

La Carriera Alias

Per una scuola più inclusiva



Il presente documento è stato sviluppato nell'ambito di un tavolo di lavoro coordinato da Andrea Simonetti – Dirigente Tecnico USR Toscana – e costituito da:

- Sandra Capparelli – DS Liceo G. Carducci (Pisa)
- Lorena Conte – Docente Liceo artistico F. Russoli (Pisa)
- Osvaldo Di Cuffa – DS IIS Sassetti Peruzzi (Firenze)
- Sonia Di Giorgio – Funzionario Amministrativo UST Pisa
- Pietro Gentili - Consulta degli studenti Livorno
- Cristina Grieco – DS Liceo Cecioni (Livorno)
- Michela Lupia – Referente Inclusione UST Pisa
- Andrea Simonetti – Dirigente Tecnico USR Toscana
- Sandro Sodini – DS I.C. L. Da Vinci (Castelfranco di Sotto)
- Anna Tiseo – DS ISIS M. Polo – C. Cattaneo (Cecina)
- Gaetana Zobel – DS Liceo artistico F. Russoli (Pisa)

La rielaborazione dei contenuti per la redazione del testo finale è stata curata da: Sandra Capparelli (anche versione in lingua inglese, in collaborazione con Maria Fantin, docente del Liceo Carducci di Pisa), Sonia Di Giorgio, Michela Lupia, Andrea Simonetti e Sandro Sodini. Nel documento sono stati inseriti: il contributo di Massimo Lavaggi, psicologo e psicoterapeuta, e la testimonianza di una studentessa.

L'immagine di copertina è stata realizzata dalle studentesse e dagli studenti del Liceo artistico F. Russoli di Pisa. La progettazione grafica e l'impaginazione sono state curate da Sando Jurinovich, docente IT C. Cattaneo di San Miniato.

*Etre différent n'est ni une bonne ni une mauvaise chose.
Cela signifie simplement que vous êtes suffisamment
courageux pour être vous-même.*

— Albert Camus

*Essere diversi non è una cosa né buona né cattiva.
Significa semplicemente che sei abbastanza
coraggioso da essere te stesso.*

— Albert Camus

INDICE

Premessa (a più voci)	1
Introduzione.....	2
Che cos'è la “ <i>Carriera Alias</i> ”?.....	5
La disforia di genere: il bisogno dietro la richiesta della <i>Carriera Alias</i>	7
Il diritto all'identità e all'espressione di genere: riferimenti normativi	9
Il ruolo della Scuola.....	15
Aspetti organizzativi e amministrativi dell'Istituzione Scolastica ...	20
Contributi.....	22
Transizione di genere e <i>Carriera Alias</i> : aspetti psicologici	22
Un'autentica testimonianza di transizione. “ <i>Quella era la mia strada</i> ”.....	25
APPENDICE	29
Una proposta di Delibera	30
Regolamento per l'attivazione e la gestione della <i>Carriera Alias</i>	33
Un modello di richiesta per l'attivazione della <i>Carriera Alias</i>	42
Da cosa nasce il nostro impegno? E perché?	46
<i>English version</i>	48

Premessa (a più voci)

La scuola, un sistema complesso a *legami forti*, che fa crescere l'impegno per la propria comunità scolastica ma anche per ciascuna/o. Il gruppo di lavoro, sorto spontaneamente e inizialmente composto da pochi membri, si è allargato progressivamente attraverso un'osmosi naturale di persone interessate alla finalità del lavoro, ognuno con la propria realtà ed esigenze concrete cui dar risposta ma accomunate dall'idea, ampia e ambiziosa, di partire dai bisogni specifici per arrivare a costruire, a livello più ampio, un tessuto condiviso di pratiche, regolamenti e buone prassi.

Un punto di partenza che dà sostanza e orienta il nostro agire è dato proprio dalla condivisione di un principio ineludibile: accogliere e sostenere ogni unicità. La scuola è fatta anche di questo: unicità che, se riconosciute e valorizzate, arricchiscono le persone e il nostro futuro.

Come gruppo di lavoro non possiamo auspicare che, nel mondo di domani, quello che costruiranno le nuove generazioni, forse più attente di quelle del passato alla difesa di ogni identità di genere attraverso il superamento di qualsivoglia barriera, il processo di inclusione di ogni diversità e differenza giunga ad una piena e completa realizzazione, tale per cui non sia più necessario individuare nuove categorie per classificare l'alterità, né tantomeno ricorrere a un protocollo di norme e regole per l'accoglienza dell'Altro.

Introduzione

La Scuola italiana fin dalla Legge n. 517/1977 si colloca, in ambito europeo e internazionale, in una posizione d'avanguardia per quanto riguarda l'attenzione alle differenze e il riconoscimento delle diversità in una dimensione pienamente inclusiva.

Nel perseguimento dei propri fini istituzionali educativi, la scuola, infatti, si impegna a promuovere il valore della diversità e a contrastare ogni forma di discriminazione, favorendo, nel rispetto delle libertà di ciascuno, la crescita culturale, emotiva, relazionale degli studenti e delle studentesse e la loro inclusione.

È proprio da questo termine che occorre partire per avviare questa riflessione.

L'inclusione supera il concetto di integrazione perché nasce e si determina in una prospettiva di sistema, al cui interno i numerosi e diversi elementi di contesto si combinano per avviare un processo multidimensionale e in continuo divenire. Pertanto, per attuare un'inclusione efficace, non si richiede al soggetto di adattarsi all'ambiente circostante, integrandosi in esso, ma si agisce a un livello di sistema, richiedendo al contesto di adattarsi, aprendosi alle esigenze e alle caratteristiche del soggetto da includere.

La prospettiva che fa da sfondo al concetto di inclusione è quella riferita al modello ICF (International Classification of Functioning) dell'OMS, che considera la persona nella sua globalità, in una prospettiva bio-psico-sociale. Questo modello corrisponde ad un nuovo concetto di salute. La salute non rappresenta sic et simpliciter l'assenza di una malattia, ma è una condizione di benessere bio-

psico-sociale da intendersi come equilibrio di diversi fattori, fisiologici da un lato e ambientali dall'altro. Secondo tale modello dinamico, i fattori di contesto sono determinanti, al pari di quelli biologici, nel definire il funzionamento del soggetto, agendo, di volta in volta, come barriere o facilitatori delle attività personali e sociali. Intervendendo sul contesto, è possibile ridurre l'impatto di quelle barriere che, ostacolando la libera espressione delle caratteristiche dell'individuo, ne limitano la partecipazione sociale stigmatizzandolo.

Alla Scuola italiana si richiede quindi di garantire l'efficacia dei processi inclusivi, intervenendo sul contesto, inteso come ambiente di apprendimento: ambiente dunque non solo fisico, ma spazio di relazioni che coinvolge tutti i soggetti della comunità scolastica.

Docenti, personale ATA, dirigenti, alunne, alunni e famiglie devono essere tutti parimenti coinvolti in un percorso educativo e costruttivo che avvia il processo di inclusione di ogni diversità.

Questo processo interviene su più livelli, presupponendo lo sviluppo di una cultura inclusiva, di politiche e pratiche efficaci ed efficienti, funzionali a determinare un cambiamento in cui tutta la comunità scolastica è impegnata, affinché le differenze e le diversità tutte siano valorizzate, promosse e rispettate.

A tal fine, la Scuola attribuisce una rilevanza essenziale all'adozione di qualsiasi strumento atto ad assicurare e tutelare il diritto ad una piena inclusione di tutti nella comunità scolastica.

In questa prospettiva, e con particolare riferimento alla *CARRIERA Alias*, il presente documento intende approfondire gli aspetti

relativi alle differenze sessuali e di genere in ambito scolastico, su tre livelli: cultura, politiche e pratiche inclusive.

Il livello della cultura inclusiva fa riferimento all'intero sistema di valori e principi che caratterizzano l'istituzione scolastica; le politiche inclusive rappresentano l'insieme delle norme regolamentari che promuovono e realizzano questa cultura, favorendo la partecipazione attiva dei singoli; le pratiche infine sono le attività che traducono in azioni concrete la dimensione culturale e quella politica.

Il presente protocollo è rivolto a docenti, personale ATA, dirigenti, alunne, alunni e famiglie per l'attivazione e la gestione di un'identità Alias, con l'obiettivo di tutelare coloro che, per le ragioni sottoindicate e sulla base del principio di autodeterminazione di genere, desiderino utilizzare all'interno della Scuola un nome diverso da quello anagrafico.

Che cos'è la "Carriera Alias"?

Molti ancora non sanno cosa sia la *Carriera Alias* e tanto meno quali siano le motivazioni alla base della necessità di proporre un documento che la identifichi e sistematizzi, in un quadro di riferimento di istruzione, educazione e formazione dei giovani.

Potremmo semplicemente connotare la *Carriera Alias* come uno dei molti strumenti a supporto e tutela del benessere psico-fisico della persona e al contempo della valorizzazione del livello di qualità di inclusione dei contesti scolastici.

È un nuovo segmento che si inserisce nel panorama dei documenti che ogni scuola produce per regolamentare processi e comportamenti strutturati e uniformi, a garanzia dell'accoglienza, del benessere e della serenità di ogni persona, considerata nel proprio percorso di sviluppo globale e intesa nella sua peculiarità e unicità.

Più precisamente la *Carriera Alias* viene definita come un "**Accordo di riservatezza**" tra scuola, studente e famiglia (nel caso di studente minorenni), mediante il quale la persona chiede ed ottiene di essere riconosciuta e denominata **con un genere diverso** rispetto a quello assegnato alla nascita.

Attraverso questo accordo si avvia una procedura di semplice applicazione, che prevede la possibilità di modificare, nel registro elettronico, negli elenchi e in tutti i documenti interni alla scuola aventi valore **non ufficiale**, il nome anagrafico con quello di elezione (**alias o pseudonimo**) scelto dalla persona.

Per avviare la *Carriera Alias* molte istituzioni scolastiche richiedono obbligatoriamente che venga allegata una certificazione

medica/psicologica alla domanda di avvio; altre invece solo una dichiarazione di identificazione nel diverso genere da parte dei genitori, nel caso di persone minorenni, o da parte della persona interessata se maggiorenne.

È da considerare che può avvenire contemporaneamente l'avvio della *Carriera Alias* e quello del percorso psicologico e medico.

L'esigenza di cambiare il proprio nome per un altro di genere diverso sorge nel vissuto di molti ragazzi e/o molte ragazze che, già in tenera età, non si riconoscono nel genere biologico e provano disagio, inadeguatezza e profonda sofferenza di fronte alla mancata corrispondenza tra il proprio corpo e la percezione che hanno di loro stessi e della propria identità di genere.

Poter modificare il proprio nome, adottando un nome elettivo di genere diverso, rappresenta, per chi vive questo disagio, un primo significativo passo verso l'esternazione e l'espressione della immagine di sé interiorizzata, che consente loro di contenere il malessere e di riacquistare maggiore serenità e sicurezza nelle relazioni sociali.

La *Carriera Alias* ha quindi una duplice valenza: quella di rispondere ad un importante, talvolta indifferibile, bisogno della persona e contestualmente quella di garantire la tutela della riservatezza, senza alcuna nota che faccia riferimento al nome anagrafico o al percorso di affermazione di genere intrapreso.

La disforia di genere: il bisogno dietro la richiesta della *Carriera Alias*

Come già accennato, in particolare nell'infanzia e adolescenza, in corrispondenza della pubertà, molti ragazzi e ragazze si scoprono con una percezione di sé e della propria identità di genere che non corrisponde a quella biologica: questa incongruenza produce una profonda sofferenza, dovuta ad un forte senso di inadeguatezza, alla mancata accettazione di sé, aggravata dalla paura di non essere accettati anche dagli altri.

L'esperienza di questi ragazzi e ragazze, che non si riconoscono nel genere loro assegnato dalla nascita sulla base del sesso biologico, è definita **disforia di genere** e si può manifestare attraverso diverse intensità di bisogno: dall'assunzione di comportamenti diversi rispetto alle aspettative sociali in relazione al genere biologico, fino alla percezione di sé ed identificazione vera e propria in un genere diverso.

La non accettazione del proprio corpo provoca malessere psichico che può sfociare in problematiche importanti, anche gravi, come la depressione, l'ansia, l'isolamento sociale, il rifiuto del corpo, l'autolesionismo, i disturbi alimentari, ecc.

Vi è una ricchissima letteratura in merito.

La sofferenza maggiore è provocata da fattori sociali legati ai pregiudizi e alla mancanza di informazione, alla paura della diversità che porta con sé comportamenti di rifiuto e non accettazione, di discriminazione e di isolamento.

Superare questa condizione richiede per questi e queste giovani un lungo e sofferto percorso di consapevolezza di sé e di autodeterminazione, fino all'eventuale completamento del processo di transizione, che deve trovare il giusto supporto negli esperti, ma anche nella famiglia e in tutta la comunità scolastica, che deve essere il primo luogo di accoglienza.

La *Carriera Alias* è quindi solo un punto di partenza per affrontare un discorso, più ampio, di buone pratiche educative in grado di creare senso di appartenenza e consapevolezza, nonché occasione di crescita culturale per l'intera comunità scolastica.

Il diritto all'identità e all'espressione di genere: riferimenti normativi

Il diritto è un prodotto dell'uomo: in relazione all'evolversi della civiltà e dei fenomeni sociali, lo Stato/la Comunità internazionale interviene a regolare delle situazioni e riconosce dei nuovi diritti. Alcuni di questi diritti, i cosiddetti "diritti umani", sono considerati universali e immanenti e devono essere garantiti a tutti per il solo fatto di appartenere al genere umano.

Il loro carattere universale e immanente non esclude però che essi abbiano un'evoluzione legata all'emergere di nuove esigenze sociali. Si parla oramai di diritti umani di terza generazione, ma ce ne sono altri che si stanno formando, anche se non esplicitamente enucleati, nei testi normativi internazionali.

Tra le varie esigenze espresse dalla società odierna vi è quella di consentire a tutte le persone, senza discriminazione alcuna, di vivere in modo equilibrato la propria identità di genere, facendosi individuare, riconoscere ed appellare con il genere in cui si identificano.

Questa premessa serve a far comprendere perché, con riferimento al tema di cui ci occupiamo, si ritiene necessario individuare principi generali contenuti nella normativa già esistente, che possono essere di supporto per un primo ma importante riconoscimento, in vari contesti e a vari livelli, delle istanze di diritto **all'identità di genere e all'espressione di genere di tutti**, in attesa di una specifica normativa regolatrice.

La **Convenzione internazionale sui diritti civili e politici**, entrata in vigore il 23 marzo del 1976, all'art. 2 prescrive l'impegno

da parte degli Stati di rispettare e garantire tutti i diritti riconosciuti dal Patto senza distinzione alcuna, tra l'altro, di sesso o **di qualsiasi altra condizione**.

In particolare, il successivo art. 26 stabilisce che “tutti gli individui sono eguali dinanzi alla legge e hanno diritto, **senza alcuna discriminazione**, ad una eguale tutela da parte della legge. A questo riguardo, **la legge deve proibire qualsiasi discriminazione e garantire a tutti gli individui una tutela eguale ed effettiva contro ogni discriminazione**, sia essa fondata sulla razza, il colore, il sesso, la lingua, la religione, l'opinione politica o qualsiasi altra opinione, l'origine nazionale o sociale, la condizione economica, la nascita o **qualsiasi altra condizione**”.

Con particolare riferimento all'espressione della sessualità, l'**Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)**, a cui l'Italia ha aderito nel 1947, definisce la salute sessuale come uno stato di benessere fisico, emotivo, mentale e sociale legato alla sessualità.

La **Costituzione Italiana**, all'art. 3, dispone che “tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”.

Dal suddetto impianto normativo si ricava dunque **un principio di carattere generale di non discriminazione**: esigenza avvertita nell'attuale contesto sociale, secondo cui ogni individuo, con riferimento alla sessualità, ha il diritto di vivere in uno stato di benessere fisico, mentale, emotivo e sociale e ha pari dignità, senza distinzione di condizioni personali e sociali.

Per quanto riguarda, in particolare, il contesto Scuola, la normativa di riferimento è contenuta nel **DPR n. 275/99**, all'art. 1, comma 2. Tale norma dispone che "l'autonomia delle istituzioni scolastiche è garanzia di libertà di insegnamento e di pluralismo culturale e si sostanzia nella progettazione e nella realizzazione di interventi di educazione, formazione e istruzione mirati allo sviluppo della persona umana, adeguati ai diversi contesti, alla domanda delle famiglie e alle caratteristiche specifiche dei soggetti coinvolti, al fine di garantire loro il successo formativo ...omissis...".

Il successivo art. 4, comma 1, prescrive poi che "le istituzioni scolastiche, nel rispetto della libertà di insegnamento, della libertà di scelta educativa delle famiglie e delle finalità generali del sistema ...omissis... concretizzano gli obiettivi nazionali in percorsi formativi funzionali alla realizzazione del diritto ad apprendere e alla crescita educativa ...omissis... riconoscono e valorizzano le diversità, promuovono le potenzialità di ciascuno adottando tutte le iniziative utili al raggiungimento del successo formativo".

Tali principi, in particolare il concetto di apprendimento permanente e di sviluppo della persona, sono stati fatti propri dalla **L. n. 107/2015** che al comma 1 dell'art. 1, conferma il ruolo centrale della scuola nella società della conoscenza, evidenziando, tra l'altro, l'esigenza di contrastare le diseguaglianze socio-culturali e di garantire le **pari opportunità**. A tali fini, il successivo comma 16 dispone che il piano triennale dell'offerta formativa assicura l'attuazione dei principi di pari opportunità, promuovendo nelle scuole, di ogni ordine e grado, **l'educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni**.

Sul piano concreto, il diritto ad apprendere, nella ricezione italiana delle Raccomandazioni del Parlamento Europeo del 18.12.2006, aventi ad oggetto le competenze chiave per l'apprendimento permanente che i/le giovani devono acquisire, deve comprendere, come indicato nell'Asse storico e sociale, **l'educazione alla lotta ad ogni tipo di discriminazione e la promozione ad ogni livello del rispetto della persona e delle differenze.**

Tale educazione non ha uno spazio e un tempo definiti, comportando la collocazione dell'esperienza personale in un sistema di regole fondato sul reciproco riconoscimento dei diritti garantiti dalla Costituzione. Ciò a tutela, tra l'altro, della persona.

In questo contesto, l'Istituzione scolastica deve garantire il superamento delle discriminazioni, favorendo la crescita culturale, emotiva e relazionale degli studenti e delle studentesse e stimolando la partecipazione attiva in tutte le tappe del processo educativo.

L'attivazione della *Carriera Alias* si inserisce quindi all'interno di questa cornice, anche per diffondere, nei contesti scolastici, i suddetti valori.

La Scuola, infatti, deve contribuire, come indicato nell'art. 1 del D.P.R. n. 275/99, a sviluppare la persona umana, fornendo supporti adeguati per formare un'identità consapevole, nel rispetto delle differenze di tutti.

Con particolare riferimento alla possibilità normativa di modificare il nominativo, la **L. n. 164/1982** ha concesso la possibilità di rettificare i documenti della persona nel momento in cui una sentenza del Tribunale avesse attribuito alla stessa un sesso diverso da quello enunciato all'interno dell'atto di nascita, mutamento dovuto alla modifica dei caratteri sessuali. Successivamente, al comma 4,

dell'art. 31 del **D. lgs 150/2011** è disciplinato che “quando risulta necessario” un adeguamento dei caratteri sessuali da realizzare mediante trattamento medico-chirurgico, il tribunale lo autorizza con sentenza passata in giudicato.

In merito a tale ultima norma, la **Corte Costituzionale**, con una sentenza interpretativa (Sentenza n. 221 del 2015), ha stabilito che l'inciso “quando risulta necessario” non imponga al soggetto di sottoporsi ad alcun intervento chirurgico, avente lo scopo di demolire e/o cambiare i caratteri sessuali primari; con ciò il giudice può stabilire un cambio del sesso nei documenti anche quando non vi sia stato un trattamento chirurgico.

In base a tale normativa e interpretazione autentica della Corte, le Istituzioni Scolastiche possono produrre attestati e certificati con la variazione dei dati anagrafici delle persone che hanno concluso il percorso di transizione, sulla base di un provvedimento del Tribunale, anche senza che vi sia stato il trattamento chirurgico.

Sempre nelle more della puntuale normazione, gli Istituti scolastici possono legittimamente accettare la richiesta motivata di modificare il proprio nome per un alias/pseudonimo ai sensi dell'art. 9 del Codice Civile, secondo cui lo pseudonimo, usato da una persona in modo che abbia acquistato l'importanza del nome, può essere tutelato ai sensi dell'articolo 7 del Codice Civile. Ciò nel rispetto della riservatezza, del benessere fisico, emotivo, mentale e sociale, correlato alla sessualità, della persona.

La possibilità di attivare la *Carriera Alias* in ambito scolastico si colloca in linea con gli **Orientamenti per la promozione e la tutela**

dell'esercizio di tutti i diritti umani da parte di lesbiche, gay, bisessuali, transgender e intersessuali (LGBTI), adottati dal Consiglio dell'Unione Europea il 24 giugno del 2013.

In particolare, è evidente l'associazione fra il riconoscimento a livello documentale della nuova identità di genere e l'affermazione del diritto a non essere discriminati, laddove il Consiglio dell'Unione Europea fa esplicito riferimento ai documenti d'identità, prevedendo che “il possesso di documenti di identità idonei è un presupposto per l'effettivo godimento di numerosi diritti umani. Le persone transgender che non dispongono di documenti di identità corrispondenti al genere da esse preferito possono essere di conseguenza esposte a trattamento arbitrario e discriminazioni ad opera di individui e istituzioni.”

Il ruolo della Scuola

Nel delineare il ruolo fondamentale delle Istituzioni Scolastiche, occorre fare riferimento al modello tridimensionale – già presentato in premessa - di sviluppo della **cultura**, delle **politiche** e delle **pratiche inclusive**, al fine di inquadrare il *protocollo alias* in una prospettiva di sistema, indispensabile per prevenire ogni forma di discriminazione ed attivare una comunità educante attenta all'inclusione e al rispetto di ogni diversità.

In linea con questa visione sistemica, analizzeremo di seguito ciascuna delle tre dimensioni che riguardano l'intero processo di inclusione, con particolare riferimento ad un orientamento attento alle differenze sessuali e di genere.

In primo luogo, **sviluppare una cultura inclusiva** significa individuare il sistema di valori e principi che indirizzano scelte e azioni dell'intera comunità scolastica.

La cultura della comunità educante si costruisce con il tempo e nel tempo, fondandosi su precisi valori e alimentandosi attraverso comportamenti agiti e condivisi.

Il sistema di valori e principi di ciascuna Istituzione scolastica, nell'esercizio della propria autonomia didattica, organizzativa e gestionale, trova espressione, dalle disposizioni della L. n. 107/2015, nell' Atto di indirizzo del Dirigente Scolastico e quindi nel Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF), quale “documento fondamentale costitutivo dell'identità culturale e progettuale delle istituzioni scolastiche”.

È opportuno pertanto che, al fine di sviluppare la dimensione culturale che fa da sfondo al processo di inclusione di ogni diversità,

ed in particolare quella sessuale e di genere, già in questi documenti siano previsti ed esplicitati specifici indirizzi che definiscano le scelte strategiche con cui l'istituzione scolastica persegue gli obiettivi di educazione alla parità dei sessi, prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni, puntando su parole chiave quali **cittadinanza attiva e consapevole, rispetto delle differenze, promozione e valorizzazione di ogni diversità**.

Gli strumenti sopraindicati non sono espressione della volontà dei singoli individui ma frutto di una condivisione che, in un orizzonte pienamente democratico, riguarda il livello della dirigenza – coinvolgendo il dirigente scolastico e il cosiddetto *middle management* - e il livello degli organi collegiali (Consiglio di Istituto, Collegio dei Docenti, Consigli di Classe).

Predisporre politiche inclusive significa tradurre il sistema di valori, che caratterizza la dimensione culturale, in un piano di azione e quindi in un insieme di atti, procedure e regolamenti, che possano regolare i comportamenti dei singoli individui e dell'intera comunità educante verso la prevenzione di ogni forma di discriminazione e il riconoscimento del diritto di scelta e di libera espressione dell'identità di genere di ciascuno e ciascuna.

Tra gli strumenti più specifici che intervengono direttamente sul processo di inclusione di tutte le differenze, prospettando delle azioni concrete, volte a tradurre i presupposti culturali nella dimensione dell'agire politico, ricordiamo che, nell'ambito della normativa scolastica, si prevede che ogni Scuola elabori e deliberi, in sede collegiale, un proprio Piano per l'Inclusione (PI). Tale Piano, quale parte integrante del PTOF, potrà prevedere progetti specifici finalizzati

all'educazione e al rispetto delle diversità. Anche il Piano di Formazione d'Istituto, che analogamente al precedente si inserisce nel PTOF, e che si innesta nel Piano di formazione della rete di ambito, può prevedere, in linea con le specifiche priorità del Piano Nazionale, azioni formative rivolte al personale scolastico sui temi della varianza ed espressione di genere.

È opportuno che tali iniziative di formazione siano sviluppate in base al modello della ricerca-azione e siano finalizzate all'acquisizione di conoscenze specifiche e all'attivazione di processi d'analisi e autoriflessione, tanto su capacità, idee e credenze personali, quanto sui comportamenti quotidiani, con l'obiettivo di implementare buone prassi che interessino sia il personale ATA - per quanto di competenza, sul piano amministrativo, organizzativo, gestionale e relazionale - sia il corpo docente, direttamente interessato allo sviluppo delle tematiche di genere nell'area didattico-educativa.

È sempre nell'ambito delle politiche inclusive che si inserisce anche l'adozione di un protocollo/regolamento per l'avvio e il riconoscimento della *Carriera Alias*, che permette di riconoscere, rispettare e supportare l'identità e l'espressione di genere dello studente e/o della studentessa che la richiede, utilizzando il nome e il pronome in cui la persona preferisce identificarsi.

Tale procedura rischia di rimanere solo un fatto formale/amministrativo se, come le precedenti iniziative, non viene integrata con azioni concrete in grado di rendere il contesto scolastico quanto più possibile accogliente e consapevole.

La scuola deve quindi accompagnare il percorso di chi fa richiesta di attivazione della *Carriera Alias*, attuando **azioni concrete e buone prassi** finalizzate all'educazione all'affettività, al rispetto di

ogni differenza e volte a contrastare ogni forma di bullismo omotransfobico.

Nel pieno rispetto dell'autonomia didattica, organizzativa e gestionale delle singole Istituzioni scolastiche, si ritiene utile suggerire alcune azioni che potrebbero essere intraprese.

In una prospettiva di rinnovamento del patto di corresponsabilità scuola-famiglia, si potrebbe prevedere che l'alleanza educativa riguardi anche la formazione di una identità di genere consapevole rispettosa delle scelte altrui.

Le Scuole sono costituzionalmente obbligate a salvaguardare la salute, la sicurezza e il benessere di tutti gli alunni e tutte le alunne, garantendo per ciascuno e ciascuna pari opportunità. A tale scopo, è necessario favorire l'acquisizione e il potenziamento delle competenze socio-comunicative di base, classificate dall'OMS come "life skills" e utili a superare le barriere discriminatorie, mediante la promozione di interazioni efficaci e rispettose delle diversità.

È opportuno superare ogni forma di confusione tra sesso biologico e identità/percezione di genere. In ambito linguistico, ad esempio, occorre evitare il cosiddetto *misgendering*, che si verifica quando, intenzionalmente o meno, ci si rivolge o ci si riferisce a una persona transgender, usando termini che fanno riferimento al sesso biologico, e non all'identità di genere in cui questa persona si riconosce.

Al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione sia diretta che indiretta, è opportuno:

- non fare riferimento a regole stereotipate che sono tradizionalmente attribuite all'uno o all'altro sesso, senza sod-

disfare alcuno scopo legittimo. (Ad esempio, per l'abbigliamento della scuola dell'infanzia, occorre superare la distinzione di genere praticata attribuendo i grembiuli di colore rosa alle bambine e quelli di colore azzurro ai bambini);

- incoraggiare i giovani e le giovani ad assecondare le proprie aspirazioni e i propri interessi, superando categorie stereotipate che assegnano tradizionalmente ruoli e professioni all'uno o all'altro sesso.

In previsione di un possibile adattamento degli ambienti fisici della Scuola, occorre tenere presente che, per chi richiede l'attivazione della *Carrieria Alias*, servizi igienici e spogliatoi potrebbero rappresentare un problema. Infatti, in questa fase di transizione, potrebbe risultare inappropriato tanto l'utilizzo dello spazio associato al sesso biologico, quanto quello relativo all'identità di genere percepita. La soluzione ottimale sarebbe l'individuazione di spazi connotati come "neutri" e, in caso di impossibilità, si potrebbe valutare l'utilizzo dei servizi igienici riservati ai docenti.

L'elenco delle azioni da attivare è ovviamente suscettibile di ampliamenti e miglioramenti da realizzare anche mediante il confronto continuo e costante di esperienze sia a livello nazionale che internazionale.

Aspetti organizzativi e amministrativi dell'Istituzione Scolastica

Dal punto di vista organizzativo/amministrativo può essere opportuno che vi sia l'individuazione di una persona (un assistente amministrativo dell'Ufficio Didattica) che si occupi di seguire la *Carriera Alias*, in modo da rappresentare per la persona interessata un punto di riferimento.

Al momento della presentazione della domanda di avvio della *Carriera Alias*, il Dirigente Scolastico informerà l'AA dell'Ufficio Didattica al fine di consentire alla persona che ne ha fatto richiesta l'uso di un nome elettivo per tutti i documenti NON ufficiali: il nome alias potrà essere usato, per esempio, nel Registro Elettronico, nell'account personale della scuola e negli altri documenti ad uso interno. Negli atti e nei documenti ufficiali la Scuola è tenuta all'uso del nome di nascita (certificati, attestati, documenti relativi all'Esame di Stato, documenti utili alla gestione organizzativa dei viaggi di istruzione ecc.).

Dal punto di vista organizzativo potrebbe rappresentare una buona prassi favorire uno o più momenti di incontro con la famiglia e la/lo studentessa/studente interessata/o al fine di ponderare e stabilire e condividere alcuni accorgimenti della vita scolastica quotidiana come, ad esempio, la gestione dei servizi igienici, degli spogliatoi ecc.).

Può essere molto significativo costituire un team di supporto formato o delegare il team di contrasto al disagio e al bullismo/ cyberbullismo al coordinamento delle attività di sensibilizzazione/formazione/informazione per l'intera comunità scolastica.

Comunque resta evidente la necessità di formare ed informare debitamente sulla realtà complessa dell'identità di genere tutti i componenti della comunità scolastica, al fine di diffondere e consolidare le buone prassi che garantiscano il rispetto di tutti i bisogni speciali.

Contributi

Transizione di genere e *Carriera Alias*: aspetti psicologici

— di Massimo Lavaggi, Psicologo e Psicoterapeuta

La *Carriera Alias* rappresenta un importantissimo strumento di inclusione per student* gender-variant. Le persone transgender, in cui l'incongruenza tra sesso biologico e identità di genere psicologica ed emotiva percepita crea un disagio intollerabile che si acuisce con lo sviluppo, raggiungono in un'età sempre più precoce la consapevolezza di avere un'identità di genere variante che si discosta da quella legata al corpo. Il periodo della scuola, in particolare quella secondaria, rappresenta spesso un momento cruciale nello sviluppo dell'identità di genere, dato che si sovrappone allo sviluppo puberale, tipicamente un passaggio di angoscia e dolore per le persone trans.

Le persone transgender sperimentano stati di sofferenza fisica e psicologica, a causa di fattori diversi: il disagio verso i caratteri sessuali del corpo; il riconoscimento sociale da parte degli altri del genere legato al sesso biologico, più forte dopo la pubertà; lo stigma e le dinamiche di discriminazione legate all'omotransfobia sociale.

Una persona trans in adolescenza sperimenta quindi un disagio complesso e multiforme, che parte dal corpo e si estende alla vita e alla struttura sociale. Già dall'infanzia può iniziare a livello psicologico una valutazione della Disforia di Genere, che è un processo complicato e approfondito di indagine e diagnosi finalizzato all'eventuale avvio di terapie mediche per il cambiamento di sesso, declinate per

caratteristiche, intensità e reversibilità in base all'età e al livello di sviluppo puberale della persona. I protocolli valutativi, che impongono cautela e approfondimenti per la tutela della salute, consentono poi alle persone trans in adolescenza di "sospendere" lo sviluppo puberale e avviare poi terapie ormonali per il cambiamento.

Oltre all'aspetto medico e psicologico, assume una rilevanza enorme la possibilità di effettuare la cosiddetta transizione sociale. Questo significa poter essere riconosciut* come maschio, femmina, non binario, a seconda dell'identità di genere percepita. Per una persona trans in fase di sviluppo, elementi apparentemente semplici - come avere il nome che si utilizza scritto sul registro, essere chiamati al maschile o al femminile dai compagni e dagli insegnanti, poter utilizzare i bagni in cui ci si sente più a proprio agio - rappresentano uno strumento incredibilmente potente di rafforzamento del benessere psicologico ed emotivo. Dal nome, dai pronomi e dalle denominazioni passa un riconoscimento più profondo dell'identità, che per le persone trans, nell'ambito scolastico, significa comprensione, accoglienza e inclusione. Per una persona trans, il fatto di poter essere vista e vissuta nell'espressione di identità di genere che sente come sua, rappresenta un fattore positivo, una tutela dalle discriminazioni e dalla sofferenza, e una grande possibilità di poter iniziare a vivere l'identità che emerge in conflitto con un corpo che non è congruente ad essa.

La *Carriera Alias* rappresenta uno strumento importante che si auspica possa diventare condiviso e universale nel mondo scolastico. Consente agli studenti trans di poter vivere la scuola come un luogo sicuro e protetto; ha ricadute positive sull'apprendimento,

sullo sviluppo sociale e sulla costruzione di un progetto di vita gratificante. Consentire la *Carriera Alias* significa anche creare una finestra di serenità e sicurezza che agevola anche il lavoro di valutazione dei professionisti medici e di salute mentale che accompagnano le persone trans nel loro percorso di valutazione, spesso lungo e carico di sofferenza, per poter insieme a loro prendere le decisioni migliori e più ponderate rispetto alle varie opzioni terapeutiche per la vera e propria affermazione di genere, con i vari passaggi medici e legali previsti per il cambiamento di sesso.

Un'autentica testimonianza di transizione. "Quella era la mia strada"

—Riportiamo l'autentica testimonianza di una studentessa.

Quando hai realizzato che non stavi bene con te stessa?

Da sempre, però soprattutto durante l'adolescenza poiché mi resi conto che sia a livello sentimentale che a livello fisico vi era una grave disforia.

Hai compreso immediatamente quale fosse la causa del disagio? Chi o cosa ti è stato di aiuto per capirti?

Ho capito fin da bambina che c'era un qualcosa che non andava dentro di me, però non sapevo dare un nome a tutto ciò. Tuttavia, durante l'adolescenza, mi sono imbattuta in un video su YouTube in cui una ragazza spiegava il suo percorso di transizione anche a livello ormonale e chirurgico, e da quel momento ho capito che quella era la mia strada e il mio problema da risolvere.

Per capirlo mi è stata utile la testimonianza diretta di questa ragazza ma soprattutto il consultorio a *** che mi ha permesso di accedere, dopo il percorso psicologico, alla terapia ormonale.

Hai esternato il tuo disagio in famiglia, traendone sollievo e ottenendo il supporto dai tuoi genitori?

Assolutamente sì, è estremamente importante parlarne, perché i genitori ti amano e ti supportano sempre. Se così non fosse, parla con altri parenti o altre persone che riescano ad aiutarti.

Hai condiviso con la tua classe quanto stavi provando? Hai avuto il supporto dei tuoi compagni?

Sì, ho spiegato la mia situazione ed ho avuto, grazie a Dio, il supporto di tutti.

Sei stata supportata anche da esperti nel tuo percorso?

Sono stata supportata nel mio percorso psicologico da una psichiatra e da uno psicologo presso il consultorio transgenere a ***. Per quanto riguarda la terapia ormonale l'ospedale di *** mi ha permesso le cure attraverso l'endocrinologo dottor ***.

Infine, per quanto riguarda l'operazione, mi sono affidata ad una équipe medica serba guidata dal dottor ***.

Quali problemi hai incontrato nell'organizzazione della scuola? Era presente un regolamento relativo alla cosiddetta "*Carriera Alias*"?

A scuola ho spesso dovuto rivelare la mia situazione, poiché non vi era nessun regolamento sulla *Carriera Alias*, di conseguenza i documenti risultavano sempre anagraficamente scorretti/inadeguati.

Pensi che la presenza di un regolamento avrebbe potuto rendere più semplice la gestione del tuo percorso? Perché?

Sicuramente la presenza di un regolamento come quello della *Carriera Alias* mi avrebbe permesso più serenità a scuola, perché chi fa questo percorso non è un alieno, ma semplicemente una persona che va aiutata attraverso delle cure che siano psicologiche e/o endocrinologiche affinché non si senta diverso/diversa dagli altri.

Nella vita quotidiana a Scuola cosa è cambiato una volta condito con la Dirigenza il tuo vissuto? Quale supporto ti ha offerto la Scuola?

A scuola sono stata accolta dalla preside calorosamente, la quale mi ha capita sin dall'inizio e, nonostante le difficoltà iniziali, mi ha supportata sempre.

Per quanto riguarda i professori, quasi tutti hanno capito e accettato la situazione sin da subito. Sicuramente l'accettazione della tua identità a scuola è un grande passo per il tuo benessere psicologico.

Cosa suggeriresti alla Scuola per migliorare e creare un presupposto a garanzia di accoglienza e inclusione?

A mio avviso la scuola dovrebbe creare delle lezioni/laboratori che parlino della tematica di identità di genere (come della sessualità in generale), poiché sono più interessanti e più concrete di un'esposizione di un libro che annoia gli alunni.

Pensi che l'individuazione di una persona addetta alla *Carriera Alias* nella segreteria possa garantire un migliore supporto, divenendo un punto di riferimento?

Forse un team di persone potrebbe agire meglio come team di riferimento, piuttosto che una sola persona? O credi sia meglio che tutti gli Assistenti di Segreteria siano in grado di accogliere la richiesta senza distinzioni, previa informazione-formazione finalizzata all'accoglienza e all'inclusione?

Credo che non solo una persona se ne debba occupare, poiché è un interesse collettivo e non individuale quello di aiutare i ragazzi in difficoltà.

Secondo te, potrebbe essere concordato con la persona interessata un margine di condivisione delle informazioni nella comunità scolastica, in modo da mantenere al massimo la riservatezza?

Sì, secondo me dovrebbe essere concordato.

Adesso hai concluso il tuo percorso? Quanto tempo è servito per completarlo?

Sì, ho già completato il mio percorso e l'ho iniziato due anni fa. Sono serviti circa un anno e mezzo per completarlo, poiché, per effettuare un'operazione chirurgica di cambio di sesso, si necessita di un anno di terapia ormonale.

Come ti senti ora che hai concluso il tuo percorso?

Ora mi sento me stessa, mi sento libera, e posso vivere serenamente come ogni altra persona. Oggi posso dire di non essere inferiore o diversa da nessuno, se non come tutti noi siamo diversi fra noi.

Grazie infinite per aver concesso una personale ed autentica testimonianza della tua esperienza di vita!

APPENDICE

In questa sezione si presentano alcuni modelli documentali che possono essere adottati dalle Istituzioni scolastiche per l'attivazione della *Carriera Alias*.

I documenti possono essere utilizzati *in toto* o in parte, adattandoli alle esigenze della singola Scuola. A tal fine è possibile scaricarli e modificarli come documenti di testo scansionando i *QR Code* di seguito riportati

Proposta di delibera del Consiglio di Istituto
([Clicca qui per scaricare il documento](#))



**Modulo di richiesta di attivazione della
*Carriera Alias***
([Clicca qui per scaricare il documento](#))



**Regolamento per l'attivazione e la gestione
della *Carriera Alias***
([Clicca qui per scaricare il documento](#))



Una proposta di Delibera

IL CONSIGLIO DI ISTITUTO

VISTO il punto XXX all'O.d.G.;

VISTA la Costituzione della Repubblica italiana, e in particolare gli artt. 2, 3, 34;

VISTA la L. n. 176 /1991 “Ratifica ed esecuzione della convenzione sui diritti del fanciullo, fatta a New York il 20 novembre 1989”;

VISTA la L. n. 77 / 2003 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione europea sull'esercizio dei diritti dei fanciulli, fatta a Strasburgo il 25 gennaio 1996”;

VISTA la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea Com. 12.12.2007;

VISTO l'art. 21 della L. 59/1997;

VISTO l'art. 10 del D. Lgs. n. 297/1994;

VISTO il d.P.R. 249/98 e successive modificazioni e integrazioni, Statuto delle Studentesse e degli Studenti;

VISTO il d.P.R. 8 marzo 1999, n. 275;

VISTO il Codice Privacy (D.lgs. 196/03) così come integrato e modificato dal Regolamento UE 2016/679 GDPR);

VISTA la L. 107/2015;

VISTE le Linee Guida Nazionali, emanate il 27 ottobre 2017 (Educare al rispetto: per la parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le forme di discriminazione) in attuazione dell'art. 1 comma 16 della L. 107/2015;

VISTA la Risoluzione del Parlamento Europeo del 28 settembre 2011;

VISTE Linee Guida per la tutela di tutti i diritti umani da parte delle persone LGBTIQ+ approvate dal Consiglio dell'Unione Europea il 24 giugno del 2013 e i richiami normativi ivi citati;

VISTA la nota M.I. Prot. N. 1183 del 17.05.2021 a firma del Direttore generale A. Ponticiello avente a oggetto “17 maggio – Giornata internazionale contro l’omofobia, la bifobia e la transfobia”;

PRESO ATTO della sussistenza di situazioni personali che esprimono un’esigenza concreta di ascolto e supporto e, pertanto, una presa in carico degli stessi da parte dell’Istituzione scolastica;

VALUTATA la rilevanza delle situazioni che portano all’attenzione di questa comunità scolastica la necessità, l’urgenza, nonché il dovere di intervenire con tutte le misure e gli strumenti che la normativa ci offre per assicurare il benessere di ogni persona considerata nella sua unicità;

RILEVATA l’esigenza di adottare una linea di indirizzo programmatica per le attuali e future scelte didattico-educative e formative che questa Istituzione metterà in atto e declinerà in azioni concrete quali assi di costruzione dell’Offerta Formativa, improntandole all’accoglienza della personalità e dell’identità di ciascuna alunna e ciascun alunno (studente e studentessa), in ogni sua espressione;

CONSIDERATA la necessità e l’opportunità di adottare un regolamento interno per l’attivazione e gestione della *Carriera Alias*, quale doveroso atto di rispetto e inclusione, oltre che di tutela della privacy, verso le istanze delle persone;

DELIBERA

nella comprensione e nel supporto a ogni differenza e diversità, con l'intento di tutelare il benessere, la serenità e lo sviluppo del proprio sé come persona e futura cittadina e futuro cittadino, credendo che una società inclusiva parta proprio dalla Scuola, dalla sua capacità di accogliere tutte le differenze, che sempre arricchiscono ed elevano la nostra comunità, **l'adozione di un Regolamento interno** per la gestione e attivazione della *Carriera Alias*, che alla presente si allega. In questo Istituto pertanto ciascuna e ciascuno è riconosciuta e riconosciuto, accolta e accolto nella sua unicità.

Regolamento per l'attivazione e la gestione della *Carriera Alias*

Il presente Regolamento, approvato con delibera n. XX del Consiglio di Istituto del XX/XX/XXXX, costituisce parte integrante del vigente Regolamento di Istituto.

Art. 1- OGGETTO E FINALITA' DEL REGOLAMENTO

Nel perseguimento del Regolamento di Istituto in ottemperanza e per dare attuazione concreta a quanto deliberato dal Consiglio di Istituto con Delibera n. XX del XX/XX/XX, qui integralmente richiamata, sentito il parere del Collegio dei Docenti, è emanato il presente Regolamento per l'attivazione e la gestione della *Carriera Alias*, al fine di garantire alle alunne e agli alunni/ alle studentesse e agli studenti che intendano avviare o abbiano già iniziato un percorso di transizione di genere, la garanzia di vivere in un ambiente scolastico sereno e attento al rispetto delle libertà e dell'inviolabilità della persona.

Art. 2 - DESTINATARI E DESTINATARIE

L'attivazione della *Carriera Alias* risponde al bisogno dell'alunno/a, dello studente o della studentessa, che non riconoscendosi nel genere biologico assegnato alla nascita, ha avviato o intende avviare un percorso di transizione di genere e chiede di essere riconosciuta/o e denominata/o mediante un nome di elezione di genere diverso. Nel caso di persona minorenni, la richiesta deve pervenire all'Istituzione Scolastica per il tramite degli esercenti la responsabilità

genitoriale/tutori/affidatari dell'alunno/a, dello studente o della studentessa; nel caso di persona maggiorenne la domanda viene inoltrata direttamente dall'interessata/o.

Art. 3 - RICHIESTA ATTIVAZIONE DELLA CARRIERA ALIAS

Gli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari dell'alunno/a (dello studente o della studentessa) che intende richiedere l'attivazione della *Carriera Alias* (d'ora in poi "persona richiedente") invia la richiesta all'indirizzo codicemeccanografico@pec.istruzione.it o codicemeccanografico@istruzione.it con oggetto: *Riservato: richiesta attivazione Carriera Alias*, mail che sarà visionata esclusivamente dal Dirigente Scolastico o dal delegato/a del Dirigente e da lui/lei nominato/a (d'ora in poi Delegato/a).

Il/La Delegato/a fornisce le informazioni necessarie per l'attivazione della carriera Alias, supporta la persona richiedente nell'attività istruttoria della procedura amministrativa e segue direttamente il percorso della richiesta e la gestione della *Carriera Alias* una volta attivata.

Il/La Delegato/a, per venire incontro alle esigenze specifiche dello studente o della studentessa (alunno/a) e previa autorizzazione del/lla medesimo/a o degli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari in caso di studente /ssa (alunno/a) minore, può avvalersi di un apposito gruppo di supporto.

Art. 4 - ATTIVAZIONE DELLA CARRIERA ALIAS

L'attivazione della *Carriera Alias* avviene successivamente all'iscrizione, o contestualmente ad essa, previa comunicazione al Dirigente Scolastico e/o al/alla Delegato/a.

Nei casi di cui all'art. 2 del presente Regolamento e in seguito all'invio della richiesta di cui all'art. 3, la Scuola si impegna ad attivare la *Carriera Alias* per la persona richiedente con assegnazione di un nome elettivo scelto dalla stessa. Il nome dell'identità elettiva sarà l'unico visibile internamente a tutti i servizi didattici riferiti a docenti e a studenti/sse (alunni/e), costituendo di fatto l'unico nome a cui ricondurre la persona.

Tale modifica costituisce anticipazione dei provvedimenti che si renderanno necessari, se del caso, al termine del procedimento di transizione di genere, quando la persona richiedente sarà in possesso di nuovi documenti anagrafici di identità personale, a seguito di sentenza del Tribunale che rettifichi l'attribuzione di sesso e di conseguenza il nome attribuito alla nascita.

La *Carriera Alias* non è aggiuntiva e coincide giuridicamente con quella già attivata al momento dell'iscrizione (contenente i dati anagrafici) e riferita alla persona richiedente; resta attiva finché prosegue la carriera, fatte salve le richieste di interruzione avanzate dalla persona richiedente o le cause di disattivazione di cui al seguente art. 7.

Il/La Referente amministrativo/a che cura la procedura di attribuzione e gestione della *Carriera Alias* e il collegamento fra l'identità alias e quella anagrafica della persona richiedente è un/una assistente amministrativo/a della Segreteria Didattica della Scuola.

Art. 5 - RILASCIO DI CERTIFICAZIONI

Tutte le certificazioni ad uso esterno rilasciate dall'Istituto XXX alla persona richiedente fanno riferimento unicamente all'identità anagrafica.

Art. 6 - OBBLIGHI DELLA PERSONA RICHIEDENTE

La persona richiedente, o gli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari in caso di studente/ssa (alunno/a) minore, si impegna ad informare l'Istituto di qualunque situazione che possa influire sui contenuti e sulla validità del presente accordo. In particolare, si impegna a comunicare tempestivamente, se del caso, al/alla Delegato/a e alla Segreteria Didattica l'emissione della sentenza di rettificazione e di ri-attribuzione di genere da parte del Tribunale, ovvero la decisione di interrompere il percorso di transizione di genere.

Art. 7 - VIOLAZIONI DEL REGOLAMENTO

Qualora vi siano fondati motivi per ritenere che la persona richiedente violi quanto disposto dal presente Regolamento, la *Carriera Alias* sarà immediatamente disattivata con ripristino della carriera anagrafica, fatte salve le eventuali sanzioni applicabili dagli organi competenti.

Art. 8 - VALIDITÀ DELLA CARRIERA ALIAS

La *Carriera Alias* una volta attivata, si intende rinnovata tacitamente all'inizio di ogni anno scolastico, salvo richiesta di interruzione della stessa da parte della persona richiedente o degli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari in caso di minore. L'efficacia della *Carriera Alias* cessa, altresì, al momento della comunicazione all'indirizzo di posta elettronica di cui all'art. 3, da parte della persona richiedente o degli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari in caso di minore, della sentenza definitiva di rettificazione e di ri-attribuzione di genere emessa dal Tribunale competente.

Nel caso in cui la persona richiedente consegua il titolo di studio finale senza che sia intervenuta alcuna sentenza del Tribunale, tutti gli atti della carriera scolastica - ivi compreso il rilascio del titolo finale - faranno riferimento ai dati anagrafici forniti dalla persona richiedente al momento dell'iscrizione.

Art. 9 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'Istituto XXX tratta i dati indicati relativi al presente Regolamento in conformità alla disciplina vigente in materia di riservatezza e di trattamento dei dati personali e particolari.

A tal riguardo, sarà cura del/lla Dirigente Scolastico/a, in quanto titolare del trattamento dei dati, fornire apposite istruzioni al personale scolastico (docenti e personale ATA) per le proprie parti di competenza.

Art. 10 - PATTO DI CONSAPEVOLEZZA

La persona richiedente, o gli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari in caso di studente/ssa (alunno/a) minore, prende atto che l'Istituzione scolastica utilizza il nome elettivo per ogni attività educativo, didattica e formativa, anche extra scolastica, prevista dal PTOF (Piano Triennale dell'Offerta Formativa), ad eccezione degli atti ufficiali ai fini della carriera scolastica.

Art. 11 - ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICITÀ

Il presente Regolamento è immediatamente efficace a far data dalla approvazione con delibera da parte del Consiglio di Istituto. Sarà pubblicato sul sito web della Scuola nell'apposita area Regolamenti, nella sezione "Albo Pretorio".

Resta in vigore fino ad integrazioni e/o variazioni derivanti anche da disposizioni normative.

Art. 3 - RICHIESTA ATTIVAZIONE DELLA CARRIERA ALIAS

Gli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari dell'alunno/a (dello studente o della studentessa) che intende richiedere la *Carriera Alias* (d'ora in poi "persona richiedente") invia la richiesta all'indirizzo **codicemeccanografico@pec.istruzione.it** o **codicemeccanografico@istruzione.it** con oggetto: **Riservato: richiesta attivazione *Carriera Alias***, mail che sarà visionata esclusivamente dal Dirigente Scolastico o dal delegato/a del Dirigente e da lui/lei nominato/a (d'ora in poi Delegato/a).

Il/La Delegato/a fornisce le informazioni necessarie per l'attivazione della *Carriera Alias*, supporta la persona richiedente nell'attività istruttoria della procedura amministrativa e segue direttamente il percorso della richiesta e la gestione della *Carriera Alias* una volta attivata. Il/La Delegato/a, per venire incontro alle esigenze specifiche dello studente o della studentessa (alunno/a) e previa autorizzazione del/lla medesimo/a o degli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari in caso di studente /ssa (alunno/a) minore, può avvalersi di un apposito gruppo di lavoro, come il Team/referente anti-bullismo e anti-cyberbullismo.

Art. 4 - ATTIVAZIONE DELLA CARRIERA ALIAS

L'attivazione della *Carriera Alias* avviene successivamente all'iscrizione, o contestualmente ad essa, previa comunicazione al Dirigente Scolastico e/o al/alla Delegato/a.

Nei casi di cui all'art. 2 del presente Regolamento e in seguito all'invio della richiesta di cui all'art. 3, la Scuola si impegna ad attivare

la *Carriera Alias* per la persona richiedente con assegnazione di un nome elettivo scelto dalla stessa. Il nome dell'identità elettiva sarà l'unico visibile internamente a tutti i servizi didattici dei/delle docenti e dello/a studente/ssa (alunno/a), costituendo di fatto l'unico nome a cui ricondurre la persona.

Tale modifica costituisce anticipazione dei provvedimenti che si renderanno necessari, se del caso, al termine del procedimento di transizione di genere, quando la persona richiedente sarà in possesso di nuovi documenti anagrafici di identità personale a seguito di sentenza del Tribunale che rettifichi l'attribuzione di sesso e di conseguenza il nome attribuito alla nascita.

La *Carriera Alias* non è aggiuntiva e coincide giuridicamente con quella già attivata al momento dell'iscrizione (contenente i dati anagrafici) e riferita alla persona richiedente; resta attiva finché prosegue la carriera, fatte salve le richieste di interruzione avanzate dalla persona richiedente o le cause di disattivazione di cui al seguente art. 7.

Il/La Referente amministrativo/a per la gestione della carriera delle studentesse/degli studenti (alunni/e) in fase di rettificazione di attribuzione di genere che cura la procedura di attribuzione dell'identità Alias e il collegamento fra questa e l'identità anagrafica della persona richiedente è la Segreteria Didattica della Scuola

Art. 5 - RILASCIO DI CERTIFICAZIONI

Tutte le certificazioni ad uso esterno rilasciate dall'Istituto XXX alla persona richiedente fanno riferimento unicamente all'identità anagrafica.

Art. 6 - OBBLIGHI DELLA PERSONA RICHIEDENTE

La persona richiedente, o gli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari in caso di studente/ssa (alunno/a) minore, si impegna ad informare l'Istituto di qualunque situazione che possa influire sui contenuti e sulla validità del presente accordo. In particolare, si impegna a comunicare tempestivamente, se del caso, al/alla Delegato/a e alla Segreteria Didattica l'emissione della sentenza di rettificazione e di ri-attribuzione di genere da parte del Tribunale, ovvero la decisione di interrompere il percorso di transizione di genere.

Art. 7 - VIOLAZIONI DEL REGOLAMENTO

Qualora vi siano fondati motivi per ritenere che la persona richiedente violi quanto disposto dal presente Regolamento, la *Carriera Alias* sarà immediatamente disattivata con ripristino della carriera anagrafica, fatte salve le eventuali sanzioni applicabili dagli organi competenti.

Art. 8 - VALIDITÀ DELLA CARRIERA ALIAS

La *Carriera Alias*, una volta attivata, si intende rinnovata tacitamente all'inizio di ogni anno scolastico, salvo richiesta di interruzione della stessa da parte della persona richiedente o degli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari in caso di minore. L'ef-

ficacia della *Carriera Alias* cessa, altresì, al momento della comunicazione all'indirizzo di posta elettronica di cui all'art. 3, da parte della persona richiedente o degli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari in caso di minore, della sentenza definitiva di rettificazione e di ri-attribuzione di genere emessa dal Tribunale competente. Nel caso in cui la persona richiedente consegua il titolo di studio finale senza che sia intervenuta alcuna sentenza del Tribunale, tutti gli atti di carriera - ivi compreso il rilascio del titolo finale - faranno riferimento ai dati anagrafici forniti dalla persona richiedente al momento dell'iscrizione.

Art. 9 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'Istituto XXX tratta i dati indicati relativi al presente Regolamento in conformità alla disciplina vigente in materia di riservatezza e di trattamento dei dati personali e particolari.

Art. 10 - ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICITÀ

Il presente Regolamento è immediatamente efficace a far data dalla approvazione con delibera da parte del Consiglio di Istituto. Sarà pubblicato sul sito web della Scuola nell'apposita area Regolamenti, nella sezione "Albo Pretorio" e "Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali- Atti generali".

Resta in vigore fino ad integrazioni e/o variazioni derivanti da disposizioni normative.

Un modello di richiesta per l'attivazione della *Carriera Alias*

CARTA INTESTATA DELL'ISTITUTO

RICHIESTA ATTIVAZIONE CARRIERA ALIAS

tra l'istituzione scolastica _____, con Sede Legale in via _____, denominata di seguito per brevità, "la Scuola" e

lo studente/la studentessa (se maggiorenne)

Nome e Cognome _____

nato/a a _____

provincia (___) il ___ / ___ / _____

Codice Fiscale: _____

residente a _____

provincia (___) in via/piazza _____ CAP _____

oppure (se minorenni)

gli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari

Nome e Cognome _____

nato/a a _____

provincia (___) il ___ / ___ / _____

Codice Fiscale: _____

residente a _____

provincia (___) in via/piazza _____ CAP _____

CARTA INTESTATA DELL'ISTITUTO

Nome e Cognome _____

nato/a a _____

provincia (___) il ___ / ___ / _____

Codice Fiscale: _____

residente a _____

provincia (___) in via/piazza _____ CAP _____

denominati per brevità **“i richiedenti con responsabilità genitoriale”** dello/la studente/ssa
(alunno/a) anagraficamente registrato/a presso la Scuola come:

Nome e Cognome _____

nato/a a _____

provincia (___) il ___ / ___ / _____

Codice Fiscale: _____

residente a _____

provincia (___) in via/piazza _____ CAP _____

denominata/o **“persona richiedente”**

PREMESSO

- che l'Istituto _____ accoglie la personalità e l'identità di ciascuna alunna e ciascun alunno (studente e studentessa), in ogni sua espressione;
- che con delibera n. ___ del ___/___/___ ha approvato l'emanazione del Regolamento per l'attivazione e gestione della Carriera Alias;
- che gli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari del minore o l'alunno/a (studente/ssa) maggiorenne dichiarano/dichiara che la persona richiedente, non riconoscendosi nel genere biologico assegnato alla nascita, ha avviato o intende avviare un

CARTA INTESTATA DELL'ISTITUTO

percorso di transizione di genere e chiede pertanto di essere riconosciuta/o e denominata/o mediante un nome di elezione di genere diverso;

- che la persona richiedente dichiara di aver individuato, ai soli effetti del presente accordo,

il seguente nome di elezione sostitutivo del proprio nome anagrafico:

da utilizzarsi per ogni attività educativo, didattica e formativa, anche extra scolastica, prevista dal PTOF (Piano Triennale dell'Offerta Formativa), ad eccezione degli atti ufficiali ai fini della carriera scolastica associati all'identità legalmente riconosciuta della persona richiedente, se non eventualmente modificati a seguito di sentenza definitiva di rettificazione e di riattribuzione di genere emessa dal Tribunale competente.

TUTTO CIO PREMESSO, SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Sulla base del presente accordo e di quanto auto dichiarato, **la Scuola**, a tutela del benessere psicofisico del/della richiedente, **accoglie la volontà di attivare la carriera Alias**, mediante assegnazione del sopraindicato nome di elezione, sostitutivo del proprio nome anagrafico, alias da utilizzare come sopra precisato.

SPECIFICAZIONI

La Carriera Alias attivata sussisterà finché perdurerà la carriera effettiva della persona richiedente presso la Scuola, fatte salve eventuali richieste di interruzione, avanzate dalla stessa. La Scuola si impegna affinché tutta la comunità educante utilizzi il nome di elezione scelto e i pronomi del genere di elezione corrispondenti all'identità e al genere di elezione della persona richiedente.

Il richiedente con responsabilità genitoriale, in caso di studente/ssa alunno/a minorenni, è altresì consapevole che lo svolgimento della certificazione scolastica di fine Ciclo, nonché altra certificazione rilasciata dalla Scuola riporterà i dati anagrafici effettivi, indicati nel documento di identità rilasciato dallo Stato italiano.

CARTA INTESTATA DELL'ISTITUTO

Qualora ne venga fatta esplicita richiesta dagli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari, la Scuola, nel passaggio dal Primo al Secondo Ciclo, potrà trasmettere, insieme al fascicolo personale dell'alunno/a, anche il presente accordo, rendendosi disponibile ad eventuali incontri di raccordo.

Il presente accordo ha efficacia a far data dalla relativa sottoscrizione e verrà rinnovato tacitamente all'inizio di ogni anno scolastico, salvo diversa indicazione.

_____, li

Il/La richiedente ¹

Il/La Dirigente

Alla presente si allegano i documenti d'identità del/dei richiedente/i.

¹ Nel caso di minore i richiedenti sono gli esercenti la responsabilità genitoriale/tutori/affidatari.

Da cosa nasce il nostro impegno? E perché?

È la più semplice delle risposte: la Scuola deve esserci.

Questo gruppo di lavoro si è riunito inizialmente con pochi membri, ciascuno e ciascuna con la propria realtà ed esigenze concrete cui dar risposta; ma ciò che ha dato spinta al lavoro di tutte e tutti noi è stata l'idea, ampia e ambiziosa, di partire dai nostri bisogni di singola scuola per arrivare a costruire a livello più ampio un tessuto condiviso di pratiche, regolamenti e discussioni, nella consapevolezza che è solo un punto di partenza di un laboratorio permanente che si svilupperà alimentandosi e arricchendosi di nuovi confronti ed esperienze.

Nessuno, in fondo, può esistere in solitudine.

In realtà, infatti, non abbiamo mai discusso, ma solo reso evidente quanto l'obiettivo fosse concreto, reale e ineludibile: fare squadra, dare risposte non isolate.

Perché?

Perché banalmente la scuola è fatta dalle nostre e dai nostri ragazzi, e da qui dobbiamo sempre partire. Si tratta di essere vicini, prenderci cura, ascoltare. L'unico punto di partenza che dà sostanza e orienta il nostro agire. E non possiamo dimenticarlo.

Ma insieme, anche noi, abbiamo più forza. Abbiamo allora deciso di esserci.

E il nostro impegno in cosa consiste?

Consiste nel condividere e rendere omogenee a livello territoriale le buone pratiche affinché sia di tutte e tutti il bene di cui ci occupiamo: accogliere e sostenere ogni unicità.

English version

Premise

Since the 1970s the Italian Education System has been at the forefront in promoting inclusiveness within the school community and many countries have followed the Italian inclusive model for their own education systems.

Inclusiveness is much more than integration within a community because it represents a multidimensional process of adaptation of the context. Inclusiveness means, firstly, respect for the uniqueness of each individual, taking into consideration the interconnection between biological, psychological and socio-environmental factors, which are the fundamental elements of the new concept of health promoted by the World Health Organization and the foundations of the International Classification of Functioning which was introduced in Italy in 2002.

Each member of the school community, from students, parents, teachers, head teachers to the ATA staff are involved in the process of inclusion and play an important role in welcoming all types of diversities within their school context in order to break down barriers and guarantee wellbeing.

Taking into consideration all of the above, we can conclude that inclusiveness represents shared values and culture of a school that are guided by school rules and regulations set out to protect past and new personal, educational and social and cultural needs. In this sense inclusiveness is an ongoing process which reflects a fast changing society and the Alias Career is the answer to an emerging need.

The Alias Career protocol has frequently been discussed in Italy, although many people are still not sure of what precisely it represents or why a formal document that identifies and includes the Alias Career within a reference framework for Education and Training is actually needed.

We can simply define the Alias Career as one of the various means that schools can use to provide support and protect an individual's privacy and psychophysical wellbeing, while at the same time enhancing inclusiveness within school contexts.

The Alias Career protocol is quite recent to school policies. Its principal aim is to establish operating procedures within a school community and set a standard for inclusive behaviour, thereby guaranteeing respect, dignity and wellbeing for students as they progress and develop their own unique characteristics.

We intend to explain what the Alias Career protocol is, what its goals are, and above all to frame it within the school context, where it is instrumental in contributing to the progress and development of the entire educating community.

What is the Alias Career?

The Alias Career is defined as a “Confidentiality Agreement” between a School, a Student and the Student's Family (if the student is a minor), of a male or female student who is undergoing or intending to undergo gender transition. The student can request to be called, recognized as and referred to with a gender and first name that is different to their assigned gender and legal name registered at birth.

Thanks to this agreement it is possible to activate a straightforward bureaucratic procedure, where the student's legal first name registered at birth is modified into a new one of a different gender. This alias identity will appear on non-formal documents, such as lists of students' names, the Electronic Register and so forth.

In the gender transitioning process, the need to change one's first name registered at birth to that of a different gender is part of the inner turmoil experienced by many youngsters, where they feel that their assigned gender at birth does not match the gender they actually perceive themselves to be. These youngsters often experience a range of emotions, from a sense of uneasiness, to inadequacy and deep emotional distress.

For transitioning students, the possibility of changing their first name registered at birth to an alias identity of a different gender is the first meaningful step towards coming out and expressing their inner perception of their gender identity. This possibility of changing their first name allows them to, in part, relieve their emotional distress and helps them to improve their self-confidence within social relationships.

The Alias Career has a double meaning: it is an answer to a pressing and irrepressible need of an individual and at the same time it guarantees their privacy and confidentiality, without making any reference to their legal name registered at birth or to the fact that they are undergoing gender transition.

Before activating an Alias Career protocol, many schools request a medical certificate or psychological analysis issued by a specialist; other schools instead, request a personal declaration of identification as a different gender issued by the student him/herself, if

they have come of age, or in the case of minors, issued by their parents.

It should also be taken into consideration that the Alias Career protocol can be activated when psychotherapy and medical treatments begin.

Why the need for an Alias Career?

Childhood, adolescence and puberty are the phases in life when many youngsters perceive their gender identity as being different to their biological identity. This inconsistency triggers deep emotional suffering, self-rejection and the fear of being rejected by others.

Gender variance or gender nonconformity, as it is commonly known, exists in varying intensities, ranging from behaving or expressing oneself in a way that does not correspond to masculine or feminine gender norms to perceiving and identifying oneself as actually belonging to a different gender.

The non-acceptance of one's own body can cause deep emotional suffering, which in turn can lead to serious psychophysiological disorders, such as depression, anxiety, social isolation, rejection of one's own body, self-harm, eating disorders, and so forth, all of which are extensively documented in the literature available on this subject.

In fact the biggest cause of distress for transitioning students is having to face prejudice, false or misleading information and fear of diversity by others, which represent significant barriers to inclusion that lead to feelings of rejection, non-acceptance, discrimination, intolerance and ultimately exclusion and isolation.

A transitioning student's path to self-awareness, self-determination and complete gender transition is a complex one which needs to be led by a team of experts working in tandem with the student's family and their school community. Their school should be in fact the first place where transitioning students feel welcomed and accepted.

The Alias Career is thus only a starting point in order to approach the broader issue of gender transitioning within the framework of educational good practices. It aims at nurturing a sense of belonging and awareness, as well as providing an opportunity for cultural enrichment within the entire school community.

Schools and their role in the Alias Career

It is important, however, to keep in mind that the Alias Career protocol should not merely be considered a formal administrative act of writing up non-official documents and making internal organisational adjustments. As a way of preventing all types of discrimination, it is highly recommended that while keeping within National Guidelines, schools run targeted information campaigns along with professional learning and development programmes in order to raise awareness and promote inclusiveness, equality and mutual respect for one another and for diversity.

It is evident, then, that schools play a pivotal role in promoting effective communication and the mutual respect of all individuals. Upon consultation with their various collegiate bodies, it is recommended that schools run professional learning and development action research based courses in order to improve best practices. Open

to all personnel, these courses would provide specialist and expert information and knowledge, and aim, at the same time, to foster a school-wide “culture of conversation” based on interactive and on-going critical self-reflection and self-evaluation.

Specialised Centres that support the transitioning process in Tuscany

Tuscany has two multidisciplinary centers which assist youth in their path towards self-awareness and transitioning: one is located in Careggi (Florence) and the other in Torre del Lago (Lucca).

The Protection of Emerging Gender Identity Rights

As we all know, laws and legislation are established and written by human beings, but as societies and social phenomena have progressed and developed, the state and international community have formulated new laws and legislation in order to recognize new rights, which are considered universal “human rights”. By their very nature, these rights are inherent to all human beings.

The universal and innate nature of human rights does not rule out, however, that they can evolve over time as different social needs arise. We now talk of third generation human rights, but other rights are emerging even if they are not specifically mentioned in International Law.

In anticipation of specific legislation on gender identity and gender expression, this preamble will help us understand the reason why we are examining and comparing pre-existent legislation that

supports these first, but nonetheless important, steps towards recognizing gender identity rights for everybody, and not just for those who have activated an Alias Career.

Gender Expression and Gender Identity in European Legislation

One such document is The International Covenant on Civil and Political Rights, a multilateral treaty that commits states to respect the civil and political rights of individuals, including the right to equality and non discrimination. According to Article 26, “the law shall prohibit any discrimination and guarantee to all persons equal and effective protection against discrimination on any ground such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status”.

In the case of The Charter of Fundamental Rights of the European Union, new rights have been openly recognized, but a low profile has been kept when tackling new social perspectives and demands, such as rights of homosexual families, abortion, euthanasia, genetic handling, general sexual freedom and so on, leaving national and European human rights legislation unmodified. Sexual rights have been the focus of much discussion in recent times. Sexuality is in fact a central aspect in human life and encompasses “sex, gender identity and roles, sexual orientation, erotism, pleasure, intimacy and reproduction...”.

The need to allow everyone to express their gender identity in harmony and to be identified, recognized and called by their chosen

alias identity in the gender that they identify with, is increasingly gaining momentum in today's society.

Countries within the International Community are attempting to address the issue of gender rights by examining specific emerging cases within the framework and context of pre-existing recognised rights.

While we can affirm the existence of a given right, laws to make these legal positions effective are still needed. Common law plays a major role in this respect, when landmark legal cases pave the way for change, accompanied by the close analysis and study of existing laws and comparative studies of the judicial systems of other countries.

Gender Expression and Gender Identity in Italian Legislation

The first reference we can make is to the human rights proclaimed by our Constitutional Charter: the right to equality, the right to full personal development and the right to health and wellbeing.

Anti-discrimination measures can also be found within the context of school rules and regulations. Moreover, legal texts are now emerging where some rights have been recognised.

In the most recent School Contract renewal in 2019, reference is made to the possibility for an employee to request and obtain an alias identity on his or her badge, school email address and so on.

All the more reason for students who request an alias identity to be supported by inclusive education systems. Inclusive schools provide the context for a student's approach to the outside world and

play a fundamental role in the development of a student's identity and personality, since it is precisely at school that students spend most of their day.

Legge L. 164/1982 is the most significant Italian law that can be considered a major key to supporting transitioning students. This law states that a court ruling can sentence the rectification of personal identification documents when a different gender has been attributed.

According to Article 9 of the Italian Civil Code, which protects the right to use a pseudonym in order to guarantee privacy and wellbeing, while awaiting more specific legislation, schools can legitimately accept motivated requests to modify a first name in favour of an alias name.

Administrative Organisation within Schools

From an internal administrative and organisational point of view, it is recommended that a member of the administrative staff be appointed to the role of contact person for the management of the Alias Career procedure. The appointed contact person will have the task of liaising with the students applying for an Alias Career. When the School receives the application form with the request for Alias Career, the headteacher will inform the School secretary in order to allow the applicant to obtain an elective name to be used for all the informal documents, the Electronic Register, personal account, and other documents used within the school. For the official documents

instead the School will use the student's legal first name on certificates, Exam documents, documents used for school excursions, study trips and so on.

From an organisational point of view, it would be a good practice to promote several meetings with the family and the student who is applying for an Alias Career, in order to exchange ideas and come to a mutual decision on practical details, such as the use of toilets and the locker room, with a view to guaranteeing the student's well-being.

It is further recommended that schools set up, if not already present, an anti-bullying and anti-discrimination task force.

Nevertheless, it is recommended that information on gender identity is promoted within the School Community, with the aim of ensuring the respect for all kinds of special needs.

ALIAS CAREER

The present Regulation, approved by resolution n XX of the Governing Body on (date) XX/XX/XXXX, is part of the current School Rules and Regulations.

Article 1- Purpose and Objective

Resolution n. ... of the School Board, as referred to in this present document, henceforth enacts the following Rules and Regulations in order to activate the Alias Career Confidentiality Agreement, thereby guaranteeing students who are gender transitioning or intend to gender transition, an inclusive school environment and the respect of their personal privacy and dignity. This resolution aims to

promote positive and respectful interpersonal relationships based on the mutual respect of freedom and the inviolability of a person.

Article 2 - Recipients

The activation of the Alias Career can be requested by the student in question, if they are 18 years of age and over, or in the case of a minor, by the parents/legal guardians/foster parents of the student who has begun or intends to begin gender transitioning and chooses to use a different name from their legal one registered at birth.

Article 3 - Activation Procedures

In order to activate an Alias Career, the applicant in question, if they are 18 years of age and over, or in the case of a minor, the parents/legal guardians/foster parents should send their request to the School email address codicemeccanografico@pec.istruzione.it or codicemeccanografico@istruzione.it with the following email subject heading “Confidential: Alias Career request”: the email will be received and read only by the Head Teacher or a delegated contact person.

The contact person will then carry out the necessary procedure to activate the Alias Career and provide administrative support during the whole process. With the permission of the student or the student’s parents/legal guardians/foster parents (in the case of a minor), the contact person can liaise with the school’s anti-bullying and anti-discrimination task force.

Article 4 - Activation of an Alias Career

An Alias Career is activated when a student enrolls at the school or it can be activated after enrollment, following an official

request to the Head teacher or to the delegated contact person as indicated in Article 3.

Once the applicant or parents/legal guardians/foster parents (in the case of a minor) have sent the request, the school is committed to activating the Alias Career and to assigning the new alias identity.

This alias identity will be the only one visible to the Student Administrative Offices and will be the only name used to refer to the applicant.

In the event that a court ruling authorises a gender assignment rectification, the gender change will affect the actual career. Consequently, the reassigned gender identity and name will come into legal effect and the Alias Career will be terminated.

The Alias Career is legally the same career as the original career activated at the time of enrollment, which contains the personal data and is associated with the student's personal identity. The Alias Career will exist throughout the duration of the school career, unless the holder files a request to terminate the career or there is a breach of obligations, as outlined in Article 7.

The School's Student Administrative Office will handle the above mentioned administrative procedures and paperwork involved in the Alias Career.

Article 5 - Issue of Certificates

The Alias Career is only valid within the School context. Any certificates and documents issued by the School for external use will refer to the student's legal identity.

Article 6 - Obligations for the Alias Career applicant

The Alias Career applicant or their parents/legal guardians/foster parents (in case of a minor) must inform the administrative contact person of any changes that may affect the content and validity of the present confidentiality agreement. Immediate notification must be given in the event that a court ruling authorises the gender assignment rectification or if the applicant terminates transitioning.

Article 7 - Breach of the Confidentiality Agreement

If there are reasonable grounds to assume that there has been any breach of the confidentiality agreement by the Alias Career holder, the selected identity will be deactivated immediately and the personal career will be reinstated; this may be subject to disciplinary actions applied by the competent authorities.

Article 8 - The Validity of the Alias Career

Once activated, the Alias Career is renewed automatically at the start of each school year, unless the Career holder or parents/legal guardians/foster parents (in case of a minor) request its termination.

In the event that a court ruling authorises a gender assignment rectification, the gender change will affect the applicant's actual career and, consequently, the Alias Career will be closed. The career holder or parents/legal guardians/foster parents (in case of a minor) must inform the school using the school email address as indicated in Article 3.

In the event that the Alias Career holder finishes their course of study and obtains their educational qualification before a court

ruling of gender reassignment, every document or certification issued by the School must refer exclusively to the personal identity in question.

Article 9 - Handling of personal data

The personal data collected in relation to the Alias Career Confidentiality Agreement is processed by the School in compliance with current legislation on confidentiality and processing of personal and particular data.

Article 10 - Awareness agreement

The Alias Career applicant or their parents/legal guardians/foster parents (in case of a minor) take cognizance that the School will use the alias identity for every didactic and educational activities even for extra-curricular activities, according to the school PTOF (Italian acronym for three-year educational plan), with the exception of formal and legal documents or procedures.

Article 11 - Entry into force and publication of the present Regulation

The present Regulation is effective immediately from the signing date of the School Board resolution. It will be published online on the school website in the respective Regolamenti, Albo Pretorio and Amministrazione Trasparente sections.

It will remain effective until there are legislative integrations or variations.

