REPORT

Rete Città del Dialogo

Intercultural Cities Network - Programma Città Interculturali del Consiglio d'Europa

Ravenna

22 e 23 ottobre 2025

ICEI – Coordinatore Rete Italiana Città del Dialogo
Via Cufra, 29 - 20159 Milano - Tel. 02 2578 5763 - Fax 02 8359 5359 - www.icei.it –comunicazione@icei.it - CF/P. IVA 03993400153

- **LUOGO:** Ravenna, Piazza Duomo 4
- **DATA**: 21-23 ottobre 2025

Programma

21 ottobre 2025	
8.30	Cena di Benvenuto
22 ottobre 2025	
09:00 – 09:15	Registrazione
09:15	Saluti e introduzione all'incontro • ***Comune di Ravenna**, Fabio Sbaraglia - Assessore alle Politiche Culturali e Multiculturali, Turismo, Afam, Università, Mosaico, Sviluppo Economico, Commercio, Artigianato, Industria* • ***Consiglio d'Europa – Programma Città Interculturali (ICC)**, Célia Charre, Programma Città Interculturali - Unità Inclusione Interculturale* • ***ICEI,** Simone Pettorruso – Coordinatore per l'Italia/Europa*
10.00	Piani locali per combattere la discriminazione: obiettivi ed esperienze dei Comuni della rete Città del Dialogo, organizzati dall'ICEI
11:00	*Pausa caffè*
11:20	Piani e strategie per combattere la discriminazione: un confronto tra livello nazionale, regionale e locale *Relatori:* • ***UNAR,** Mattia Peradotto, Direttore* • ***Regione Emilia-Romagna,** Luca Rizzo Nervo, Delegato per l'Immigrazione e la Cooperazione Internazionale* • ***Comune di Reggio Emilia,** Marwa Mahmoud, Assessore alle Politiche dell'Istruzione, con delega all'Interculturalità e ai Diritti Umani* • ***Comune di Ravenna,** Paolo Fasano, Responsabile dell'Unità Politiche Immigrazione e Cittadinanza del Comune di Ravenna* Domande e dibattito con le città
13.00-14.15	*Pranzo*

14.15-15.15 **15:15-17:00** **17:00**	Come applicare l'approccio intersezionale allo sviluppo di piani e politiche locali per combattere la discriminazione - *Dr Marco Mondello, Università di Modena e Reggio Emilia* Come raccontare la propria storia al pubblico? Narrazioni e parole che uniscono e dividono - *a cura dell'ICEI* Sintesi e considerazioni finali
17.30	Visita guidata: Basilica di San Vitale e complesso monumentale
20:30	*Cena*
23 ottobre 2025	
09:15-09:30	Registrazione
09:30-10:00	L'esperienza del progetto CITIES - *a cura dal Comune di Reggio Emilia*
10:30	Confronto tra città sui piani locali: esperienze, questioni critiche e sfide. Prospettive per il lavoro del Programma Città Interculturali e della Rete Città del Dialogo.
12.30	Conclusioni e saluti
13:00-14:30	*Pranzo*

Elenco partecipanti

Organizzazione	Nome e cognome	Posizione
Consiglio d'Europa (programma ICC)	Celia Charre	Responsabile delle politiche in materia di cooperazione e relazioni esterne
UNAR – Ufficio nazionale contro la discriminazione razziale	Mattia Peradotto	Direttore
Regione Emilia-Romagna	Luca Rizzo Nervo	Delegato per l'Immigrazione e la Cooperazione Internazionale
Regione Emilia-Romagna	Sara Roubi	Funzionario regionale, Dipartimento Pianificazione sociale, integrazione, inclusione e riduzione della povertà
Regione Emilia-Romagna	Denisa Vizitiu	Tirocinante curriculare
Comune di Ravenna	Benedetta Rivalti	Istruttrice esecutiva - Progetti AMIF
Comune di Ravenna	Chiara Turci	Operatrice interculturale - Casa delle Culture
Comune di Ravenna	Giampaolo Gentilucci	Istruttore
Comune di Ravenna	Michele Petta	Volontario del Servizio Civile
Comune di Ravenna	Paolo Fasano	Responsabile dell'Unità Politiche Immigrazione e Cittadinanza Comune di Ravenna
Comune di Ravenna	Nadia Lamhoud	Operatrice e coordinatrice di progetto
Comune di Reggio Emilia	Marwa Mahmoud	Assessore alle politiche educative
Comune di Reggio Emilia	Luca Colombo	Comune di Reggio Emilia, Rappresentante delle città, Ufficio Progetti
Comune di Montesilvano	Federica Zorzi	Responsabile dell'Ufficio Pianificazione - Agenzia Speciale per i Servizi Sociali del Comune di Montesilvano
Comune di Zagarolo	Antonella Caspoli	Assessore alle Politiche Sociali del Comune di Zagarolo
Comune di Zagarolo	Alberto Iacovacci	Assessore comunale

Comune di Casalecchio di Reno	Milli Ruggiero	Responsabile interculturalità e pari opportunità
Comune di Casalecchio di Reno	Annalisa Collina	Responsabile Affari Europei
Comune di Olbia	Giuseppina Biosa	Responsabile di progetto per il Comune di Olbia
Comune di Olbia	Monica Piccotti	Animatrice e operatrice del servizio comunale Olbia Community Hub
Comune di Olbia	Alessandra Feola	Responsabile di progetto, Comune di Olbia
Comune di Milano	Silvia Ragazzi	Ufficio Cooperazione City to City, Dipartimento Affari Esteri
Comune di Milano	Elena Buzzi	Area Diritti e Inclusione - Casa dei Diritti
Comune di Pontedera	Elena Franconi	Istruttrice amministrativa Politiche sociali e interculturalità
Comune di Portomaggiore	Saverio Saccà	Responsabile dei servizi sociali
Comune di Portomaggiore	Dario Bernardi	Sindaco
Comune di Modena	Irene Baraldi	Assistente del sindaco con responsabilità per la pace, l'Europa, la cooperazione internazionale, i diritti umani, il dialogo interculturale e interreligioso
Comune di Parma	Fabrizia Dalcò	Responsabile dell'Unità operativa Cittadinanza attiva, partecipazione e interculturalità, Comune di Parma
Comune di Forlì	Livia Gazzoni	Funzionario, Ufficio Relazioni Internazionali
Comune di Forlì	Monica Piraccini	Responsabile Ufficio Relazioni Internazionali
Comune di Torino	Chiara Gionco	Ufficio per i diritti EQ, le pari opportunità e la lotta alla discriminazione della città di Torino
Comune di Novellara	Simone Zarantonello	Sindaco
Fondazione Mondinsieme	Elena Torreggiani	Operatrice, Fondazione Mondinsieme del Comune di Reggio Emilia
UNIMORE	Marco Mondello	Dottorando, Collaboratore presso il CRID - Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazione e Vulnerabilità

ICEI	Simone Pettorruso	Coordinatore settore Italia/Europa
ICEI	Claudio Tocchi	Educational Advisor
ICEI	Gabriella Patriziano	Responsabile di progetto Italia/Europa
ICEI	Maria De Pasquale	Responsabile di progetto Italia/Europa
ICEI	Chiara Annunziata	Junior Project Manager Italia/Europa
ICEI	Marco Giusta	Pianificatore e consulente culturale e sociale

TOTALE PARTECIPANTI: 40

- **14 città**: Ravenna, Reggio Emilia, Modena, Casalecchio di Reno, Olbia, Torino, Forlì, Novellara, Portomaggiore, Milano, Pontedera, Zagarolo, Montesilvano, Parma
- Consiglio d'Europa - Programma Città Interculturali (ICC)
- Regione Emilia Romagna (collegamento online)
- UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale (collegamento online)
- Università di Modena e Reggio Emilia
- ICEI
- Fondazione Mondinsieme

Introduzione

Dal 21 al 23 ottobre 2025, la città di Ravenna ha ospitato l'incontro annuale **della Rete Italiana delle Città del Dialogo**, trasformandosi per tre giorni in un vero e proprio laboratorio nazionale dedicato alla riflessione, alla discussione e alla co-progettazione sulle politiche interculturali. L'evento ha riunito non solo le amministrazioni locali, ma anche istituzioni accademiche, organizzazioni del terzo settore, enti regionali e strutture tecniche coinvolte nella tutela dei diritti e nella prevenzione delle discriminazioni, offrendo un quadro ricco e articolato delle diverse competenze presenti sul territorio nazionale.

Il programma di lavoro ha alternato analisi teoriche e sessioni pratiche, favorendo la discussione e lo scambio di esperienze tra i diversi ambiti territoriali. L'obiettivo comune dei tre giorni è stato quello di delineare le aree di lavoro per lo sviluppo attuale e futuro dei **Piani Locali contro la discriminazione**, promuovendo modelli di governance inclusiva in grado di rispondere alle trasformazioni sociali in atto nei diversi contesti urbani.

L'incontro ha offerto l'opportunità di estendere la riflessione e il lavoro avviato sullo sviluppo dei **piani locali contro la discriminazione** alle città **della Rete Italiana delle Città del Dialogo,** facilitando un dibattito ampio e pluralistico. La presenza congiunta di amministrazioni comunali, mondo accademico, operatori locali e rappresentanti del Consiglio d'Europa ha permesso di mettere in evidenza i risultati, discuterne l'applicazione pratica nei diversi contesti e, attraverso il dialogo diretto, esplorare le pratiche innovative che stanno emergendo nei territori.

Allo stesso tempo, la conferenza di Ravenna ha offerto un'opportunità strategica per **rafforzare il follow-up del progetto e** avviare un dialogo **sulla scalabilità dell'esperienza a livello nazionale**. Grazie alla presenza di UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) e della Regione Emilia-Romagna, è stata creata una sinergia operativa tra iniziative locali e politiche strutturali. Interazione che diventa un elemento chiave per evitare la frammentazione e promuovere la coerenza futura complessiva tra azioni comunali, politiche regionali e strategie nazionali.

Il valore dell'iniziativa è stato arricchito dalla presenza - in presenza e online - di una rete diversificata di parti interessate, tra cui:

- **Il Consiglio d'Europa – Programma Città Interculturali (ICC)**
- **UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali**
- **Regione Emilia-Romagna**
- **L'Università di Modena e Reggio Emilia (UNIMORE)**
- **La Fondazione Mondinsieme**

Oltre agli attori istituzionali, hanno partecipato all'evento **14 città italiane** appartenenti alla Rete Città del Dialogo: Ravenna, Parma, Montesilvano, Reggio Emilia, Zagarolo, Casalecchio di Reno, Olbia, Milano, Pontedera, Portomaggiore, Modena, Forlì, Novellara e Torino. La diversità territoriale di queste città - in termini di dimensioni, posizione geografica e storia amministrativa - ha reso la discussione particolarmente ricca e variegata, mettendo in evidenza una pluralità di approcci, pratiche ed esigenze locali.

Nel complesso, l'iniziativa ha rappresentato un momento cruciale per consolidare alleanze, rafforzare competenze e avviare una riflessione strutturata sui piani locali contro la discriminazione, con una forte attenzione all'adozione di strumenti condivisi, alla diffusione di modelli innovativi e alla costruzione di reti collaborative tra territori, istituzioni e comunità.

Mercoledì 22 ottobre

La giornata è iniziata con i saluti istituzionali del Comune di Ravenna, rappresentato da **Fabio Sbaraglia, *Assessore alle Politiche Culturali e Multiculturali,*** che ha salutato tutti i presenti sottolineando quanto sia strategico per la città di Ravenna far parte **della Rete Italiana delle Città del Dialogo, evidenziando come** questa adesione rappresenti non solo un riconoscimento del lungo impegno di Ravenna sui temi della convivenza e della coesione sociale, ma anche una preziosa opportunità per sviluppare pratiche innovative attraverso il progetto CITIES.

Successivamente, **Célia Charre, *Project Officer peril Consiglio d'Europa,*** ha fornito un aggiornamento sul **Programma Città Interculturali (ICC)**, che ora coinvolge 46 Stati membri e oltre 700 milioni di cittadini europei. È stato illustrato il lavoro svolto nel 2025, con l'adesione di nuove città come Shizuoka (Giappone), Iztapalapa (Messico) e Vila Nova de Gaia (Portogallo). L'ingresso di questi territori conferma la natura globale del programma e la crescente rilevanza del modello interculturale.

Tra le principali attività del 2025, si segnalano:

- **Visite di esperti e relazioni sull'Indice delle Città Interculturali**: il programma ha condotto numerose missioni di valutazione e scambio tra pari, con visite a: Reggio Emilia e Pontedera (Italia); Manlleu (Spagna); Asan (Corea del Sud); Oeiras (Portogallo - visita prevista per dicembre 25). Allo stesso tempo, sono state pubblicate relazioni sull'Indice relative a: Arandjelovac, Prijepolje e Sjenica

(Serbia); Famagosta, Larnaca, Limassol, Nicosia e Paphos (Cipro); Tenerife (Spagna). Questi strumenti aiutano le autorità locali a valutare le loro politiche interculturali e a identificare le aree di miglioramento.

- **Progetti finanziati da sovvenzioni intercomunali**: il 2025 ha visto il lancio di tre progetti pilota innovativi incentrati su dati, partecipazione e diritti:
  - ◊ **Progetto 1 – Reggio Emilia/Modena (Italia)**
    - Creazione di mappe tematiche interattive per comprendere la diversità locale
    - Accesso ai dati a sostegno delle politiche inclusive
    - Miglioramento dell'inclusione civica dei residenti
  - ◊ **Progetto 2 – Lutsk / Pavlohrad / Lublino (Ucraina – Polonia)**
    - Sostegno all'integrazione degli sfollati interni in Ucraina
    - Rafforzamento del dialogo interculturale
    - Sviluppo delle capacità delle amministrazioni locali
  - ◊ **Progetto 3 – Leeds / Oeiras (Regno Unito – Portogallo)**
    - Sviluppo di un kit di formazione bilingue per comprendere le sfide affrontate dalle comunità LGBTQ
    - Condivisione di buone pratiche tra città
    - Sostegno ai volontari delle comunità LGBT
- **Traduzioni e nuove pubblicazioni:** Nel 2025 sono state prodotte nuove versioni linguistiche di strumenti chiave:
  - ◊ Manuale guida passo passo – versione serba
  - ◊ Manuale "Community policing in intercultural cities" ("Polizia di prossimità nelle città interculturali") – versione finlandese

- **Temi prioritari e attività future:** Le principali aree di lavoro individuate per il prossimo periodo includono:
  - ◊ **La disinformazione** come fattore di rischio per la coesione sociale e la sicurezza
  - ◊ **Placemaking** come approccio alla creazione di spazi pubblici inclusivi

Per il periodo 2025-2026 sono previsti:

- Riunione annuale dei coordinatori ICC.
- Serie di webinar sulla lotta alla discriminazione in collaborazione con il progetto CITIES.

Sono state inoltre presentate le attività del **Comitato di esperti sull'inclusione interculturale (ADI-INT)**, che si impegna a rafforzare la cooperazione multilivello e a sviluppare strumenti per l'autovalutazione delle strategie di inclusione. In chiusura, è stata annunciata la celebrazione **del 20° anniversario del programma ICC nel 2027,** un'occasione per rafforzare ulteriormente la rete e potenziare l'impatto del lavoro congiunto delle città europee per l'inclusione e la coesione sociale.

Commentato [gp1]: A mio parere, questo può essere riassunto, ma ditemelo voi, dato che fa parte dell'ICC.

Commentato [SP2R1]: Dato che è già incluso, lo lascerei.

Simone Pettorruso, ***responsabile del Dipartimento Italia ed Europa dell'ICEI, organismo di coordinamento della Rete Italiana delle Città del Dialogo***, ha poi preso la parola, offrendo una panoramica ampia e strutturata delle linee strategiche su cui la Rete ha concentrato il proprio lavoro nell'ultimo anno. È stato richiamato l'attenzione sul ruolo dell'ICEI come coordinatore tecnico della rete dal 2019, sottolineando come questa funzione abbia permesso di sviluppare un solido quadro metodologico condiviso in grado di valorizzare il contributo delle città aderenti.

Nel suo intervento ha delineato alcune aree di intervento ritenute centrali per l'intera Rete. In primo luogo, la **formazione,** intesa come investimento prioritario per rafforzare le competenze delle amministrazioni locali coinvolte nei processi di inclusione e nella prevenzione della discriminazione. Nel 2025, grazie anche al progetto CITIES, questo lavoro ha portato al lancio di corsi di formazione per oltre 250 partecipanti**,** tra cui funzionari comunali, assistenti sociali, educatori e rappresentanti del terzo settore.

Una seconda area chiave riguarda **lo sviluppo di piani locali contro la discriminazione**, strumenti di governance che aiutano i territori locali a definire politiche strutturate, misurabili e partecipative. L'intervento ha evidenziato come un numero crescente di città stia iniziando ad adottare questi piani, rafforzando un impegno sistemico e non episodico nella promozione dei diritti.

Si è poi fatto riferimento al lavoro che l'ICEI sta svolgendo **sulle narrazioni pubbliche e la disinformazione**, riconosciute come fattori determinanti nella costruzione di un clima sociale favorevole alla convivenza. La rete Cities of Dialogue ha investito nella creazione di una comunità di pratica intercomunale, nonché in corsi dedicati alla produzione di narrazioni alternative e strategie di comunicazione sensibili alla diversità.

Un altro punto chiave dell'intervento ha riguardato **il coinvolgimento dei giovani e della comunità educativa**, considerati attori chiave nei processi di cambiamento culturale. Questa attenzione ha portato a iniziative di capacity building, incontri tematici e collaborazioni con scuole, centri giovanili e istituzioni educative in tutto il paese.

È stato inoltre annunciato il lancio di **un gruppo di lavoro dedicato alla questione delle comunità rom, sinti e caminanti**, uno dei temi più delicati e rilevanti sulla scena nazionale. Questa iniziativa, insieme ai webinar e alle iniziative già in corso, rappresenta un passo importante verso un approccio più strutturato e continuo all'inclusione sociale delle comunità più a rischio di discriminazione.

Tra le priorità emergenti è stato sottolineato anche **lo sport come strumento di inclusione sociale**, riconoscendone il potenziale educativo e relazionale e la capacità di generare spazi di incontro positivi. La Rete ha già avviato iniziative specifiche in questo ambito , aprendo nuove possibilità di collaborazione con associazioni sportive e organizzazioni locali.

La presentazione ha anche fornito una panoramica dello sviluppo della Rete, che nel 2025 ha raggiunto **32 città membri**. Questa espansione testimonia, da un lato, la crescente sensibilità delle amministrazioni locali verso l'inclusione interculturale e, dall'altro, l'efficacia del lavoro di sostegno svolto dall'ICEI. È stato sottolineato che la Rete mantiene un rapporto costante con il Programma ICC del Consiglio d'Europa, che permette alle città italiane di partecipare a scambi internazionali, accedere a strumenti metodologici avanzati e confrontare esperienze a livello europeo.

La presentazione si è conclusa sottolineando l'approccio che caratterizza l'intera struttura di lavoro della rete: un **metodo collaborativo, multilivello e partecipativo**, in cui la co-progettazione con le città, il coinvolgimento delle comunità locali e il dialogo costante con le istituzioni nazionali ed europee sono gli elementi chiave per costruire politiche inclusive in grado di generare un cambiamento reale e duraturo.

Le presentazioni iniziali dell'evento hanno ribadito con forza l'importanza strategica della **cooperazione tra i diversi livelli di governance – europeo, nazionale e locale** – sottolineando come solo un dialogo continuo e strutturato tra istituzioni, comunità locali e attori della società civile possa generare politiche realmente efficaci per combattere la discriminazione e promuovere l'inclusione. In particolare, è stato sottolineato il ruolo centrale delle **città**, sempre più riconosciute come veri e propri **laboratori di innovazione sociale,** dove è possibile sperimentare nuovi approcci, strumenti operativi e modelli partecipativi per rispondere in modo

concreto e tempestivo alle esigenze delle comunità. In questo contesto, il ruolo delle amministrazioni locali emerge come fondamentale per tradurre i quadri normativi e le linee guida nazionali ed europei in pratiche quotidiane, creando ecosistemi collaborativi che promuovono la coesione sociale, le pari opportunità e il benessere collettivo.

Dopo i saluti introduttivi, la sessione dedicata ai **piani locali di lotta alla discriminazione** è stata aperta da Marco Giusta*, pianificatore culturale e sociale e consulente dell'ICEI,* che ha offerto una riflessione dettagliata e innovativa sulla natura politica, metodologica e operativa di questi strumenti. Il suo intervento ha avuto il merito di offrire alla Rete Città Del Dialogo una visione chiara del ruolo che i piani locali possono svolgere nelle politiche pubbliche contemporanee, promuovendoli come strumenti di governance multilivello e di politica integrata.

Marco Giusta ha introdotto la sua analisi attraverso la metafora della chimera, una creatura fantastica composta da elementi eterogenei, scelta per rappresentare la complessità insita nella costruzione di un Piano Locale efficace. Da questa metafora ha derivato tre principi guida, alimentati da potenti riferimenti filosofici: la **capacità di immaginazione politica**, citata da Aristotele, necessaria per concepire nuovi scenari e nuove forme di convivenza; **l'aderenza alla realtà e la centralità dei dati** come antidoto alle approssimazioni e al senso comune; e infine la **coerenza metodologica tra diritti, principi e pratiche amministrative**, evocata da Croce, come requisito essenziale per tradurre i valori in azioni concrete.

Partendo da questi tre assi interpretativi, Marco Giusta ha descritto il **piano locale** come un **atto politico piuttosto che tecnico**. Svilupparlo significa riconoscere l'esistenza della discriminazione – anche istituzionale – e adottare una prospettiva intersezionale in grado di cogliere l'intreccio tra genere, orientamento sessuale, origine, disabilità, età e status socio-economico. Il discorso ha fatto riferimento ad alcuni casi esemplari in Italia: Reggio Emilia**,** che definisce l'antirazzismo un dovere dell'amministrazione locale, e Bologna**,** che ha scelto la strada della trasparenza linguistica denominando apertamente il razzismo come fenomeno sistemico. Si tratta di esempi che mostrano come le città possano aprire nuove strade in termini di responsabilità istituzionale e coraggio politico.

È stato inoltre spiegato che un piano locale deve trasformare gli obiettivi in **indicatori di impatto** misurabili e verificabili. Tra le priorità operative indicate figurano: la riduzione **della sottodenuncia**, l'accesso equo ai servizi e ai diritti, l'aumento della partecipazione civica e l'integrazione sistematica delle azioni antidiscriminatorie nella normale pianificazione comunale (DUP, PIAO, PEG).

Una parte fondamentale dell'intervento ha riguardato la questione del **coinvolgimento attivo**, definito come il superamento definitivo della distinzione tra "utenti" e "beneficiari" delle politiche pubbliche. Le persone devono diventare co-protagoniste**,** partecipando alla definizione delle priorità, dei linguaggi, degli strumenti e dei metodi di attuazione. In questo contesto, il progetto CITIES è stato promosso come piattaforma privilegiata per l'apprendimento interistituzionale, in grado di collegare cinque comuni pilota in un processo condiviso di sperimentazione e scambio.

Una parte significativa della discussione è stata dedicata alla **comunicazione pubblica**, intesa non come semplice attività promozionale, ma come forma di **educazione civica** e leva strategica per il cambiamento sociale. Narrazioni inclusive, scelte linguistiche consapevoli, lotta alla disinformazione e valorizzazione delle differenze sono stati identificati come elementi fondamentali di un piano locale ben strutturato.

L'ultima parte della mattinata è stata dedicata alla riflessione sui ***piani e sulle strategie di lotta alla discriminazione: un confronto tra livello nazionale, regionale e locale, attraverso quattro interventi istituzionali.***

Governance multilivello e partecipazione

Mattia Peradotto, *direttore dell'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale*, intervenendo online, ha presentato l'evoluzione del lavoro dell'UNAR, a partire dal ruolo che oggi svolge sulla scena nazionale ed europea: un vero e proprio **punto di contatto** con il Consiglio d'Europa e l'Unione Europea e, di fatto, **l'Organismo Italiano per le Pari Opportunità**, una funzione che si è consolidata nel corso degli anni e che le nuove direttive europee del maggio 2024 contribuiranno a rafforzare ulteriormente, imponendo standard più elevati di autonomia, indipendenza e capacità di intervento.

È stato poi descritto il lungo processo che ha portato all'adozione **del nuovo Piano Nazionale contro la Discriminazione**, approvato il 12 giugno 2025. Tale processo è iniziato nel 2021 con una manifestazione di interesse rivolta alle organizzazioni del terzo settore, è proseguito con focus group tematici e approfondimenti con le ONG, ed è stato infine esteso alle amministrazioni centrali – ministeri, regioni, ANCI – sotto la guida di un comitato direttivo presieduto dal Ministro per la Famiglia. Il Piano si inserisce in un quadro nazionale in evoluzione, che negli ultimi anni ha già visto la pubblicazione di **strategie dedicate alle comunità rom e sinti** (2022) e alla **popolazione LGBTQ+** (2022).

Il nuovo Piano è articolato attorno a **sei aree prioritarie di intervento**, accompagnate da **due temi trasversali** che attraversano tutto il documento: da un lato**, la comunicazione, la formazione e la sensibilizzazione**, dall'altro, la **creazione e il consolidamento di reti locali**, ritenute essenziali per garantire un'azione antidiscriminatoria stabile e capillare. L'obiettivo, ha spiegato l'UNAR, è quello di ricostruire una presenza territoriale stabile riattivando le reti di comuni ed enti locali che in passato avevano svolto un ruolo importante ma che si erano progressivamente indebolite a causa della mancanza di risorse.

Nelle sue osservazioni conclusive, l'UNAR ha avanzato una proposta chiara: occorrono **canali più diretti e agevoli** per il dialogo con i comuni, in particolare quelli che non fanno parte di reti consolidate come l'ANCI o le Città Metropolitane. Soprattutto, è necessario instaurare uno **scambio stabile** con la **Rete Italiana delle Città del Dialogo,** in modo da valorizzare le esperienze dei territori, sostenere i comuni nell'attuazione dei piani locali e rafforzare congiuntamente l'infrastruttura nazionale contro la discriminazione.

L'approccio regionale: Emilia-Romagna equa e inclusiva

Luca Rizzo Nervo*, delegato all'Immigrazione e alla Cooperazione internazionale della Regione Emilia-Romagna,* intervenendo online, ha presentato in modo dettagliato l'impegno della Regione a favore dell'interculturalità e della lotta alla discriminazione, sottolineando come tali tematiche siano **al centro dell'azione regionale** e attraversino tutte le politiche pubbliche. La Regione ha sottolineato che il suo modello si basa su **una governance condivisa e partecipativa,** sancita **dalla legge regionale sull'immigrazione,** che ha introdotto un programma triennale strutturato, ora noto come programma *"Emilia-Romagna Plurale, Equa e Inclusiva"*. Questo quadro strategico promuove politiche di prossimità e opportunità, riconoscendo la diversità culturale come **leva per la coesione sociale** e fattore essenziale per la partecipazione delle persone con un background migratorio.

In questo quadro, **l'interculturalità e la non discriminazione** sono considerate pilastri fondamentali: non come aree settoriali, ma come principi guida che determinano la qualità della convivenza, la progettazione delle politiche e la capacità delle istituzioni di rispondere in modo equo alle esigenze dei territori.

Un ruolo chiave è svolto **dalla Rete dei Centri Interculturali**, per la quale è prevista la pubblicazione di un **rapporto di monitoraggio** nel dicembre 2025. Questo documento fornirà un quadro aggiornato delle attività, del loro impatto sui territori e degli sviluppi in corso, costituendo un'importante base di conoscenze per la pianificazione futura.

Allo stesso tempo, la Regione coordina la **Rete Territoriale degli Helpdesk Antidiscriminazione**, composta da **nove nodi** attivi sul territorio. Gli helpdesk svolgono funzioni cruciali **nell'identificare, prevenire, rimuovere e monitorare** la discriminazione e contribuiscono alla costruzione di un **quadro regionale aggiornato di dati**, essenziale per valutare accuratamente i fenomeni e orientare le politiche.

Il lavoro regionale comprende anche iniziative **di comunicazione pubblica**, realizzate in collaborazione con **l'ANCI Emilia-Romagna**, tra cui la promozione **del Manifesto per una comunicazione interculturale e antidiscriminatoria**. L'obiettivo è quello di sviluppare pratiche di comunicazione in grado di costruire fiducia, vicinanza e rappresentazioni inclusive, contrastando gli stereotipi e le narrazioni distorte.

A livello europeo, la Regione ha ribadito la sua partecipazione come partner al progetto europeo finanziato dall'AMIF, **EU-BELONG, un approccio interculturale all'integrazione dei migranti nelle regioni europee**, che ha contribuito a rafforzare **le dinamiche multilivello** e ha rilanciato il coinvolgimento dell'Emilia-Romagna nella **Rete delle Regioni Interculturali** del Consiglio d'Europa. Questo lavoro ha permesso di promuovere le buone pratiche regionali e di inserirle in un circuito internazionale di discussione e innovazione.

Guardando al futuro, la Regione ha chiaramente espresso la volontà di **creare le condizioni per lo sviluppo di un Piano regionale contro il razzismo**, basato sulla **co-progettazione con le autorità locali** e su un approccio condiviso alle priorità e agli strumenti operativi. L'idea è quella di avviare **una pianificazione collaborativa,** in grado di rendere più efficaci e coerenti le politiche locali contro la discriminazione, promuovendo una visione comune e una rete di responsabilità condivisa tra istituzioni, territori e comunità.

In sintesi, l'intervento ha mostrato una Regione impegnata in un processo strutturato e multilivello, in cui **la vicinanza**, **la partecipazione** e **la co-progettazione** diventano gli elementi chiave per costruire politiche veramente inclusive in grado di generare un cambiamento duraturo.

Le esperienze di Reggio Emilia e Ravenna

Nel suo intervento, **Marwa Mahmoud, *Assessora alle Politiche dell'Istruzione, con delega all'Interculturalità e ai Diritti Umani del Comune di Reggio Emilia*,** ha condiviso l'esperienza del Comune di **Reggio Emilia**, una delle prime città italiane ad adottare un **piano locale contro la discriminazione**, frutto di anni di ascolto e co-progettazione con le comunità. L'Assessora ha descritto il piano come un processo davvero trasformativo per l'amministrazione, in grado di influenzare le pratiche quotidiane e il rapporto tra istituzioni e cittadini.

Sono stati evidenziati tre elementi essenziali: la **formazione dei decisori pubblici**, fondamentale per riconoscere e affrontare la discriminazione; **la comunicazione con le maggioranze sociali**, fondamentale per costruire un consenso intorno alle politiche inclusive; e **il dialogo costante con le diaspore**, per garantire che le politiche nascano da prospettive pluralistiche e siano radicate nella realtà.

Ha poi sottolineato l'importanza del **linguaggio**, ricordando quanto sia difficile concordare definizioni comuni anche tra esperti e come l'attuale clima politico normalizzi forme di incitamento all'odio. Per questo motivo, iniziative come il progetto CITIES rappresentano una preziosa innovazione in un contesto nazionale in cui il

linguaggio dominante spesso non consente di riconoscere la discriminazione. Il quadro fornito dall'UNAR è, in questo senso, un punto di riferimento essenziale.

L'Assessora Mahmoud ha poi passato in rassegna il lavoro svolto da Reggio Emilia grazie a progetti europei come ITACA**,** SUPER e CITIES, che hanno favorito la nascita di una rete interservizi e un'importante interiorizzazione del processo all'interno dell'amministrazione, grazie soprattutto alla formazione di dipendenti, dirigenti e polizia locale. Il **Piano d'Azione Locale** si conferma così uno strumento politico e culturale in grado di posizionare chiaramente l'istituzione e guidare il lavoro dei servizi.

Tra le difficoltà emerse, ha citato la difficoltà di diffondere informazioni e educare una parte della popolazione che percepisce la diversità come una minaccia, sottolineando che l'atteggiamento del "forse non era il momento giusto" non è esplicitamente razzista, ma contribuisce a perpetuare dinamiche ingiuste. Ha inoltre sottolineato l'importanza di coinvolgere persone e gruppi su tematiche trasversali – come l'ambiente e l'istruzione – e non solo su quelle tradizionalmente legate all'integrazione. Alcune forme di discriminazione, ha spiegato, hanno radici amministrative, come i ritardi nei permessi di soggiorno, che incidono sul lavoro, sulla sanità e sui diritti fondamentali: per questo motivo è necessario intervenire anche sulla macchina amministrativa e sulle sue procedure.

Tra i risultati più significativi, ha citato:

- La creazione di un **gruppo informale interservizi**.
- **La formazione della polizia locale**.
- Una formazione approfondita dei dipendenti, dei dirigenti e dei responsabili politici, che ha generato un vero e proprio **effetto domino** positivo.

Il discorso si è concluso sottolineando che bisogna anche essere preparati alle critiche e, nel caso di Reggio Emilia, anche alle minacce, ma che è stato proprio questo percorso a rendere possibile la costruzione di una rete più forte, sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione.

Il messaggio finale è stato chiaro e inequivocabile: ***"Il posizionamento politico è necessario".***

Successivamente, **Paolo Fasano**, ***responsabile dell'Unità Politiche Immigrazione e Cittadinanza del Comune di Ravenna***, ha condiviso la prospettiva di una città che ha fatto del dialogo interculturale e della lotta alle discriminazioni un pilastro della propria azione amministrativa. Fasano ha sottolineato l'importanza di mantenere **un dialogo costante** con tutti gli attori locali – istituzioni, associazioni, scuole, reti civiche – perché la lotta contro la disuguaglianza non può essere delegata a un unico settore o a un unico ufficio. Ha evidenziato come il lavoro quotidiano sia possibile solo grazie all'esistenza di **solide reti locali** basate sulla fiducia reciproca, sulle competenze condivise e su un impegno stabile alla cooperazione.

Entrambe le presentazioni hanno dimostrato che lo sviluppo di politiche antidiscriminatorie efficaci richiede visione politica, competenza tecnica e una costante capacità di coinvolgere la cittadinanza. Reggio Emilia e Ravenna, nonostante le loro diverse storie e strumenti, hanno evidenziato un punto in comune: **la convinzione che l'antidiscriminazione sia un processo collettivo, una responsabilità condivisa che si costruisce nel tempo e attraverso relazioni durature**.

Il pomeriggio è stato caratterizzato dalla presentazione di **Marco Mondello**, **dottorando in *Diritti e Istituzioni presso l'Università di Torino* e collaboratore del *CRID - Centro di Ricerca Interdipartimentale sulla Discriminazione e la Vulnerabilità dell'Università di Modena e Reggio Emilia (Unimore),*** istituito nel 2016 all'interno dell'Università di Modena e Reggio Emilia e partner chiave del progetto **CITIES.**

Il CRID opera in diversi ambiti di vulnerabilità attraverso osservatori e linee di ricerca specifici:

- **Osservatorio Migranti**, dedicato allo studio delle dinamiche migratorie e dell'inclusione;
- **Percorsi verso la parità di genere**, che includono collaborazioni con autorità locali come il Comune di Modena nel progetto Educare alle differenze;
- **Percorsi dedicati ai minori**, con particolare attenzione ai **minori stranieri non accompagnati (MSNA)**, in collaborazione con il Garante regionale per l'infanzia e l'adolescenza dell'Emilia-Romagna.

Intersezionalità: un approccio necessario per comprendere la discriminazione contemporanea

La parte centrale della presentazione è stata dedicata al concetto di **intersezionalità**, introdotto dalla giurista afroamericana Kimberlé Crenshaw. Mondello ha spiegato che l'intersezionalità ci permette di comprendere come la discriminazione non colpisca le persone per un unico motivo (ad esempio, genere, origine etnica, religione), ma spesso per una **combinazione simultanea** di più fattori identitari.

La relatrice ha proposto una definizione operativa: *l'intersezionalità descrive la condizione qualitativamente diversa vissuta da individui che si trovano all'intersezione di più categorie identitarie e che subiscono una discriminazione che non può essere ridotta alla somma dei singoli fattori.*

Ha poi fatto riferimento alle caratteristiche protette riconosciute dalla legislazione europea contro la discriminazione (direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE): origine etnica o razziale; nazionalità; genere; religione o credo; età; disabilità; orientamento sessuale e identità di genere.

La discriminazione intersezionale si verifica quando diverse forme di discriminazione **interagiscono sinergicamente**, generando risultati specifici che non possono essere attribuiti a ciascun fattore separatamente.

Intersezionalità nei piani locali contro la discriminazione: perché è essenziale

I piani locali contro la discriminazione devono integrare la prospettiva intersezionale in modo strutturato. Le politiche "neutre", infatti, rischiano di escludere proprio coloro che vivono vulnerabilità multiple.

È stato proposto un metodo chiaro:

1. **Raccolta di dati disaggregati** per identificare i servizi o i settori in cui si verificano specifiche disuguaglianze.
2. **Analisi delle intersezioni**, andando oltre approcci uniformi e "universali".
3. **Dialogo strutturato con diversi soggetti interessati**, tra cui comunità di migranti, scuole, servizi sociali e autorità sanitarie.
4. **Adozione di misure mirate**, adeguate alle esigenze delle persone più vulnerabili.

L'approccio intersezionale diventa così uno strumento operativo, utile per migliorare l'efficacia delle politiche pubbliche.

L'ultima sessione di lavoro del pomeriggio è stata dedicata a un workshop incentrato su una questione cruciale per l'efficacia delle politiche antidiscriminazione: **la comunicazione pubblica dei piani locali antidiscriminazione**. L'obiettivo era duplice: da un lato, promuovere una consapevolezza condivisa delle difficoltà che le amministrazioni e gli operatori incontrano nel presentare un piano antidiscriminazione ai

cittadini; dall'altro, immaginare insieme alcune possibili soluzioni di comunicazione per aumentare la comprensione, l'accettazione e la partecipazione.

Per raggiungere questo obiettivo, i partecipanti sono stati divisi in **piccoli gruppi misti** e invitati a lavorare alla stesura di un **comunicato stampa** che annunciasse l'approvazione di un Piano locale contro la discriminazione. Dopo una fase iniziale di stesura, durante la sessione plenaria, il team di facilitazione ha simulato una situazione molto comune nella comunicazione istituzionale: l'arrivo di **critiche sociali** tipiche e ricorrenti ("pensate solo a loro", "queste non sono le vere priorità", "ci sono problemi più importanti"). Questa simulazone è servita a mettere i gruppi di fronte a sfide reali, spingendoli a riflettere su come riformulare o integrare la loro strategia di comunicazione. Una seconda fase di lavoro ha permesso ai gruppi di rielaborare i loro messaggi, che sono stati poi condivisi e discussi collettivamente.

Punti principali emersi - Messaggi chiave da trasmettere

La discussione ha prodotto una serie di linee guida e messaggi considerati particolarmente efficaci nella comunicazione **dei piani antidiscriminazione**:

- **Sottolineare la natura del Piano come punto di partenza:** un Piano antidiscriminazione non è un obiettivo, ma l'inizio di un percorso. Dovrebbe essere comunicato come uno strumento per **costruire una città accogliente per tutti**, non come una misura di emergenza o eccezionale.
- **Concentrarsi sul processo partecipativo:** è essenziale sottolineare che il Piano è il risultato **dell'ascolto della cittadinanza**, non solo di una categoria. La discriminazione colpisce tutti, in modi diversi e in momenti diversi della loro vita: questa consapevolezza deve essere comunicata chiaramente.
- **Sottolineare che il Piano non crea obblighi per la cittadinanza:** la responsabilità ricade sull'amministrazione, non sulla popolazione. Inoltre, prevenire la discriminazione porta **benefici economici e sociali** riducendo i costi a lungo termine dell'esclusione.
- **Comunicare azioni concrete legate ai servizi esistenti:** la comunicazione deve essere pratica e orientata ai risultati: chiarire come il Piano si integra con i servizi esistenti rafforza la credibilità e la fiducia.

    - **Non partire dalla "lotta contro la discriminazione":** un linguaggio più efficace si concentra **sull'empowerment dei cittadini** e sulla costruzione di una comunità più coesa. Portare il Piano nei luoghi della vita quotidiana (ospedali, quartieri, scuole) aiuta a normalizzare la questione.

    - **Più diritti per alcuni non significa meno diritti per altri:** un messaggio potente – "i diritti sono come la luce del sole" – evoca il concetto di **equità**: i diritti non possono essere divisi, si moltiplicano.

    - **Utilizzate dati locali:** i dati locali rendono il messaggio credibile e pertinente alle esperienze di vita reale delle persone.

Canali e strumenti: dalla comunicazione individuale alle campagne integrate

È ormai chiaro che un comunicato stampa non è sufficiente: è necessaria una **campagna di diffusione** ampia, coordinata e multicanale.

Tra gli strumenti suggeriti:

- Manifesti e materiale visivo esposti in luoghi pubblici.
- Social media, utilizzando un linguaggio accessibile.
- Incontri nei quartieri, nelle scuole e nei centri civici ("spazi coraggiosi", basati sul modello di Camden a Londra).
- Comunicati stampa istituzionali che, pur mantenendo serietà e autorevolezza, possano adottare un linguaggio più vicino ai cittadini.

Un punto critico riguarda i canali di comunicazione comunali, spesso percepiti come **troppo generalisti**: alternano argomenti molto diversi tra loro, con il rischio di diluire il messaggio. La comunicazione del **Piano Antidiscriminazione** deve trovare uno spazio dedicato, riconoscibile e continuativo.

Portavoce e alleati - Chi dovrebbe comunicare il Piano

Una comunicazione efficace dipende anche da chi la veicola:

- **La politica deve essere in prima linea:** il sindaco e i consiglieri hanno un ruolo fondamentale in termini di legittimità e responsabilità pubblica.
- **Gli attori locali**, in particolare quelli più vicini alla comunità, devono essere coinvolti come alleati: associazioni, centri interculturali, scuole, rappresentanti di quartiere.
- **Attenzione alle testimonianze:** figure esterne o di grande visibilità non sempre sono accolte favorevolmente; la credibilità dipende dalla vicinanza e dalla fiducia costruita nel tempo.

Conclusioni e riflessioni finali

Dalla discussione sono emerse una serie di considerazioni strategiche:

- La parola chiave è **responsabilità**: quella dei decisori nei confronti di chi subisce discriminazioni e di chi dovrebbe beneficiare del Piano.
- È importante **difendere il percorso intrapreso e il lavoro svolto**, affermando il valore delle politiche antidiscriminatorie.
- Dobbiamo evitare una comunicazione che "risponde colpo su colpo": ciò rischia di replicare modelli oppressivi e alimentare il conflitto.
- È utile **mappare i gruppi potenzialmente ostili** e capire quali canali, figure o linguaggi utilizzano per adottare strategie più efficaci.
- Le politiche antidiscriminatorie coinvolgono aspetti emotivi profondi: la comunicazione deve essere sensibile all'impatto sulle persone vulnerabili, sugli operatori e sui rappresentanti politici.
- Una buona narrazione deve riflettere e accompagnare la **visione di una città inclusiva**: la comunicazione non può essere neutrale, ma deve trasmettere il modello di società che vogliamo costruire.

- Infine, è necessario prestare grande attenzione al **linguaggio**: alcune parole sono così polarizzate da compromettere il dialogo. È necessario scegliere un vocabolario che unisca, non divida.

Giovedì 23 ottobre – Il progetto CITIES e il workshop di co-progettazione

La seconda giornata di lavoro è iniziata con la presentazione del **progetto** europeo **CITIES** – ***Cities Initiative Towards Inclusive and Equitable Societies*** da parte di Luca Colombo, responsabile del progetto per il Comune di Reggio Emilia, che ha illustrato chiaramente la visione, gli obiettivi e la struttura operativa di un'iniziativa europea che mira a rafforzare la capacità di cinque città italiane di prevenire e combattere la discriminazione, promuovendo al contempo una cultura locale di equità e partecipazione.

CITIES prevede un partenariato altamente strutturato, incarnazione pratica dell'approccio multilivello promosso dall'Unione Europea. Vi partecipano cinque città italiane - Reggio Emilia, Modena, Ravenna, Olbia e Casalecchio di Reno - insieme alla Regione Emilia-Romagna e alla Regione Sardegna, e partner istituzionali e scientifici come l'UNAR, il Consiglio d'Europa (programma Intercultural Cities), il Centro Interculturale Mondinsieme, l'Università di Modena e Reggio Emilia e l'ICEI.

Il progetto prevede anche la collaborazione con due città europee – Lovanio e Strasburgo – e tre reti nazionali di Città Interculturali (Spagna, Portogallo e Svezia), confermando la dimensione transnazionale del lavoro e creando le condizioni per un dibattito continuo sulle pratiche emergenti e sui modelli di governance più efficaci.

La presentazione ha chiaramente delineato gli obiettivi principali del progetto, che si svolgerà da marzo 2024 a marzo 2026:

1. **Sviluppare piani e strategie locali contro la discriminazione**, costruiti con una prospettiva intersezionale e basati sulla partecipazione attiva delle istituzioni, dei servizi e delle comunità.
2. **Rafforzare il ruolo delle città** nella lotta contro la discriminazione promuovendo un modello di governance partecipativa e multilivello.
3. **Raccogliere e analizzare i dati sull'uguaglianza** a livello locale, considerati essenziali per monitorare la discriminazione e orientare le politiche pubbliche.

Questi obiettivi, strettamente allineati alle priorità europee, sono supportati da un quadro metodologico che combina la partecipazione di più parti interessate, un approccio interculturale e una prospettiva intersezionale.

Le attività del progetto sono numerose e varie e contribuiscono a definire CITIES come un vero e proprio programma di trasformazione istituzionale:

- **Processi partecipativi multistakeholder** per sviluppare strategie locali contro la discriminazione.
- **Formazione** per il personale comunale, gli amministratori pubblici e la società civile sulle competenze interculturali e la legislazione antidiscriminatoria.
- **Help desk e spazi di supporto** per le persone che subiscono discriminazioni.
- **Osservatori locali** dedicati al monitoraggio dei fenomeni discriminatori.
- **Ricerca qualitativa e quantitativa** per la raccolta e l'analisi di *dati sull'uguaglianza*.
- **Comunità di pratica** per facilitare lo scambio di esperienze tra le città.

- **Campagne di comunicazione** e iniziative pubbliche a livello nazionale e internazionale.
- **Mentoring e visite di studio** con città partner europee per consolidare la dimensione transnazionale del progetto.

Una parte significativa della presentazione è stata dedicata alla descrizione dell'evoluzione delle politiche interculturali di Reggio Emilia, non solo come contesto locale del progetto, ma come esempio emblematico di una **visione civica costruita nel tempo**. Il processo è iniziato con la fondazione **del Centro Interculturale Mondinsieme** nel 2001 e si è consolidato nel 2008 con l'adesione alla rete delle Città Interculturali del Consiglio d'Europa.

La presentazione si è conclusa con l'illustrazione della roadmap del progetto nella città di **Reggio Emilia**, suddivisa in diverse fasi che vanno dall'attivazione della società civile (gennaio 2025) alla definizione finale della strategia locale (fine 2025).

Il lavoro è poi proseguito con un confronto operativo tra le città sui piani locali contro la discriminazione.

Attraverso l'attività World Café, i partecipanti, divisi in quattro gruppi, hanno affrontato a turno quattro temi strettamente legati alle riflessioni sviluppate all'interno del gruppo di lavoro CITIES riguardanti le seguenti aree:

1. **Come si costruisce un piano?**
2. **Come collaborare con il territorio locale**
3. **Come rendere sostenibile il piano**
4. **Come comunicare il piano**

Sintesi dei principali risultati del lavoro di gruppo:

Come elaborare un piano locale contro la discriminazione

La discussione ha evidenziato che **un piano efficace non nasce dal nulla**, ma è il risultato di un processo lungo e strutturato, che richiede una **scelta politica chiara** fin dall'inizio. È necessaria una decisione formale per autorizzare l'avvio del processo e collegarlo esplicitamente alla pianificazione dell'istituzione: includere la stesura del piano nei documenti di pianificazione significa renderlo un impegno istituzionale che non può essere rinviato.

Fasi e condizioni necessarie:

1. **Mandato politico e passaggi in Consiglio**: è essenziale un atto politico per definire la posizione dell'amministrazione e dare legittimità ai dirigenti e agli uffici nel dedicare tempo e risorse al processo.
2. **Formazione trasformativa come primo passo**: ancora prima di redigere il Piano, è necessario lavorare sulla consapevolezza interna, creando un linguaggio comune e una base condivisa per riconoscere i fenomeni discriminatori. Questa formazione dovrebbe coinvolgere dirigenti, tecnici e figure chiave all'interno dell'organizzazione.
3. **Attivazione degli uffici attraverso procedure formali**: i dirigenti e i servizi devono essere convocati secondo le prassi istituzionali per evitare che il Piano sia percepito come il progetto di "qualcuno" piuttosto che dell'intera Amministrazione.

4. **Costruzione della conoscenza interna**: una delle criticità ricorrenti è la mancanza di conoscenza reciproca tra gli uffici. Il Piano diventa un'opportunità per creare una **mappatura condivisa** dei **servizi**, delle pratiche esistenti e delle esigenze emergenti. È necessario creare un vero e proprio "circuito informativo".
5. **Chi redige il Piano?** Il gruppo di lavoro deve includere: il rappresentante dell'ufficio antidiscriminazione; figure con competenze specifiche; coloro che gestiscono le segnalazioni nell'area; auspicabilmente, un supporto esterno esperto.
6. **Co-progettazione estesa e bandi di gara dedicati**: alcune organizzazioni utilizzano i bandi di gara non solo per la stesura, ma anche per **la co-gestione del Piano**, al fine di coinvolgere attori esterni su base permanente.
7. **Indicatori di monitoraggio e responsabilità condivise**: ogni Piano dovrebbe includere indicatori chiari e misurabili, assegnati non solo all'ufficio di riferimento, ma distribuiti tra i dirigenti e i settori: la responsabilità deve essere **collettiva.**

È stato ribadito che la stesura deve mantenere **una prospettiva trasformativa**: il Piano deve generare un cambiamento nei servizi, non imporre azioni dall'alto.

Come collaborare con il territorio

La discussione si è concentrata su ciò che consente - o impedisce - la costruzione di solide partnership tra l'Amministrazione e gli attori locali.

Le condizioni fondamentali per una collaborazione efficace:

1. **La fiducia come infrastruttura di base**: le alleanze funzionano quando si basano su relazioni di lunga data e reti esistenti. Senza fiducia non può esserci una vera collaborazione.
2. **Il rischio di "stanchezza da partecipazione**": le comunità, in particolare le associazioni più attive, possono diventare sovraccariche. È necessario prestare attenzione a calibrare le richieste e le aspettative.
3. **La voce dell'autorità locale non è sempre percepita come vicina**: per alcune comunità, l'amministrazione rimane distante. Sono gli attori locali che fungono da mediatori credibili.
4. **Strumenti formali e informali:**
    - Co-progettazione.
    - Protocolli di adesione.
    - Manifestazioni di interesse.
    - Discussioni informali.

La combinazione di diverse forme aiuta a coinvolgere individui con culture organizzative molto diverse.

5. **Mantenere viva la motivazione nel tempo**: l'impegno si costruisce e si perde facilmente: è necessario riconoscere il contributo degli attori e dare continuità agli spazi di dialogo.
6. **Azioni concrete da parte del comune**: le associazioni si aspettano interventi tangibili: servizi, spazi, supporto amministrativo o logistico.
7. **Le associazioni come ponte verso le persone**: spesso sono l'unico modo per raggiungere obiettivi difficili da raggiungere attraverso i canali istituzionali.
8. **L'importanza della dimensione territoriale**: i comuni di dimensioni diverse hanno capacità diverse: a volte lavorare per **aree territoriali** può essere più efficace.
9. **Riconoscere e gestire il sovraccarico**: è essenziale evitare di sovraccaricare gli attori locali.

10. **Come mantenere l'impegno?** Attraverso la continuità, la trasparenza, il riconoscimento del lavoro e un percorso chiaro e condiviso.

Come rendere sostenibile il Piano

La sostenibilità è una questione trasversale e riguarda ciò che accade dopo l'approvazione del Piano. Tuttavia, è necessario tenerne conto **in anticipo**, durante la fase di pianificazione.

Gli elementi che rendono sostenibile il Piano sono:

1. **Formazione e documenti di pianificazione**
   La sostenibilità si costruisce attraverso:
   - Formazione specifica e approfondita per le figure chiave.
   - Formazione diffusa per l'intero apparato amministrativo.
   - Inclusione del Piano nei documenti di pianificazione (DUP, PIAO, PEG).
2. **Evitando il rischio di un'attuazione "dall'alto verso il basso"**: le misure devono essere incorporate nei servizi ai cittadini in modo partecipativo, non come imposizioni esterne.
3. **Indicatori di performance nei servizi**: la definizione di indicatori misurabili all'interno dei settori garantisce che il Piano influenzi il lavoro quotidiano.
4. **Ruolo del CUG**: dal progetto al **servizio permanente**: un organismo stabile di monitoraggio e proposta.
5. **Aggiornamento periodico del Piano**: ogni tre anni: un ciclo che consente l'adattamento, il monitoraggio e la revisione.
6. **Relazione continua con le reti locali**: attivare una rete e poi abbandonarla mina la fiducia. La continuità fa parte della sostenibilità.
7. **Risorse economiche** chiave quali:
   - Risorse interne dei comuni.
   - Fondi esterni (progetti europei e regionali, partnership).

Come comunicare il Piano

La comunicazione è un elemento strutturale del Piano, non una fase aggiuntiva. Ma comunicarlo è complesso.

1. **"Comunicare un Piano è molto difficile**": perché il concetto di "Piano" è astratto. È necessario **descrivere le azioni concrete,** non solo il documento stesso.
2. **Dimensioni interne ed esterne**: prima di comunicare all'esterno, l'apparato comunale deve essere informato, formato e consapevole del proprio ruolo.
3. **La comunicazione fa parte del Piano**: anche l'organizzazione interna deve essere flessibile, con ruoli chiari per chi comunica.
4. **Andare dove si trova la gente**: un comunicato stampa non è sufficiente. È necessaria la presenza fisica nei luoghi in cui i cittadini vivono e interagiscono.
5. **Strategia politica e prodotti diversificati**: la comunicazione deve includere forme e strumenti diversi.
6. **A chi è rivolta?** Dipende dal messaggio. Prima si definisce il pubblico di riferimento, poi lo strumento.
7. **Come gestire le crisi di comunicazione:** niente panico, niente ritardi infiniti: i cittadini si aspettano risposte serie, tempestive e istituzionali.
8. **Le istituzioni non solo diffondono, ma anche difendono**: devono proteggere il processo, le persone coinvolte e quelle vulnerabili.
9. **Competenze necessarie:** l'ufficio stampa, la comunicazione e gli altri servizi devono lavorare insieme.

Al termine dell'evento, Célia Charre del Consiglio d'Europa ha presentato alcuni degli strumenti chiave del programma, tra cui il **Manuale ICC per la formazione interculturale**, le **linee guida per le strategie inclusive** e i **moduli online sulle narrazioni e la comunicazione inclusive**, sottolineando come ogni città possa contribuire alla lotta contro la discriminazione sistemica attraverso azioni coordinate di **preparazione, identificazione, prevenzione e diffusione delle buone pratiche**.

Conclusioni

La conferenza di Ravenna è stata molto più di un semplice evento annuale: è stato un vero e proprio spazio di lavoro condiviso, dove amministrazioni, istituzioni nazionali, università, centri interculturali e organizzazioni della società civile hanno potuto discutere visioni, strumenti e responsabilità comuni. L'atmosfera durante i tre giorni è stata quella di una comunità professionale in movimento**,** capace di imparare dalle differenze, riconoscere le proprie sfide e costruire, passo dopo passo, nuove opportunità di collaborazione.

Uno dei messaggi più forti emersi dalla discussione è stato che **i piani locali contro la discriminazione non sono documenti statici** o mere formalità amministrative: sono **processi vivi** e dinamici che prosperano grazie alle relazioni, alla partecipazione e all'attenzione delle istituzioni. La loro forza risiede nella capacità di coinvolgere diversi attori, creare linguaggi comuni e tradurre i principi di uguaglianza e diritti in azioni concrete, quotidiane e verificabili. Ciò richiede **una formazione continua,** perché il cambiamento culturale e organizzativo non può essere improvvisato; **una progettazione congiunta,** perché nessun servizio o ufficio può affrontare da solo la complessità della discriminazione; e **un dialogo costante,** perché le politiche pubbliche funzionano solo se sono radicate nei territori e nelle comunità che intendono servire.

All'interno di questo processo, la **Rete delle Città del Dialogo** si è dimostrata un **laboratorio di apprendimento reciproco**, un contesto in cui le città possono discutere le difficoltà, promuovere buone pratiche e sperimentare approcci condivisi. La Rete Italiana delle Città del Dialogo si è dimostrata uno spazio capace di generare nuovi linguaggi, più attenti all'intersezionalità e al valore delle alleanze territoriali, e di rafforzare il lavoro operativo delle amministrazioni, costruendo ponti tra i livelli di governance - locale, regionale e nazionale - e promuovendo un dialogo costruttivo con le reti europee e l'UNAR.