei nuovi arrivati e rappresentanti dei migrati della comunità che saranno d'aiuto nel lavorare con i minori e potrebbero diventare potenziali tutori.

### Per i funzionari pubblici:

- in caso di incertezza in merito ai servizi forniti da un'autorità locale e per la procedura di pagamento, rivolgersi al Ministero del Welfare;
- rispettare rigidamente il principio di riservatezza (non divulgazione delle informazioni) a protezione dei minori stabilito dalla legge per la tutela dei diritti del fanciullo e in materia di richiesta di asilo;
- in merito ai temi legati all'esercizio dei diritti del bambino, rivolgersi all'Ispettorato nazionale per la tutela dei diritti dei bambini, l'Ufficio dell'Ombudsman, LCHT o altre organizzazioni a protezione dei diritti del fanciullo al fine di ottenere consulenza o assistenza;
- se fossero necessari servizi di traduzione, rivolgersi all'associazione "Shelter "Safe House"".



**SIVIGLIA**

.....  
Documento strategico sui diritti umani  
e la cittadinanza: linee guida per un accordo locale  
di coabitazione interculturale  
.....

## INTRODUZIONE

Gli eventi di Parigi del 2005 hanno portato alla definizione di politiche sociali in contesti dove differenza è quasi sempre sinonimo di esclusione o di “inclusione differenziale”. Per la prevenzione dell’esclusione sociale, pertanto, risulta essenziale l’accesso a occupazione, salute pubblica, abitazioni decorose e istruzione. I cittadini da soli, tuttavia, non possono essere ritenuti gli unici responsabili per la costruzione di un tale sistema. Questi elementi, infatti, consentono la sopravvivenza di qualunque essere umano in un centro abitato, ma da soli, non corredati dai requisiti necessari, non garantiscono né l’integrazione, né l’inclusione o la coabitazione. (Morales, J. M. e Perez, E., 2017) Un lavoro precario, infatti, può generare rapporti di concorrenza conflittuali, l’accesso alla scuola non garantisce il successo educativo, la disponibilità di case non impedisce la formazione di ghetti, ecc. Inoltre, l’inclusione potrebbe portare paradossalmente all’esclusione qualora il trattamento negli ambienti prima citati sia fornito in modo differenziale (Mezzadra e Neilson, 2012) sulla base, fra l’altro, di genere, razza, etnia od orientamento sessuale.

La garanzia di un equo accesso ai sistemi di tutela sociale, istruzione, salute od occupazione non rafforza la possibilità di avere pari opportunità. Le politiche e i sistemi inclusivi, basandosi sull’accesso universale, devono continuare a monitorare i livelli di cura nei diversi sistemi, cercando successo e parità nella loro totalità così da favorire, se del caso, la promozione e il consolidamento dell’inclusione attraverso azioni positive. Una politica per la famiglia, per esempio, deve mirare a garantire pari opportunità e, come risultato, potrà portare allo sviluppo di ragazzi e ragazze da famiglie svantaggiate, aprendo e rafforzando l’accesso ad altri sistemi che cerchino il loro inserimento in migliori condizioni. All’interno dei paesi dell’OCSE, per portare un altro caso, un adulto su tre (31%) ha seguito unicamente il ciclo di studi elementare o medio (dati del 2014 dell’Istituto Nazionale di Statistica spagnolo – INE), a riprova del fallimento di parte delle politiche di inclusione scolastica.

Si richiedono, pertanto, politiche pubbliche di più alto livello nel contesto municipale che non si limitino a offrire fattori e servizi di base, ma lo facciano in modo da consentire a ognuno di vivere sul territorio – a prescindere da passaporto, tratti fenotipici, lingua, religione, genere, orientamento sessuale, età od origine - essendo e sentendosi attivo e parte integrante del tessuto locale.

Si ritiene necessario, quindi, tornare alla proposta del Canadian Network for Community Economic Development, incentrata sull’adozione di un piano di sviluppo di comunità, inteso come iniziative pensate e adottate dagli abitanti in città e quartieri (un territorio definito dalle relazioni di coabitazione in prossimità). Il tutto con l’obiettivo di creare nuove opportunità di mercato e migliorare le condizioni sociali, economiche e ambientali nelle comunità interessate, seguendo i criteri di sostenibilità, attraverso un processo inclusivo e democratico. Il piano dovrebbe operare per lo sviluppo della comunità partendo dai suoi asset, dalle sue capacità e risorse, non da proposte provenienti dall’esterno, con la mobilitazione del capitale sociale ed enfatizzandone i punti di forza, non le debolezze. (Moreno, J.; 2017). Per questo, si ritiene che ci siano alcuni obiettivi da raggiungere come, per esempio:

- coinvolgere tutti i settori e le risorse della comunità: fornire accesso ai corsi ritenuti utili cercando un orientamento certo e cooperazione all’interno della comunità;
- consolidare gli *asset* della comunità (talenti della collettività e personali, tradizioni, diversità culturali, reti di trasmissione della conoscenza, creatività e spirito di impresa, ecc.);
- aumentare il numero di iniziative di gruppo a beneficio della comunità: *asset* sociali come alloggi, servizi di cura diurni, imprese sociali, cooperative comprese, fondi per gli investimenti nella comunità (capitali), *empowerment* della cittadinanza e formazione, pianificazione sociale ed economica integrata e investimenti in capitale umano, sociale, culturale, trasformazione, comunità naturali e capitali finanziari;
- integrare lo sviluppo economico e sociale supportando iniziative congiunte che cerchino di rispondere ai problemi sociali ed economici intercorrelati delle comunità;
- contribuire con l’innovazione e lo sviluppo del business a promuovere centri per le imprese dell’economia sociale, gestiti congiuntamente dalla municipalità, organizzazioni economiche e sociali e attori della comunità. (Moreno, J.; 2017).

Sulla base degli obiettivi sopra riportati, pertanto, la realtà di ogni territorio e i rapporti di coabitazione nei quartieri orienteranno il lavoro, partendo dall’esperienza e dalle risorse esistenti nella vita della comunità (Moreno, J.; 2017). Seguendo le linee strategiche inserite in questo documento, sarà possibile ottenere un impegno alla coabitazione, inclusione, integrazione e interculturalità. I principi chiave che devono essere presenti in ogni Piano di azione locale

derivano da tale impegno, i cui obiettivi sono la coabitazione e l'integrazione nella diversità culturale. A livello strutturale, il PD dovrebbe contenere le sezioni seguenti:

1. **Introduzione** (piano derivato dall'impegno sottoscritto in questo documento, coerente con le necessità locali specifiche, complementare alle azioni svolte, coordinato tecnicamente, politicamente ed economicamente e con particolare attenzione alla stabilità nel lungo termine)
2. **Contesto locale:**
  - a. Caratterizzazione della comunità
  - b. Informazioni chiave
  - c. Diagnosi (situazione iniziale da modificare)
3. **Principi** (contenuti in queste linee guida in riferimento alla natura del piano)
4. **Obiettivi e traguardi** (in rapporto ai principi del piano)
5. **Linee di azione strategiche** (per raggiungere gli obiettivi)
6. **Azioni / Misure** (auspicabili e indipendenti dagli orientamenti politici)
7. **Monitoraggio e valutazione**
8. **Governance del piano** (persone incaricate e coordinamento)

## 9. Budget

## 10. Tempistiche

## 11. Valutazione

## PRESENTAZIONE

Il presente "documento strategico" è il risultato di un lavoro congiunto svolto nel corso di formazione: "SOCIAL INCLUSION OF THE IMMIGRANT COLLECTIVE: HUMAN RIGHTS AND LOCAL PUBLIC SERVICES" (inclusione sociale della collettività dei migranti: diritti umani e servizi pubblici locali), organizzato nel quadro del progetto europeo AMITIE CODE, il cui approccio si concentra sulla difesa dei diritti umani in generale, nonché, nello specifico, di quello di non discriminazione per:

- promuovere un miglioramento delle politiche locali su immigrazione, cooperazione e diritti umani;
- aumentare il livello di coordinamento, comprensione vicendevole e coerenza fra le politiche e le iniziative delle autorità locali; e
- coinvolgere attivamente le comunità di migranti e la diaspora nelle politiche di integrazione.

Tra i principi fondamentali contenuti nelle linee guida del progetto AMITIE CODE, sempre in modo coerente rispetto al presente documento, si sottolineano altresì quelli di responsabilità individuale, collettiva e istituzionale, l'importanza del processo di riconoscimento e partecipazione delle comunità, la diversità come valore essenziale e il rispetto di idee e forme di espressione diverse, identificati come essenziali per un'inclusione paritaria.

Il lavoro sviluppato e ora presentato è iniziato nell'ultima sessione presenziale del corso, durante la quale vi è stata un'introduzione teorica e metodologica delle questioni relative a pianificazione, elaborazione, organizzazione ed

esecuzione dei Piani di azione locali sui temi di migrazione e comunità.

In considerazione della eterogeneità dei partecipanti (agenti locali, rappresentanti tecnici delle amministrazioni, incaricati delle politiche, esperti di migrazioni, tecnici delle associazioni, ecc.) e dei contesti di lavoro locali (differenti dimensioni, rurale/urbano, interno/esterno, presenza e/o concentrazione di popolazione straniera, traiettorie comunitarie e precedenti esperienze di intervento, ecc.), si è deciso di lavorare in un contesto generale, presentato nell'indice della sezione precedente, sviluppando un documento politico che valutasse la natura, i principi e gli obiettivi che ogni Piano di azione locale dovrebbe contenere, nel rispetto dei valori e degli impegni del progetto AMITIE CODE, per poi studiare individualmente un PD adatto al contesto e alla realtà di ogni città.

In questo modo, il lavoro svolto è continuato online nella fase di riflessione e ricerca di piani municipali di coabitazione e cittadinanza, per l'identificazione di buone pratiche concrete. In gruppo si è quindi deciso di stilare un documento di reale integrazione, non esclusivamente incentrato sulle comunità di migranti. La discussione e gli input dell'ultimo incontro presenziale hanno confermato la necessità di sviluppare tale "documento quadro", oltre alla proposta di piani specifici, contenente un indice e una struttura chiari in sezioni obbligatorie e che mirasse all'elaborazione di PD da ampliare in ogni singolo contesto locale. Si presentano quindi linee strategiche necessariamente traducibili in principi e orientamenti. Si tratta di direttive flessibili in base al contesto di adattamento degli obiettivi da raggiungere in ogni scenario per il quale si intende stilare un piano di azione, nel rispetto delle necessità delle municipalità che, come previamente sottolineato, non sempre coincidono con quelle di altre amministrazioni cittadine.

Vi sono comunque tre temi chiave a supporto della proposta. Per loro, le autorità locali si impegnano ad appoggiare i principi proposti e derivanti dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e il diritto alla non discriminazione:

1. il quadro di azione è il contesto locale/municipale dato che è qui che avviene l'interazione nella quale si sviluppano i rapporti sociali e l'incontro fra persone di diverse nazionalità, provenienze, lingue, culture, necessità e casistiche;

2. i principi, basati su coesistenza, inclusione e coesione interessano tutte le aree di intervento locale e l'intera popolazione cittadina in modo sia temporaneo sia permanentemente. Per questa ragione, si chiede con forza un inserimento trasversale di queste tematiche legate all'integrazione della popolazione immigrata in tutte le politiche pubbliche rilevanti;
3. le azioni quadro promosse come Piano di azione dovrebbero supportare nuovi processi di cooperazione e partnership fra le Pubbliche amministrazioni e la società civile organizzata, allo scopo di favorire un tessuto urbano più inclusivo.

Gli enti, amministrazioni, associazioni, società, agenzie e singoli individui che firmano questo documento si impegnano all'adozione di suddetti principi, valori e linee guida. Si appoggerà e garantirà la loro implementazione – attraverso Piani di azione che possano essere elaborati in relazione ad azioni municipali e comunitarie per la migrazione, la diversità culturale, l'intervento sociale, istruzione, salute, ecc. – nel quadro dei diritti umani, della cittadinanza e dello sviluppo interculturale delle comunità.

Il presente documento ha la seguente struttura: l'importanza del contesto locale, revisione del quadro normativo, principi di azione, scopi e obiettivi. Come sopra discusso, tutti sono stati sviluppati in modo generico per fungere da guida di base per gli enti locali, affinché gli stessi potessero quindi tradurre quanto suggerito in piani specifici in considerazione dei rispettivi contesti.

## L'IMPORTANZA DEL CONTESTO LOCALE

Fino a oggi, la sfera locale ha svolto un ruolo secondario nelle linee politiche internazionali, a livello sia europeo sia spagnolo, quando risulta invece chiaro che è proprio lì che si gestiscono effettivamente i risultati. La municipalità è un ambiente privilegiato per lo sviluppo dei rapporti sociali. Analogamente, l'impegno all'azione dai contesti locali consente di fornire continuità e stabilità ai principi di coesistenza e inclusione, andando oltre i cambiamenti della

popolazione e gli orientamenti politici che guidano la gestione locale delle politiche pubbliche.

In questo modo, seguendo le linee guida per dare importanza al contesto locale e alla promozione dei principi di coesistenza e inclusione, si ritiene che la diversità sia tanto uno scopo quanto una strategia (obiettivo e processo). Non dovrebbe comparire pertanto solo legata a una legislatura, un orientamento politico o una singola municipalità, ma essere intesa come un progetto continuo, basato su una rete e collegato (agenti e attori sociali, politici, economici e accademici), il tutto in un contesto sempre più internazionalizzato.

Si deve sottolineare, quindi, il ruolo fondamentale delle città e di altre autorità regionali come primi attori per far fronte alle situazioni create dalla migrazione e dalla mobilità. A livello internazionale sono disponibili alcuni esempi, come le “Dichiarazioni di Quito sulle città sostenibili e gli insediamenti urbani” (Nuova agenda urbana) che, con l’impegno n. 28, chiedono ai governi locali di agire e stabilire le reti necessarie per consentire l’inclusione e rispettare i diritti umani dei migranti. In questo modo, la nuova Agenda urbana aiuta ad ampliare la dimensione dell’analisi di questi fenomeni e riconosce che il cambiamento può venire dal livello locale (e che le municipalità devono quindi essere in prima fila). Allo stesso modo, determina il Diritto alla città come “diritto di tutti i cittadini, del presente e del futuro, di utilizzare, occupare e costruire città eque, inclusive e sostenibili, definite come beni comuni essenziali per una vita piena e decorosa”. La Nuova agenda urbana è stata adottata in occasione della Conferenza delle Nazioni Unite Habitat III (United Nation Conference on Housing and Sustainable Urban Development) tenutasi a Quito, Ecuador, il 20 ottobre 2016. L’Assemblea Generale della Nazioni Unite l’ha approvata nella sua sessantottesima plenaria della diciassettesima sessione, il 23 dicembre 2016.

Da parte sua, lo United Cities and Local Governments (UCLG) considera il diritto alla città come una delle principali sfide e opportunità per la giustizia sociale e la sostenibilità del XXI secolo. Nato con l’aspirazione di garantire una vita degna negli insediamenti urbani, nonché dalla capacità delle persone di conoscere, affrontare e risolvere insieme i problemi che nascono dal territorio e dal desiderio umano di giustizia nei centri urbani, si è sviluppato attraverso regolamenti e politiche dei governi locali.

Analogamente, il contributo positivo delle migrazioni e della mobilità umana è ora sottolineato negli Obiettivi per lo sviluppo sostenibile e il ruolo delle città sarà particolarmente importante per garantire il raggiungimento del n. 11 su città e comunità sostenibili: “*Rendere le città inclusive, sicure, resilienti e sostenibili*”.

In linea con l’approccio trasversale di questo documento, l’efficacia del contesto locale prima citato sarà possibile solo prendendo in considerazione, fra l’altro, il campo normativo. Si cercherà pertanto di sottolineare alcuni aspetti chiave e temi rilevanti del campo regolatorio legati a problematiche locali e dell’immigrazione.

## REVISIONE DEL QUADRO NORMATIVO

Si intende in primo luogo riconoscere che la politica internazionale è insostituibile per il raggiungimento degli obiettivi e l’adeguatezza dei principi presentati in questo documento. Secondo il controllo di convenzionalità e costituzionalità, infatti, il campo internazionale è considerato una risorsa per l’adozione di principi basilari e minimi da parte degli Stati. In questo documento non si prevede tuttavia la revisione della sfera internazionale, ritenendo che il contesto locale dipenda eccessivamente dagli impegni che lo Stato corrispondente (in questo caso, il Regno di Spagna) assume, firma e ratifica.

In base a quanto sopra specificato, si considera, di conseguenza, che la struttura delle presenti competenze in materia di stranieri e immigrazione costituisca una sfida a livello nazionale, regionale e locale.

È risaputo che, a livello di governo nazionale, la Spagna ha competenza esclusiva, fra l’altro, per temi legati a nazionalità, immigrazione, emigrazione, cittadini stranieri e diritto di asilo (art. 149.1. 2° della Costituzione spagnola), nonostante le disposizioni dell’art. 148 (Costituzione Spagnola) riconoscano alcuni poteri alle regioni autonome. La competenza esclusiva dello Stato sopra citata è ratificata nell’art. 2 bis. 1 e art. 68.2 della Legge organica 4/2000 sui cittadini stranieri. In quest’ultimo articolo si stabilisce che le regioni autonome che adottano nei rispettivi Statuti competenze in materia di migranti devono farlo “[...] con il necessario coordinamento con quelle dello Stato relati-

vamente a cittadini stranieri, immigrazione e autorizzazione alla residenza”.

Nel senso quivi riportato e in riferimento alle competenze delle regioni autonome, l'Andalusia, nella sua riforma del 2007, ha incluso tematiche legate a migrazioni e stranieri. Nell'articolo 9, pertanto, si garantiscono a tutti per lo meno i diritti riconosciuti dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, il Patto sui diritti civili e politici, nonché quello sui diritti economici, sociali e culturali, oltre alle convenzioni ratificate della Spagna. L'art. 12, al contempo, afferma che i riceventi delle politiche pubbliche in Andalusia sono i distretti amministrativi andalusi; l'art. 31.1.9 riconosce l'integrazione professionale, economica, sociale e culturale degli immigrati come principi guida delle politiche pubbliche e garanzia dei diritti. L'articolo 42 dello Statuto dell'Autonomia andaluso, fra l'altro, stabilisce competenze legislative ed esecutive nel rispetto delle limitazioni e prerogative previste dalla Costituzione. Infine, più nello specifico, e sempre in ottemperanza del quadro normativo dell'art. 149.1. 2° della Costituzione Spagnola, l'art. 62 stabilisce le competenze esclusive della Regione autonoma dell'Andalusia in questioni migratorie: politiche di integrazione e partecipazione sociale, economica e culturale degli immigrati, nonché in merito alle autorizzazioni al lavoro dei cittadini stranieri con rapporti professionali in Andalusia.

A livello maggiormente locale, la legge 7/1985 del 2 aprile, che regola le basi della normativa locale, riconosce e stabilisce le competenze municipali e i diritti e doveri dei quartieri che riteniamo siano stati considerati nel valutare le questioni dei migranti. In questo senso, la legge 9/2016 sui servizi sociali in Andalusia, riformata rispetto alla legge precedente in tema, prevede un impegno regionale nel campo della gestione della diversità.

In considerazione dell'area politica sopra citata, si ritiene necessario superare alcune criticità e ostacoli e, pertanto, determinare sfide specifiche per una buona gestione locale dell'immigrazione e della diversità. Fra i vari elementi, si ritrova la riforma dell'art. 5 dello Statuto dell'Autonomia che riconosce come andalusi solo i cittadini di nazionalità spagnola residenti sul territorio regionale. Si sottolinea, inoltre, la necessità di azioni legislative e applicative concrete a livello locale che non si limitino a dossier sugli impegni per l'integrazione e/o sulle radici sociali, azioni autonome non solo legate ad altre esecutive ispirate alla legislazione del governo centrale e, infine, in questo caso, in relazione con l'impegno della Spagna verso la Comunità internazionale, la firma e ratifica della Convenzione internazionale

sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie al fine di ampliare l'azione dei governi locali in riferimento alla partecipazione dei migranti alla vita politica, economica, culturale e sociale dei contesti nei quali vivono e coabitano. Quest'ultimo punto considera la possibilità di ampliare la partecipazione dei migranti e il tema della diversità oltre le sfere a loro esclusivamente destinate (p.es. Consigli delle Regioni Autonome e municipali) e dovrebbe essere adottato nel quadro di azioni di integrazione nel contesto nel quale vivono e coabitano. Questo era il caso del *Consiglio dei Cittadini Stranieri* a Bologna (Italia), non più attivo.

L'approccio generale di questo documento si orienta in particolare verso i principi di azione, obiettivi e mete puntuali che risultano fondamentali per l'adozione locale di piani di gestione della diversità. Si cercherà quindi di esporli nelle righe seguenti.

## PRINCIPI DI AZIONE

- **Integrazione:** considerando la realtà sempre con un approccio olistico e omnicomprensivo all'integrazione, in modo completo e relazionale, con il coinvolgimento consensuale e trasversale di tutte le aree politiche e sociali per essere in grado di dare risposte risolutive in tutti i contesti locali, in maniera coordinata e co-responsabile.
- **Interculturalità:** all'interno della comunità e per la stessa sarà portato avanti un lavoro tramite la gestione della diversità culturale e dei rapporti personali, comprendendo con il termine “cultura” il modo in cui ogni gruppo umano organizza la diversità, l'eterogeneità infragruppo, tipico di tutte le società umane. Dovranno essere combattuti gli stereotipi, evitando altresì riduzionismi e associazioni dirette e non corrette a nazionalità, origine, tratti fenotipici, cultura e religione.
- **Integrazione:** saranno valutate le relazioni sociali fra individui sotto la lente delle pari opportunità e di misure e servizi standardizzati e inclusivi che risponderanno alle diverse necessità della popolazione.

- **Facilitazione:** nel rispetto delle norme e all'interno del quadro della legalità e delle competenze locali, prevarrà sempre l'interpretazione più positiva e le misure maggiormente vantaggiose per il soggetto in ognuna delle aree di intervento (sicurezza, cure sanitarie e sociali – relazioni sulle radici sociali – partecipazione, ecc.)
- **Partecipazione:** saranno identificate le modalità di informazione, comunicazione e partecipazione al fine di accogliere tutte le versioni su come procedere e i diversi modi di partecipare alle decisioni che coinvolgono coloro che vivono in una municipalità, adottando e mettendo a valore le capacità e le potenzialità di professionisti, enti e cittadini.
- **Cooperazione e partnership:** concetti che descrivono i processi di approccio alla gestione dei pubblici servizi per la società, con formule basate su partecipazione e trasparenza dalla prossimità, dal contesto locale, dando più valore e forza alle iniziative di quartieri, città e di e all'interno dei piccoli centri abitati.
- **Formazione:** sarà intrapreso un impegno chiaro a favore della formazione e della qualifica della funzione pubblica dei diversi enti locali, sia con un'attenzione all'acquisizione di competenze interculturali, sia in relazione alla formazione generale e specializzata per funzionari selezionati e personale tecnico, le prestazioni dei quali sono particolarmente rilevanti nel campo della migrazione per rispondere in modo efficace a una realtà di diversità crescente. Saranno presenti azioni di formazione a loro dedicate e spazi per il dialogo fra diversi livelli di governo, favorendo scambi e incontri fra le municipalità per consentire lo sviluppo di esperienze congiunte e opportunità a livello regionale, provinciale e delle Autonomie.
- **Visibilità delle differenze:** consiste nel rendere visibile le differenze di razza, sesso, etnia, genere, orientamento sessuale ecc. esistenti nelle municipalità, enti pubblici e privati. Nello specifico, può comprendere quote di partecipazione e inclusione delle minoranze per l'occupazione nel settore pubblico, misto o privato, nonché la lotta alla marginalizzazione, l'esclusione e le difficoltà nella mobilità dei soggetti esclusi.

## OBIETTIVI E METE

I bisogni, in cambiamento e non sempre coincidenti fra gruppi, territori e momenti storici, devono essere valutati periodicamente per consentire l'adattamento delle risposte nella pianificazione di misure di politica pubblica e la gestione delle municipalità per la loro corretta copertura. Qualunque piano di azione locale, quindi, deve rispondere alle necessità identificate nell'analisi della realtà, *lavorando su politiche parziali e gli obiettivi seguenti dalla municipalità con un approccio integrato:*

- conoscere la realtà della vulnerabilità economica delle minoranze che sono presenti nella municipalità e sulla base, fra l'altro, di etnia, genere, sesso e orientamento sessuale, agendo nel contesto di azioni propositive. Essere a conoscenza della realtà del dibattito e degli accordi per la definizione di azioni positive ritenute necessarie da incorporare nel governo locale;
- coordinare politiche, misure, azioni e budget dei piani locali in modo congiunto e con altri piani regionali e nazionali. Stabilire meccanismi coordinati per il finanziamento che consentiranno la razionalizzazione delle risorse e la stabilità delle proposte;
- intervenire per la normalizzazione con un'integrazione generale e relazionale nelle diverse aree e con gruppi differenti, migliorando la partecipazione e l'interrelazione fra persone di diversa origine, età, nazionalità, genere, lingua, ecc. in aree di diritti e interessi comuni come l'occupazione (clausole di inclusione sociale nel processo di assunzione), istruzione (comunità di apprendimento, consigli municipali per l'istruzione, ecc.), formazione (professionale, interculturale, ecc.), alloggi (promozione di affitti, prevenzione della concentrazione di popolazione, periferie degradate, ghetti, ecc.), sicurezza (informazione e assistenza legale, etica e deontologia professionale, facilitazione dei servizi di interpretazione, ecc.), sviluppo economico sostenibile, salute, consumo, servizi sociali (informati, accessibili, coerenti con le necessità della municipalità e standardizzati, ecc.) e in qualunque altro diritto, spazio e/o gruppo (donne, giovani) che risponda alle necessità della realtà locale.

Si riafferma, quindi, che i quattro punti sviluppati nel presente documento generico saranno sempre efficaci grazie a un'analisi adeguata del contesto nel quale si proponga la loro applicazione, la valutazione delle politiche locali esi-

stenti che mira alla gestione della diversità nel contesto, la progettazione di metodologie efficaci nel processo di elaborazione, esecuzione e valutazione, le risorse destinate alla loro applicazione e lo sviluppo e follow-up successivi.

## BIBLIOGRAFIA

Morales, J. M. y Pérez, E. (2017), Intervención Directa en el Ámbito Local, *Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional* (FAMSI).

Moreno, J. (2017), *Perspectiva económica*, en Madero, A. Morales, J.M. (Coord.), *Ubuntu: aprendizajes compartidos de la intervención comunitaria en Andalucía*, Federación Andalucía Acoge

Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2014) *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE*. Informe español. Ed. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte



**TOLOSA**

.....  
Migrazione, diritti umani e sviluppo  
di una bozza di Piano di azione per il periodo 2017-2020  
Documento di lavoro  
.....

Nel contesto di un approccio partecipativo e con il supporto di coloro che hanno partecipato al corso organizzato dal progetto AMITIE CODE, si incoraggia a prendere in esame iniziative che possano essere adottate dalle autorità locali.

## INTRODUZIONE

Nel rispetto delle prerogative degli strumenti normativi internazionali e nazionali, il Piano di azione aspira a migliorare la situazione delle popolazioni migranti allo scopo di garantire loro un accesso paritario ai loro diritti, come definiti nei documenti seguenti:

- Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite;
- Patto internazionale sui diritti civili e politici;
- Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali;
- Dichiarazione universale dell'UNESCO sulla diversità culturale;
- Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- Legge francese n. 2008-496 del 27 maggio 2008 che introduce varie fasi per il recepimento della legislazione comunitaria nel campo della lotta alla discriminazione;
- Legge francese sulla parità dei cittadini del 6 luglio 2016.

Sono di applicazione inoltre misure di incentivo adottate dalla municipalità attraverso il coinvolgimento di varie disposizioni, strumenti, piani e la firma di alcune Carte quali:

- Piano in dieci punti della Coalizione europea delle città contro il razzismo;
- Carta europea dei diritti dell'uomo nella città;
- Carta della diversità;
- Carte di più ampia portata;

- Carta per la parità fra donne e uomini nella città e Piano di azione di Tolosa;
- Piano per la parità e i cittadini;
- Piano nazionale per la lotta al razzismo e all'antisemitismo 2015-2017.

L'obiettivo principale è sviluppare misure di incentivo, globali e/o correttive pensate per i migranti, per consentire loro di ottenere e sviluppare appieno il loro potenziale, realizzandosi come abitanti della città di Tolosa.

Il migrante è un attore nel suo percorso verso l'inclusione nella città e quest'ultima deve incoraggiare questo processo ed essere uno *stakeholder* nella sua realizzazione in riferimento alle competenze.

Il piano mira al più ampio coinvolgimento possibile di tutti gli attori in funzione del loro background come immigranti, oppure attraverso il loro impegno nella società civile, con un contributo attivo allo sviluppo di tutte le capacità dei *player* nel campo dei diritti umani, migrazioni e nello sviluppo del settore sia pubblico sia privato.

**Il Piano di azione deve essere misurabile e interessato da una valutazione che elenchi azioni raggiungibili e precise. Gli indicatori consentiranno una maggiore facilità di analisi.**

**Il Piano di azione si concentrerà sulle missioni e le competenze municipali in sei assi strategici:**

1. **Tutelare e promuovere diritti e doveri dei migranti ed educare ai diritti umani**
2. **Fornire accesso ai servizi e garantire parità di opportunità per tutti**
3. **Partecipare alla società civile**
4. **Ritenere la diversità culturale fonte di scambio, dialogo e convivenza**

5. **Favorire la tolleranza e la lotta alla discriminazione e al razzismo**

6. **Favorire la coesione sociale e un senso di appartenenza condiviso**

## 1 TUTELARE E PROMUOVERE DIRITTI E DOVERI DEI MIGRANTI ED EDUCARE AI DIRITTI UMANI

Tutti i migranti dovrebbero essere in grado di esercitare i loro diritti di base.

I governi locali non solo devono tutelare e promuovere i diritti di questi ultimi, ma anche informare correttamente le loro comunità in merito a possibilità e responsabilità, supportandoli e incoraggiandoli a esercitare diritti e doveri e a diventare cittadini attivi.

**Azione 1:** garantire l'accesso dei migranti ai loro diritti fornendo numeri di contatto gratuiti nella città di Tolosa.

**Azione 2:** sviluppare risorse e circuiti per l'informazione sui diritti alla non discriminazione degli stranieri (brochure informative tradotte, siti Web, newsletter, informazioni sui media, ecc.).

**Azione 3:** formalizzare l'istruzione nel campo dei diritti umani per i giovani.

**Azione 4:** definire un percorso "Cittadino di Tolosa" che promuova l'apprendimento dei valori della Repubblica.

## 2 FORNIRE ACCESO AI SERVIZI E GARANTIRE PARITÀ DI OPPORTUNITÀ PER TUTTI

Affinché i migranti possano godere dei loro diritti principali, devono avere accesso ai servizi sociali. Le comunità di

cittadini stranieri possono trovarsi ad affrontare degli ostacoli per usufruire di tali servizi a causa di differenze culturali e linguistiche, mancanza di informazioni, limiti finanziari e discriminazione, o assenza di uno status legale. Anche quando sono accessibili, tuttavia, rispecchiano in larga misura le necessità della popolazione ospitante.

Le autorità locali sono essenziali nella fornitura di servizi sociali e per garantire parità di accesso e trattamento. Una *governance* urbana inclusiva dovrebbe impegnarsi a superare le disparità ed erogare servizi adeguati a tutti i cittadini in materia di politiche abitative, istruzione, salute, lavoro, tutele sociali e svaghi.

**Azione 1:** garantire l'accesso ai migranti ai loro diritti fornendo numeri di contatto per la città di Tolosa.

**Azione 2:** formare il personale municipale nei rapporti con utenti multiculturali.

**Azione 3:** formare e avvisare il personale municipale in materia di non-discriminazione e diritti umani.

**Azione 4:** valutare con sondaggi sulla soddisfazione l'azione dei servizi municipali

## 3 PARTECIPAZIONE ALLA SOCIETÀ CIVILE

Per le città è essenziale ottenere partecipazione nella cosa pubblica e nella vita politica per meglio rispondere alle necessità dei migranti che sono già cittadini francesi o lo diventeranno in futuro.

Al fine di aumentare la consapevolezza in merito all'acquisizione della cittadinanza, le autorità locali devono coinvolgere i migranti in processi partecipatori attraverso la creazione di canali che consentano di ascoltare anche il loro punto di vita.

**Azione 1:** la città di Tolosa ha creato un consiglio di residenti stranieri chiamato *Toulouse Diversités* con l'obiettivo

di promuovere i valori della repubblica, diritti civili e diversità, favorendo l'inserimento e l'integrazione economica, sociale e culturale delle popolazioni migranti.

#### 4 RITENERE LA DIVERSITÀ CULTURALE FONTE DI SCAMBIO, DIALOGO E CONVIVENZA

Le autorità locali devono supportare la vicendevole comprensione e la diversità culturale come fonte di innovazione e creatività.

Grazie a politiche inclusive, rispettose delle origini di ognuno, possiamo spingerci oltre la parità e riconoscere queste differenze nella vita culturale, economica e nelle relazioni sociali.

Le città svolgono un ruolo chiave nel garantire l'accesso alla cultura locale, supportando le attività dei migranti e l'espressione culturale come strumento di dialogo e scambio fra popoli.

**Azione 1:** favorire la comprensione della diversità culturale tramite eventi culturali cittadini, in particolare quelli legati alla non discriminazione, la promozione della diversità, il dialogo interculturale e la memoria delle migrazioni.

**Azione 2:** organizzare un festival annuale di diversità culturale, il 18 maggio (Giornata della Diversità) con *Toulouse Diversités*.

**Azione 3:** costruire un percorso per i diritti umani e la storia delle migrazioni a Tolosa.

#### 5 FAVORIRE LA TOLLERANZA E LA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE E AL RAZZISMO

I migranti sono spesso visti con sospetto dagli altri membri della società e possono trovarsi oggetto di derive populiste

e xenofobe nella politica e nei media.

Intolleranza, razzismo e discriminazione continuano a minacciare lo sviluppo individuale e la coesistenza fra le varie comunità.

Le autorità locali possono promuovere la tolleranza all'interno delle comunità concentrandosi sui pregiudizi e la mancanza di conoscenza, dando atto ai migranti della rilevanza del loro contributo allo sviluppo culturale ed economico della società ospitante.

Per migliorare l'integrazione dei migranti negli ambienti urbani, le città possono lottare contro la discriminazione e il razzismo adottando azioni significative che mirino a prevenire un trattamento impari, incoraggiando la convivenza (Convivencia).

Attraverso politiche inclusive, affrontando la poca conoscenza dei valori culturali e confrontandosi con temi sensibili, atteggiamenti negativi verso le società ospitanti e stereotipi sui migranti, le città possono rafforzare la convivenza e aumentare la comprensione reciproca.

**Azione 1:** organizzare un sondaggio sulla partecipazione che, con il supporto di esperti legali (dei diritti, ombudsman, associazioni, ecc.), miri a identificare i criteri di discriminazione negli statuti municipali, allo scopo di eliminare tali criteri illegittimi.

**Azione 2:** favorire iniziative per la formazione sulla non discriminazione per tutti i dipendenti del municipio.

**Azione 3:** informare e aumentare la consapevolezza di tutti gli abitanti di Tolosa sulla non discriminazione e la lotta al razzismo, smontando gli stereotipi e i pregiudizi che sono causa delle principali discriminazioni.

**Azione 4:** valutare le azioni condotte dalla città in riferimento alla prevenzione e alla lotta alla discriminazione.

## 6 FAVORIRE LA COESIONE SOCIALE E UN SENSO DI APPARTENENZA CONDIVISO

Messe alla prova dalla diversità delle città multiculturali e dalle successive migrazioni, le autorità locali svolgono un ruolo chiave nella promozione della solidarietà e della coesione sociale.

Per affrontare queste sfide sociali e culturali e rafforzare l'inclusione dei migranti, la *governance* pubblica deve favorire valori condivisi, pur nel rispetto della diversità.

Per creare comunità armoniose, le città possono contare su un forte senso di appartenenza al tessuto urbano.

Il ruolo delle autorità locali non riguarda però unicamente il rispetto dei principi universali dei diritti umani. È di loro competenza anche dare espressione concreta a tutto ciò tramite piani di azione specifici.

Deve essere prestata particolare attenzione ai gruppi più vulnerabili, garantendo loro i mezzi per godere dei loro diritti, incoraggiandoli a partecipare attivamente alla vita pubblica.

**Azione 1:** la città svolge un ruolo chiave nel garantire l'inclusione di tutti in una comprensione vicendevole e nella *Convivencia* attraverso una vita culturale e interculturale solida, favorendo l'accesso al numero più ampio possibile di soggetti, disponibile ad ascoltare e incoraggiare la partecipazione e il dibattito in seno a vari enti di consultazione, senza distinzione di origine, sesso, orientamento sessuale, condizione di disabilità, età, religione, convinzioni politiche, ecc.

project co-ordinator:



Comune di Bologna

project partners:



Associated partner: Cittalia