



REGOLAMENTO SULLA CARRIERA ALIAS

IL CONSIGLIO DI ISTITUTO

- VISTO il regolamento di istituto, di cui questo regolamento è parte integrante
- VISTA la Delibera n.25 a. s. 2022-23 del 20/02/23 del Collegio dei docenti;
- VISTO l'Art. 3 della Costituzione Italiana: "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.
- È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.";
- VISTA la Convenzione Onu sui diritti infanzia e adolescenza 1989 (I 4 principi fondamentali), con particolare attenzione all' Articolo 12:
- "1. Gli Stati parti garantiscono al fanciullo capace di discernimento il diritto di esprimere liberamente la sua opinione su ogni questione che lo interessa, le opinioni del fanciullo essendo debitamente prese in considerazione tenendo conto della sua età e del suo grado di maturità.
- 2. A tal fine, si darà in particolare al fanciullo la possibilità di essere ascoltato in ogni procedura giudiziaria o amministrativa che lo concerne, sia direttamente, sia tramite un rappresentante o un organo appropriato, in maniera compatibile con le regole di procedura della legislazione nazionale.;"
- VISTO il Regolamento UE 2016/679 o GDPR e Codice Privacy (D.lgs. 196/03);
- VISTA la Legge n. 59 del 15 marzo '97 e successivi decreti, sull'Autonomia Scolastica;
- VISTO il D.P.R. n. 275/99, Autonomia delle Istituzioni Scolastiche;
- VISTO il D.P.R. n. 249/98 e successive modificazioni, Statuto delle Studentesse e degli Studenti, con particolare attenzione all'Art. 1 comma 3: La comunità scolastica, interagendo con la più ampia comunità civile e sociale di cui è parte, fonda il suo progetto e la sua azione educativa sulla qualità delle relazioni insegnante-studente, contribuisce allo sviluppo della personalità dei giovani, anche attraverso l'educazione alla consapevolezza e alla valorizzazione dell'identità di genere, [...];
- VISTA la Legge 107/2015, Art. 1 comma 16: " 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, al fine di informare e di sensibilizzare gli studenti, i docenti e i genitori sulle tematiche indicate dall'articolo 5, comma 2, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, nel rispetto dei limiti di spesa di cui all'articolo 5-bis, comma 1, primo periodo, del predetto decreto-legge n. 93 del 2013.";
- VISTA la Comunicazione della Commissione Europea al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Unione dell'uguaglianza: strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025, con particolare attenzione al paragrafo 3 - costruire società inclusive per le persone LGBTIQ;
- VISTA la STRATEGIA NAZIONALE LGBT+ 2022 – 2025 per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere del Ministero per le pari opportunità, con particolare attenzione al paragrafo: EDUCAZIONE/FORMAZIONE/SPORT;

- CONSIDERATO che la letteratura scientifica riporta ampiamente come i giovani transgender presentino una maggiore vulnerabilità psicopatologica (Zucker et al., 2012; Steensma et al., 2014; de Vries et al., 2016) e l'incidenza di più problematiche comportamentali ed emozionali rispetto alla popolazione generale dei pari (de Vries et al., 2011; Steensma et al., 2013; de Vries et al., 2016; Olson et al., 2016; Shiffman et al., 2015; de Graaf et al., 2018; Zucker, 2019);
- CONSIDERATO che i dati presenti in letteratura suggeriscono che gli adolescenti transgender hanno una probabilità più alta di sviluppare difficoltà psicologiche (come problematiche legate alla depressione e all'ansia, ritiro sociale ed isolamento) (Kettenis, Kaijser, Bradley, Zucker, 2002; de Vries et al., 2011), rifiuto del corpo, autolesionismo e ideazione suicidaria (Becker et al., 2014; Khatchadourian et al., 2014; Skagerberg et al., 2013; Kaltiala-Heino et al., 2015; Aitken et al., 2016; Holt et al., 2016; de Graaf et al., 2019), abuso di sostanze (Corliss et al., 2007; Wilson et al., 2009; Olson et al., 2015) e Disturbi del Comportamento alimentare (Algars et al., 2012; Witcomb et al., 2015; Jones et al., 2016; Ristori et al., 2019; Duffy, Henkel, Joiner, 2019);
- CONSIDERATO la letteratura scientifica riporta che i livelli di sofferenza legati alla varianza di genere sono legati principalmente a fattori sociali, secondari all'incongruenza, come lo stigma, la transfobia, i pregiudizi, le discriminazioni, nonché scarse relazioni con il gruppo dei pari e gli atti di bullismo (de Vries et al., 2016; Shiffman et al., 2016; de Graaf et al., 2018; Levitan et al., 2019) e "che il benessere psicologico delle persone transgender sia inversamente correlato all'intensità dell'intolleranza sociale percepita" (Steensma et al., 2014; Ristori, Steensma, 2016);
- CONSIDERATO che negli ultimi anni si è assistito ad un aumento considerevole di prese in carico di bambini e adolescenti che presentano varianza di genere (Wood et al., 2013; Aitken et al., 2015; de Graaf et al., 2018; Wiepjes et al., 2018; Zucker, Aitken, 2019) e, in parallelo, si è evidenziato un abbassamento dell'età di questi (de Vries & Cohen-Kettenis, 2012; Wood et al., 2013; Aitken et al., 2015; Di Ceglie, 2015; Wiepjes et al., 2018; Zucker, 2019). Basti pensare che presso il SAIFIP, Azienda Ospedaliera S. Camillo-Forlanini di Roma, nel 2020 (in cui l'attività si è fermata per due mesi a causa della pandemia da COVID-19) c'è stato un incremento del 34% delle richieste rispetto all'anno precedente (2019);

ADOPTA

il seguente regolamento sulla carriera alias con Delibera n. 10 a. s. 2025-26 dell'11/02/2026.

PREMESSA

Si ritiene opportuno, vista la novità del tema introdurre alcune definizioni:

L'**identità** è l'insieme delle nostre esperienze e del modo con cui ci conosciamo, riconosciamo e relazioniamo con gli altri. Alcuni aspetti dell'identità durano tutta la vita, altri riguardano periodi specifici più o meno lunghi e sono soggetti a mutamenti.

L'**identità sessuale** è una delle tante parti dell'identità di ogni persona e deriva dall'interazione di fattori tra loro anche molto diversi tra cui quelli biologici, psicologici e sociali. Le parti fondamentali dell'identità sessuale sono quattro:

- Il **sexo biologico** - Il sesso biologico è l'appartenenza dal punto di vista biologico al sesso maschile o femminile. È determinato dai cromosomi sessuali. Risponde quindi alla domanda: "A quale sesso corrisponde il mio corpo?";
- L'**identità di genere** - corrisponde al genere in cui la persona si riconosce. Ci sono persone che nascono maschi e si sentono femmine o viceversa nascono femmine e si sentono maschi. Ci possono essere anche persone che si sentono sia maschi che femmine oppure né maschi né femmine. Quando il genere si allinea con il sesso biologico (genere donna/sexo femminile o genere uomo/sexo maschile) una persona si definisce *cisgender*, quando il genere non si allinea con il sesso biologico una persona si definisce *transgender*;
- Il **ruolo di genere** è come culturalmente si pensa che maschi e femmine debbano comportarsi all'interno della società, sono le aspettative che una cultura ha nei confronti dei comportamenti e dei ruoli maschili e femminili. I ruoli di genere sono generati dalla società e mutano notevolmente nel tempo e a seconda della cultura di riferimento. Rispondono alla domanda: "Cosa si aspetta da me in quanto maschio/femmina la società in cui vivo? Cosa penso di dovere/voler fare in quanto maschio o femmina?". Legati al ruolo di genere troviamo gli **stereotipi di genere**: luoghi comuni che non corrispondono alla realtà. Per esempio, per l'uomo: senso di responsabilità, spirito di iniziativa, coraggio, forza; e per la donna invece: irrazionalità, istinto di conservazione, paura, debolezza. Gli stereotipi di genere impediscono di distinguere la singola persona e le sue caratteristiche da quelle che si ritiene debbano essere le caratteristiche del suo genere;
- L'**orientamento sessuale** è l'attrazione emotiva, affettiva ed erotica che proviamo nei confronti delle persone del sesso opposto (eterosessualità), dello stesso sesso (omosessualità) o di entrambi (bisessualità). Le persone omosessuali o bisessuali, esattamente come quelle eterosessuali, non scelgono il proprio orientamento sessuale: è qualcosa che ognuno sente dentro di sé. Come per l'identità di genere anche per l'orientamento sessuale vi possono essere molte declinazioni.

L'**identità di genere** rappresenta una componente essenziale dell'**identità sessuale** e il suo sviluppo è ancora oggi poco noto. Si ritiene che esso sia il risultato di complesse interazioni tra fattori biologici, psicologici e socioculturali. Pertanto, l'identità di genere supera il dualismo maschio/femmina e può essere immaginata come uno **spettro**; in questo ipotetico continuum, agli estremi si collocano il maschile e il femminile e, tra questi due poli, un'infinita varietà di possibili identità ed espressioni di genere. A questa variabilità, nelle identità di genere e nell'espressione di genere, ci si riferisce con **varianza di genere**.

Varianza di genere è l'espressione maggiormente utilizzata per indicare l'esperienza di quei minori che non si riconoscono nel genere assegnato alla nascita sulla base del loro sesso biologico, oppure che non si conformano con le regole sociali che tale assegnazione suppone. Si tratta di bambini e adolescenti che vivono il genere in modo diverso rispetto a quanto prevede la norma sociale, adottando principalmente comportamenti considerati più opportuni per il genere opposto. Per alcuni di questi la varianza riguarda solo l'espressione del genere, cioè il modo in cui si esprime il proprio sentire attraverso una serie di comportamenti e preferenze che vengono considerati opportuni per un genere e non per un altro. Per altri invece, la questione è un po' più complessa e riguarda l'identità di

genere per cui la persona può vivere un'**incongruenza** tra il genere assegnatole alla nascita e quello in cui invece si identifica. Immaginiamo ad esempio una persona assegnata maschio alla nascita che, nel continuum cui abbiamo accennato prima, si colloca nella metà dello spettro opposta al genere maschile.

Questo senso di incongruenza può comportare un **disagio** significativo che non permette alla persona di vivere una vita pienamente soddisfacente: si parla allora di **disforia di genere**. Mentre la varianza di genere riflette la normale variabilità dell'essere umano e non è quindi da considerarsi patologica, la **disforia di genere è** una categoria diagnostica. Essa è infatti attualmente inserita nel Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali (DSM-5), uno dei sistemi nosografici più utilizzati al mondo.

Il termine **transizione sociale** descrive il processo attraverso il quale una giovane persona transgender comincia a vivere nel genere esperito senza alcun intervento medico; essa comporta tipicamente dei passaggi come il cambio di nome e la scelta dei pronomi che si adattino meglio al genere esperito. La transizione sociale precede, generalmente, gli interventi medici, come le terapie ormonali e gli interventi chirurgici, permettendo al giovane di fare un'esperienza di vita reale nell'identità di genere percepita. Una componente della transazione sociale è la creazione della carriera alias.

La cosiddetta **carriera alias** si propone come una soluzione per gli studenti transgender – che quindi non si riconoscono nel genere assegnato alla nascita, quello del sesso biologico – che presso gli istituti (scuole, liceo o università) vogliono vedere riconosciuta la propria identità di genere.

Art. 1. PRINCIPI

1. È condivisa l'idea che l'**identità sessuale** contribuisce alla formazione della identità personale e al pieno sviluppo della persona umana alla pari del funzionamento psico-fisico e delle condizioni personali e sociali;
2. La carriera alias non deve creare ma attenuare i disagi agli/le studenti/sse con disforia di genere, per una serena transizione sociale e un pieno sviluppo della persona umana.

Art. 2 – FINALITÀ

1. Considerata la delicatezza del tema oggetto di questo Regolamento e l'oggettiva scarsa conoscenza collettiva dello stesso da parte della Comunità educante, l'Istituto intende esclusivamente regolamentare le carriere alias, senza in alcun modo promuovere la varianza di genere, né consigliare alle famiglie visite atte a certificare la disforia di genere.

ART.3 –CARRIERA ALIAS

1. La carriera alias è attivabile per tutti gli/le studenti/esse della scuola secondaria di I grado;
2. La carriera alias è inquadrata come un profilo burocratico, alternativo e temporaneo, riservato agli/le studenti/esse transgender. Un nome scelto viene quindi a sostituire il

nome anagrafico (e non il cognome), quello scritto nei documenti ufficiali e dato alla nascita in base al sesso biologico. Essa 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 fintantoché prosegue la carriera, fatte salve le richieste di interruzione avanzate dalla famiglia. Tutte le certificazioni ad uso esterno rilasciate dall'Istituto al/la studente/ssa, fanno riferimento unicamente alla identità anagrafica.

3. L'attivazione della carriera alias concede allo/a studente/ssa i seguenti benefici:
 - a. essere denominato/a nell'elenco del registro di classe, su elenchi interni, nelle note interne e sui documenti interni in generale, con il nome che si intende adottare. Il cognome non può essere modificato.
 - b. essere indicato/a in tutti gli atti interni con il sesso che si intende adottare;
 - c. che il personale della scuola gli si rivolga utilizzando il nome adottato e il pronome relativo al sesso che lo/a studente/ssa intende adottare;
 - d. su richiesta della famiglia, ad utilizzare un bagno e uno spogliatoio riservato;
 - e. se il C.d.C. lo ritiene necessario, alla stesura di un Piano didattico personalizzato con svantaggio "Culturale". In ogni caso il C.d.C. e il personale dell'Istituto si deve impegnare ad eliminare tutte le possibili fonti di disagio derivanti dalle condizioni di varianza di genere, nel rispetto del principio dell'inclusività, con gli strumenti normalmente utilizzati.
4. I dati attivati con la carriera alias sono sottoposta agli stessi obblighi di rispetto della privacy di quelli garantiti ai dati anagrafici dalla normativa vigente.

ART.4 – ATTIVAZIONE DELLA CARRIERA ALIAS

1. La carriera alias si attiva per lo/a studente/ssa su richiesta scritta della famiglia. La richiesta deve riportare la motivazione e deve essere accompagnata da una autodichiarazione, a firma di entrambi i genitori/affidatari o del tutore, in cui si dichiara che la/lo studente ha un'identità diversa da quella assegnata alla nascita in base al sesso biologico accompagnata da un documento che attesti l'inizio del percorso sanitario per il riconoscimento della Disforia di genere. Deve, inoltre, precisare a quali tra i benefici precisati all'art. 3 comma 3 intende accedere per il/a proprio/a figlio/a;
2. Una volta attivata la carriera alias, si intende rinnovata tacitamente all'inizio di ogni anno scolastico, salvo richiesta di interruzione della stessa da parte della famiglia.
3. La famiglia si impegna ad informare l'Istituto di qualunque ulteriore e nuova situazione.
4. La richiesta, corredata dell'autodichiarazione di cui al comma 1, deve essere inviata per mail direttamente al dirigente scolastico con oggetto: "Riservato: richiesta attivazione Carriera Alias.
5. Entro sette giorni lavorativi l'Istituto provvede ad attivare la carriera alias. Vengono individuati il Dirigente scolastico come referente didattico/educativo e la D.S.G.A. come referente amministrativo; i referenti, per quanto di loro competenza, garantiscono e tutelano lo svolgimento della carriera alias.