



**ABC
DEI
DIRITTI**

**GUIDE
TEMATICHE**

LGBT: Lavoro e Diritti



PREMESSA

Il lavoro è una dimensione fondamentale della vita e dell'identità di tutte e di tutti. L'art.1 della Costituzione Italiana sancisce che "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro." Nonostante tutto, sono ancora molte le persone che si vedono negare la possibilità di usufruire appieno di questo diritto.

Le discriminazioni sul luogo di lavoro possono manifestarsi in maniera più o meno palese e diretta e in diversi modi e situazioni: accesso al lavoro; condizioni lavorative: retribuzione, avanzamenti di carriera, accesso a corsi di orientamento e formazione, demansionamento ecc.; espulsione dal lavoro a causa di licenziamento illegittimo.

La discriminazione può essere diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

La discriminazione è indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono le persone di un orientamento sessuale o identità di genere in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. Sono considerate discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere, intenzionalmente o non intenzionalmente, per l'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona che violano la dignità di una persona e creano un clima sul posto di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Anche ordinare ad un/una dipendente o ad un/una sottoposto/a di discriminare un/una altro/a collega o un/una dipendente rappresenta una discriminazione (D.lgs 216/2003, art. 2).



INDICE

DOMANDE	5
Che cos'è una discriminazione in ambito lavorativo?	5
Cosa sono le molestie?	6
Cosa è il mobbing?	7
Che cos'è lo stalking o persecuzione?	7
Sono un/a lavoratore/trice dipendente e vorrei cambiare sesso, quali diritti ho?	7
Sono un genitore sociale in una coppia gay o lesbica (ovvero il genitore del minore non legalmente riconosciuto in Italia): posso disporre di congedi parentali o permessi per l'accudimento di mio/a figlio/a?	8
Può il datore di lavoro impormi il test HIV?	8
Sono sieropositivo/a: quali tutele ho rispetto al mio impiego?	8
In caso di assenza prolungata per la necessità di svolgere terapie per l'HIV il datore di lavoro può licenziarmi?	8
Convivo con un/a compagno/a che ha un grave problema di salute, quali permessi posso richiedere per assisterlo/a?	9
In caso di decesso, quanto maturato nel fondo di previdenza complementare può essere devoluto al/la mio/a convivente?	9
Sono uno/a straniero/a omosessuale e/o transessuale venuto/a in Italia per sfuggire alle persecuzioni in atto nel mio Paese a causa del mio orientamento sessuale e/o identità di genere; posso richiedere asilo politico? A chi mi devo rivolgere? C'è la possibilità effettiva per le persone LGBT di chiedere l'asilo politico?	9
A CHI RIVOLGERSI	10
DIRITTI UNIVERSALI	11
NORMATIVA	13
IDENTITÀ DI GENERE	17
FAMIGLIE PLURALI	21



OMOFOBIA E TRANSFOBIA	26
ORIENTAMENTO SESSUALE	28
LA CONTRATTAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO	32
GLOSSARIO	33
LE PRINCIPALI LEGGI	38
I PRINCIPALI ATTI NORMATIVI ITALIANI PER IL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI	40



DOMANDE

Che cos'è una discriminazione in ambito lavorativo?

Una discriminazione è un comportamento in base al quale un lavoratore o una lavoratrice che ha una determinata posizione professionale è trattato/a diversamente da un altro/a in base a determinate condizioni come l'orientamento sessuale, il colore della pelle, la disabilità, le convinzioni personali e/o religiose etc.

Ci sono delle disposizioni a tutela della persona sottoposta a discriminazione, fra cui la possibilità, oltre che di agire individualmente a propria tutela, di fare intervenire in giudizio le rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale, legittimate ad agire, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio.

Sono altresì legittimate ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione (articolo 5 dlgs 216/2003).

La discriminazione può essere diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga (ad esempio quando un lavoratore/trice non viene assunto/a in quanto omosessuale o transessuale visibile oppure quando un datore di lavoro riconosce vantaggi o benefit al/alla convivente di sesso diverso, ma non al/ alla convivente dello stesso sesso).

La discriminazione è indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono le persone di un orientamento sessuale o identità di genere in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Sono considerate discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per l'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona messi in atto intenzionalmente o non intenzionalmente che violano la dignità di una persona e creano un clima sul posto di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo (ad esempio una serie di e-mail o bigliettini dal contenuto offensivo inviate al/alla collega gay o lesbica).



Anche ordinare ad un/una dipendente o ad un/una sottoposto/a di discriminare un/una altro/a collega o un/una dipendente rappresenta una discriminazione.(D.lgs. 216/2003, art. 2).

La discriminazione può anche essere multipla, ad esempio quando una persona è discriminata sia in quanto donna sia in quanto lesbica. Il d.lgs. 216/2003 dispone infatti di considerare il diverso impatto che le forme discriminazione possono avere su donne e uomini (d.lgs. 216/2003, art. 1, c.1).

Esistono inoltre le discriminazioni istituzionali che si verificano quando la discriminazione è insita nelle stesse norme giuridiche tra cui le disposizioni contenute nei contratti collettivi che si rifanno alle norme nazionali.

Queste discriminazioni impediscono o limitano la possibilità da parte della lavoratrice o del lavoratore omosessuale di accedere a determinati diritti o benefici.

Il mancato riconoscimento delle coppie di fatto anche omosessuali di fatto impedisce ai componenti delle stesse il godimento di determinati diritti o benefici anche inerenti la sfera lavorativa previsti invece per le coppie sposate, tra cui il diritto di fruire dei congedi parentali da parte della co-madre discriminando di fatto anche i figli/e di queste coppie.

Cosa sono le molestie?

Le molestie sono tutti quei comportamenti lesivi della dignità, o della salute fisica; tutti quei comportamenti indesiderati posti in essere in ambito lavorativo sia dal datore di lavoro direttamente, sia dai/dalle colleghi/e. Le molestie possono essere sia sessuali sia psicologiche laddove ledono la dignità della persona e anche contro queste ultime si possono attuare dei provvedimenti sanzionatori dal punto di vista legislativo.

La cosa più importante è che la persona sottoposta a molestie si rivolga subito agli organismi di tutela sindacale in modo tale che si possa fermare quanto prima, questi comportamenti indesiderati.



Cosa è il mobbing?

Con il termine “mobbing” si indica quella serie di atti o comportamenti vessatori, spesso protratti nel tempo e posti in essere nei confronti di un lavoratore/trice da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito/a o dal suo “Capo”, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all’obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo.

Si tratta di comportamenti che tendono ad isolare, a far perdere la stima di sé stessi, come nel caso in cui vengano affidate mansioni inferiori a quelle che spetterebbero, e dunque possono anch’essi provocare sintomi di disagio psicologico, che rendono malati, diminuendo la capacità al lavoro e dunque peggiorando anche obiettivamente il rendimento. Il lavoratore o la lavoratrice, attraverso il/la delegato/a sindacale, il sindacato di categoria o i propri legali di fiducia, può avvalersi di un aiuto concreto per denunciare questi comportamenti che vanno contro la legge: è necessario tuttavia accertare che questi comportamenti possano essere inquadrati nell’ambito del mobbing. Il comportamento discriminatorio infatti, per essere inquadrato nell’ambito del mobbing deve essere ripetuto nel tempo e ci deve essere la prova che si tratti di un vero e proprio comportamento discriminatorio.

Che cos’è lo stalking o persecuzione?

Ogni atto o comportamento, anche verbale o scritto, ripetuto nel tempo con insistenza (appostamenti, pedinamenti, telefonate, invio di lettere, sms, regali, ecc.,) e tale da suscitare in chi lo subisce disagio, ansia, timore per l’incolumità propria e/o altrui. Lo stalking può diventare un pesante strumento di attuazione della violenza contro lesbiche, gay e trans, anche in ambito lavorativo. Lo stalking è reato e va denunciato se si ritiene di esserne vittime.

Sono un/a lavoratore/trice dipendente e vorrei cambiare sesso, quali diritti ho?

Hai il diritto di metterti in aspettativa per malattia, poiché l’intervento del cambio di sesso è riconosciuto dalla legge, è contemplato dai protocolli sulla sanità e quindi consente anche di richiedere un permesso per malattia.

In ogni caso non puoi essere costretto/a a perdere il lavoro a causa del cambiamento di sesso, potendo esperire in quel caso tutti i rimedi previsti per un/a lavoratore/trice discriminato/a. Molto dipende, in ogni caso, da quelle che sono le condizioni contrattuali della persona trans.



Sono un genitore sociale in una coppia gay o lesbica (ovvero il genitore del minore non legalmente riconosciuto in Italia): posso disporre di congedi parentali o permessi per l'accudimento di mio/a figlio/a?

Purtroppo ad oggi non è prevista tale tutela dalla legge (D.lgs 151/2001) che disciplina esclusivamente i congedi, i riposi e i permessi per madri e padri biologici, adottivi/e, affidatari/e e in ogni caso legalmente riconosciuti/e. Attualmente, tuttavia, alcune aziende private iniziano a riconoscere questi e altri diritti alle coppie omosessuali, soprattutto quando le RSU inseriscono questi permessi all'interno di accordi di secondo livello.

Può il datore di lavoro impormi il test HIV?

In base alla Legge 135/1990 (art. 6, comma 1) il datore di lavoro non può né imporsi né richiedere il test per l'HIV: la legge, infatti, vieta espressamente a tutti i datori di lavoro di svolgere indagini tendenti ad accertare l'esistenza di uno stato di sieropositività nei confronti dei/delle dipendenti o delle persone prese in considerazione per un'eventuale assunzione.

Sono sieropositivo/a: quali tutele ho rispetto al mio impiego?

In base alla Legge 135/1990 in nessun caso lo stato di sieropositività può costituire motivo di discriminazione per ottenere o mantenere il posto di lavoro (art.5, comma 5). Il medico non può rivelare al datore di lavoro il motivo dell'assenza per malattia (diagnosi), ma solo la durata presunta della malattia nonché eventuali prescrizioni sulle attività che il/la lavoratore/trice può svolgere. Nemmeno per l'attestazione dell'invalidità civile e l'iscrizione alle liste del collocamento obbligatorio per le persone disabili è necessario indicare la diagnosi di sieropositività. Se ritieni di essere comunque discriminato/a in virtù del tuo stato sierologico, puoi attivare tutti gli strumenti di tutela previsti dalla legge.

In caso di assenza prolungata per la necessità di svolgere terapie per l'HIV il datore di lavoro può licenziarmi?

Il licenziamento dovuto alle assenze prolungate deve necessariamente seguire le regole contrattuali.

In ogni contratto nazionale di lavoro, infatti, sono stati definiti periodi di comporta, ossia periodi massimi di malattia che una persona può fare nello svolgimento di un rapporto di lavoro, senza che si incorra nel licenziamento da parte del datore di lavoro.



Nel caso invece ci sia un ingiusto licenziamento che non segua tali periodi di comporta, e quindi dovuto ad evidente discriminazione, è importante attivarsi prontamente in sede sindacale e/o legale.

Convivo con un/a compagno/a che ha un grave problema di salute, quali permessi posso richiedere per assisterlo/a?

Tra le principali novità riguardanti il mondo del lavoro in riferimento alle unioni civili, L. 76/2016, art.1, commi 1-35 sono attualmente previsti:

- a) il riconoscimento dei tre giorni di permesso retribuito mensili, fruibili a giornate intere o ad ore:
 - concessi a chi assiste il coniuge con handicap in situazione di gravità ex comma 3, art. 33 Legge 104/92;
 - concessi per gravi motivi familiari, ex art.4 L. 53/2000 in caso di decesso o di grave infermità del coniuge;
- b) il congedo biennale retribuito ex lege 151/01 (articolo 42, comma 5 bis), previsto in situazioni di gravità accertata, per il coniuge convivente di soggetto con handicap.

In caso di decesso, quanto maturato nel fondo di previdenza complementare può essere devoluto al/la mio/a convivente?

Sì. Con un ordinamento interpretativo del 15 Luglio 2008 la Commissione Nazionale di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP riconosce il diritto al/la lavoratore/trice iscritto/a ad un fondo negoziale di previdenza di designare tempestivamente, anche in carta libera, un/a beneficiario/a diverso/a dagli eredi legittimi che, in caso di decesso, può riscuotere il capitale accumulato.

Sono uno/a straniero/a omosessuale e/o transessuale venuto/a in Italia per sfuggire alle persecuzioni in atto nel mio Paese a causa del mio orientamento sessuale e/o identità di genere; posso richiedere asilo politico? A chi mi devo rivolgere? C'è la possibilità effettiva per le persone LGBT di chiedere l'asilo politico?

Lo/a straniero/a che sfugge alle persecuzioni subite nel suo Paese, indipendentemente dal suo orientamento sessuale, ha la possibilità di chiederlo.

Una persona omosessuale, in particolare, ha la possibilità di chiedere asilo politico perché per-



seguitata da parte del governo del suo Paese e delle sue istituzioni (polizia ecc) e che dunque, se catturata, sarebbe condannata a morte, torturata o reclusa. La richiesta di asilo politico deve corrispondere all'effettiva presenza nel suo Paese d'origine del "reato di omosessualità".

Ci si può rivolgere all'ufficio di polizia di frontiera, al momento dell'ingresso in Italia, oppure è possibile fare domanda direttamente all'Ufficio immigrazione della Questura.

Ci si può anche rivolgere al Ministero degli Interni o al Ministero degli Esteri.

A CHI RIVOLGERSI

Presso le Camere del Lavoro della CGIL, sono operativi gli "uffici nuovi Diritti", contro le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, ma anche per la difesa a tutto campo dei diritti di cittadinanza e delle pari opportunità, nel mondo del lavoro e nella società civile.



DIRITTI UNIVERSALI

Il rispetto dei diritti fondamentali per le persone LGBT, è stato sancito a livello internazionale nei sistemi intergovernativi delle Nazioni Unite e dell'Unione Europea.

L'obiettivo primario è quello di tutelare dalle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere.

L'evoluzione del quadro giuridico internazionale è andata di pari passo con il cambiamento degli atteggiamenti sociali che, in modo particolarmente significativo, hanno abbracciato e perorato le cause delle persone LGBTI, per l'introduzione di unioni civili e matrimoni tra persone dello stesso sesso. Negli ultimi anni numerosi paesi hanno depenalizzato le relazioni omosessuali consensuali riformando le loro leggi anti-discriminazione.

Tra i momenti più importanti ricordiamo:

- nel 2011, il Consiglio Diritti Umani delle Nazioni Unite ha approvato la prima risoluzione sull'uguaglianza dei diritti a prescindere dall'orientamento sessuale attraverso la quale sono state condannate le violazioni dei diritti umani delle persone LGBT. La risoluzione mette in risalto il ruolo del Consiglio Diritti Umani nella promozione universale dei diritti umani, a prescindere dalle caratteristiche personali degli esseri umani.
- il 7 marzo 2012, in un dibattito in riunione plenaria del Consiglio alla presenza di oltre 1000 delegati provenienti dai 193 Stati-membri delle Nazioni Unite, l'Alto Commissario per i Diritti Umani, Navin Pillay, ha sottolineato come tutti i diritti della Dichiarazione Universale debbano essere applicati integralmente alle persone LGBTI; ha chiesto di sviluppare cinque aree tematiche: abrogazione di norme discriminatorie; divieto di discriminazione; garanzie giudiziarie, protezione e prevenzione, in linea con il consolidato quadro normativo internazionale, comprensivo di strumenti vincolanti – quali il Patto internazionale sui Diritti Civili e Politici (1966) – e non vincolanti, tra i quali particolare rilievo assumono i "Principi di Yogyakarta" del 2007, per l'applicazione delle normative internazionali sui diritti umani in relazione all'orientamento sessuale e l'identità di genere.
- il 26 settembre 2013 l'impegno internazionale sul tema è stato rafforzato, a margine dell'Assemblea Generale ONU, in occasione del primo incontro ministeriale ("Ministerial Me-



eting”) sulle persone LGBTI, da cui è scaturita una dichiarazione dei Ministri del “LGBT Core Group” delle Nazioni Unite. La dichiarazione ribadisce come lo strumento chiave per proteggere i diritti delle persone LGBTI sia la piena ed effettiva applicazione dei trattati internazionali sui diritti. Il “Core Group” ha fatto appello a tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite affinché abroghino le normative discriminatorie esistenti, migliorino le risposte contro la violenza causata dall’odio e assicurino adeguata e appropriata protezione legale dalla discriminazione sulla base dell’orientamento sessuale e dell’identità di genere.

– il 24 giugno 2013 sono state adottate le “Linee – guida dell’Unione Europea per assistere le persone LGBTI nell’affermazione dei loro diritti umani”. In particolare, secondo la definizione contenuta nelle Linee – guida “l’acronimo LGBTI descrive un gruppo di persone che non si conforma alle nozioni convenzionali o tradizionali, corrispondenti al genere femminile e maschile”. Con le “Linee-guida” l’UE ha voluto “favorire la decriminalizzazione e lottare contro politiche e leggi discriminatorie; promuovere l’uguaglianza e la non discriminazione; e soprattutto combattere contro fobie e violenze in danno delle persone LGBTI”.

– Negli ultimi anni, nel contesto della Revisione Periodica Universale (UPR) degli Stati al Consiglio Diritti Umani delle Nazioni Unite si è affermata una crescente consapevolezza a sostegno delle azioni volte a tutelare i diritti delle persone LGBTI.

Per quanto concerne l’Italia, la Revisione Periodica Universale Secondo Ciclo si è conclusa il 18 marzo 2015 con la accettazione di 186 raccomandazioni di cui cinque (94-98) sul tema dell’orientamento sessuale e dei diritti LGBT.



NORMATIVA

In ambito lavorativo la tutela delle persone omosessuali è stata introdotta nell'ordinamento italiano dal d.lgs. n. 216 del 2003 con cui il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, intesa come «assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale» (art. 1 d.lgs. 216/2003).

Per effetto della trasposizione della direttiva europea, modificata dalla l. n. 101 del 2008 di conversione del d.l. n. 59 del 2008, a seguito una procedura di infrazione promossa dalla Commissione europea contro l'Italia, lo Statuto dei Lavoratori è stato integrato (art. 2 d.lgs. n. 216/2003) con un espresso divieto di discriminazione di cui all'art. 15 della l. n. 300 del 1970 alle ipotesi di atti o patti diretti a fini di discriminazione basata sull'orientamento sessuale e la "Disciplina dei licenziamenti individuali" di cui alla l. n. 108 del 1990, con la previsione della nullità del licenziamento discriminatorio anche in ragione dell'orientamento sessuale (art. 3 d.lgs. n. 216/2003).

Il decreto legislativo ha determinato l'introduzione nel nostro ordinamento delle nozioni di discriminazione, 'diretta', «quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga» (art. 2, 1° co. lett. a, d.lgs. n. 216 del 2003) e 'indiretta', «quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone» (art. 2, 1° co. lett. b, d.lgs. n. 216 del 2003).

Tra i comportamenti discriminatori rientrano, per espressa previsione, sia le molestie, intese come quei comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo (art. 2, 3° co., d.lgs. n. 216 del 2003), sia le eventuali istruzioni discriminatorie (ordini) impartite dal datore di lavoro (art. 2, 4° co., d.lgs. n. 216 del 2003).

L'ambito di applicazione comprende sia il settore privato che il pubblico impiego, e riguar-



da tutte le fasi in cui si articola il rapporto di lavoro, dall'accesso all'impiego, alle condizioni di lavoro, alla retribuzione, al licenziamento (art. 3 d.lgs. n. 216 del 2003).

La tutela giurisdizionale è stata innovata dall'art. 34, 34° co., del d.lgs. n. 150 del 2011 che ha ricondotto tutte le controversie in materia di discriminazione (comprese quelle di cui all'art. 44 del d.lgs. n. 286 del 1998, all'art. 4 del d. lgs. n. 215 del 2003, all'articolo 3 della l. n. 67 del 2006 e all'articolo 55-quinquies del d.lgs. n. 198 del 2006) nell'ambito del rito sommario di cognizione di cui agli artt. 702-bis, 702-ter, 702-quater c.p.c. (art. 29 d.lgs. n. 150 del 2011).

La disciplina, riguardante la semplificazione dei riti, è inoltre intervenuta a modificare il sistema probatorio previgente, introducendo una parziale inversione dell'onere probatorio, con la conseguenza che spetta ora al convenuto, e non alla presunta vittima, dimostrare l'insussistenza della discriminazione, anche in relazione alla utilizzabilità, ai fini della presunzione della discriminazione, di dati di carattere statistico (art. 28 d.lgs. n. 150 del 2011).

Quanto ai rimedi, sempre ai sensi del d. lgs. 150 del 2011 (art. 28), con l'ordinanza che definisce il giudizio, il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale, e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Il giudice, con il provvedimento ed entro il termine ivi fissato, accertata la condotta discriminatoria può ordinare un piano di rimozione delle discriminazioni accertate che, nel caso di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, è adottato sentito l'ente collettivo ricorrente.

Invero il d.lgs. n. 216 del 2003, in questo modificato dalla legge n. 101 del 2008, ha esteso il novero dei soggetti legittimati ad agire in giudizio consentendo la rappresentanza, oltre alle organizzazioni sindacali, anche alle associazioni e alle organizzazioni che a diverso titolo si occupano della tutela delle persone discriminate (art. 5, 1° co., d.lgs. n. 216 del 2003) e prevedendo la possibilità di intervenire anche nei casi in cui non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione (art. 5, co. 2° co., d.lgs. n. 216 del 2003). Infine, la normativa impone al giudice di tener conto, ai fini della liquidazione del danno, che l'atto o comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione



giudiziale ovvero una ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

Lo specifico strumento normativo previsto a tutela delle persone omosessuali ha avuto una scarsa applicazione in sede giudiziale, tanto che risulta reperibile un'unica pronuncia resa dal giudice del lavoro di Bergamo, confermata in sede d'appello, con la quale, previo accertamento del carattere discriminatorio delle dichiarazioni rese da un noto avvocato italiano, consistenti nell'aver affermato, nel corso di un programma radiofonico, di non voler assumere nel proprio studio avvocati, collaboratori o lavoratori omosessuali, è stata disposta la condanna del medesimo al risarcimento dei danni non patrimoniali subiti dalla ricorrente Associazione Avvocatura per i Diritti LGBTI – Rete Lenford ed a pubblicare l'ordinanza a proprie spese su uno dei principali quotidiani del Paese.

Il Tribunale di Bergamo ha ritenuto punibile a norma della direttiva, anche una condotta che, solo sul piano astratto, impedisca o renda maggiormente difficoltoso l'accesso all'occupazione, richiamando le sentenze della Corte di Giustizia dell'Unione europea chiarendo come sul piano concreto le dichiarazioni possano avere verosimilmente ostacolato o potranno verosimilmente ostacolare in futuro la stessa presentazione di curricula all'avvocato resistente da parte di aspiranti avvocati, collaboratori o dipendenti omosessuali.

La tutela antidiscriminatoria nei confronti dei lavoratori è completata dalla previsione di cui all'art. 21 della l. n. 183 del 2010 (c.d. Collegato Lavoro) che ha apportato modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Con essa si prevede che le PP.AA. adottino al proprio interno un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", formato da un/a componente designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione.

La novità, costituita dalla previsione normativa di un organismo che assume – unificandole – tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati



per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing da tempo operanti nella Pubblica Amministrazione risiede nell'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio richiamati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Il Comitato ha tuttavia solamente compiti propositivi, consultivi e di verifica e si pone nell'ottica di una ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute nella Direttiva governativa del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e Pubblicata, G.U. 11.6.2011, n. 134.

Infine, si potrà accedere a una tutela giuridica anche per colpire trattamenti penalizzanti in ambito lavorativo legati all'identità sessuale, e cioè quando sussista un conflitto tra identità di genere e sesso fisico.

È questo quanto ha affermato la Corte di giustizia dell'Unione europea, la quale ha infatti ricondotto le discriminazioni nei confronti delle persone transessuali nell'ambito delle discriminazioni di sesso. ("Identità di genere").



IDENTITÀ DI GENERE

La possibilità di modificare il sesso anatomico e anagrafico fu introdotta nel 1982 con la legge 164 “Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso”, terza in Europa sulla materia.

Questa normativa trovò la propria genesi nella necessità di regolarizzare la posizione di coloro che si erano sottoposti all'intervento di riassegnazione chirurgica dei caratteri sessuali all'estero, ma che per l'assenza di una legge non potevano essere riconosciuti nella nuova identità in Italia.

Ovviamente, a distanza di trent'anni dall'approvazione della legge, si sono poste nuove istanze.

Ad esempio, la disposizione che chiedeva l'intervento 'quando' e dunque 'solo se' necessario ha determinato alcuni quesiti, in particolare circa l'obbligatorietà dell'intervento chirurgico e quindi circa la possibilità di modificare il proprio nome anche prescindendone. Inoltre, i giudici sono stati interpellati su quali siano i confini della 'necessità' e su quale tipo d'intervento chirurgico sia richiesto per concludere il percorso (deve riguardare i caratteri sessuali primari, con un impatto certamente più invasivo sulla salute della persona, o è sufficiente una modifica dei caratteri secondari, possibile anche con il solo trattamento ormonale?).

Questi aspetti sono tutt'altro che marginali, in quanto l'interpretazione della legge 164 e le prassi in uso nelle strutture socio-sanitarie, di fatto, hanno considerato per lungo tempo come obbligatorio l'intervento chirurgico, anche qualora la persona interessata non lo desiderasse. Interrogata sul punto, la giurisprudenza di merito aveva richiesto – in larga maggioranza, e con poche eccezioni – l'effettuazione dell'intervento chirurgico sui caratteri sessuali primari, quale requisito indispensabile per concludere il percorso di cambiamento di sesso.

Si tratta di uno degli aspetti più controversi della legge, sul quale sono state chiamate ad esprimersi sia la Corte di Cassazione, sia la Corte costituzionale che hanno riconosciuto come è rimessa al giudice, con il supporto del sanitario, e da effettuare caso per caso, la valutazione circa la necessità o meno dell'intervento chirurgico sui caratteri sessuali primari ai fini della conclusione del 'transito'.

Recentemente, la legge 164/1982 è stata modificata, nell'ambito di una riforma volta alla



semplificazione dei riti processuali (d.lgs. 150/2011), con un appesantimento nel percorso giudiziale di cambiamento del sesso, un allungamento dei tempi e un aggravio di costi. Secondo la nuova disciplina, le 'controversie' che riguardano la riassegnazione del sesso seguono il rito ordinario di cognizione, al giudizio partecipa il pubblico ministero e l'atto introduttivo del giudizio è divenuto un atto di citazione, che va notificato al coniuge e ai figli dell'attore.

Ponendo ora attenzione all'ambito lavorativo, si deve rilevare che nell'ordinamento italiano è assente una disciplina chiara e univoca che tuteli contro le discriminazioni in ragione dell'identità di genere, al pari di quanto accade, ad esempio, per l'orientamento sessuale con il decreto legislativo 216 del 2003.

Questo appare significativo non soltanto in quanto all'accesso al lavoro o alla stabilità lavorativa è legata un'indipendenza economica che scongiura la marginalità sociale, ma anche perché si tratta di un ambito segnalato come particolarmente critico dalle persone transessuali che subiscono discriminazioni all'ingresso nel mondo del lavoro e nel mantenimento del posto di lavoro.

Rispetto alla dimensione problematica della questione, i casi giunti nelle aule dei tribunali sono piuttosto ridotti numericamente e riguardano vicende di travestitismo, e principalmente licenziamenti a causa di un abbigliamento ritenuto non consono allo svolgimento delle mansioni assegnate.

Allargando il campo anche agli ordinamenti sovranazionali (internazionale ed euro-comunitario), una serie di significative pronunce – prima tra queste la sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea – ha contribuito ad estendere le tutele previste per le discriminazioni fondate sul sesso anche verso chi abbia cambiato sesso, senza però considerare la condizione di coloro che stanno ancora vivendo il 'transito' (ossia il passaggio da un sesso all'altro) o non intendano sottoporsi all'intervento.

L'ultima direttiva del Parlamento europeo in materia di contrasto alle discriminazioni uomo/donna in ambito lavorativo (n. 54 del 2006) ha 'accolto' i risultati delle pronunce della Corte di Lussemburgo, senza però imporre agli Stati membri l'obbligo di estendere le tutele per le di-



scriminazioni di genere ai casi di transessualismo o transgenderismo. Questa posizione è stata interpretata come un significativo rafforzamento delle tutele, peraltro avallata da una serie di documenti normativi, di soft law, orientati nel senso di una maggiore garanzia in numerosi ambiti, tra i quali occupazione, sanità, istruzione.

Anche la Corte europea dei diritti umani si è occupata a più riprese della condizione giuridica delle persone transessuali, a partire dal leading case – “Christine Goodwin contro Regno Unito”, decisione dell’11 luglio 2001 – in cui è stato riconosciuto il diritto della persona che ha cambiato sesso di coniugarsi con una persona di sesso opposto a quello acquisito.

Rispetto all’ambito familiare, in Italia la condizione transessuale non è ostativa al matrimonio con una persona del sesso opposto a quello acquisito con la riassegnazione anagrafica, né all’adozione di un minore o al mantenimento di rapporti affettivi con la prole avuta prima del cambiamento di sesso.

La Corte costituzionale, con la pronuncia n. 170 del 2014, ha deciso circa il caso di sopravvivenza del matrimonio regolarmente contratto prima di sottoporsi all’intervento chirurgico e divenuto same-sex dopo l’intervento chirurgico di uno dei coniugi.

Alla luce della necessità di tutelare un legame validamente sorto, ma considerando altresì che in Italia il matrimonio presuppone l’unione di un uomo e una donna, la Consulta ha dichiarato l’incostituzionalità della norma che impone lo scioglimento automatico del vincolo in caso di cambiamento di sesso di uno dei coniugi.

Tuttavia, ha rimesso al legislatore la definizione di un modello di regolamentazione, comunque diverso dal matrimonio, in grado di fornire una tutela alla coppia.

La questione è stata decisa dalla Corte di Cassazione che, sulla base di quanto affermato dalla Consulta, ha affermato la necessità di mantenere valido il matrimonio divenuto fra due persone dello stesso sesso, fino a quando il legislatore non consenta alla coppia di dare vita ad altra forma di convivenza registrata che ne tuteli adeguatamente diritti e obblighi.



Con l'approvazione della legge sulle unioni civili, si è previsto che "La sentenza di rettificazione di attribuzione di sesso determina lo scioglimento dell'unione civile tra persone dello stesso sesso" (art. 1, co. 26, L. 76/2016) e che "Alla rettificazione anagrafica di sesso, ove i coniugi abbiano manifestato la volontà di non sciogliere il matrimonio o di non cessarne gli effetti civili, consegue l'automatica instaurazione dell'unione civile" (art. 1, co. 27, L. 76/2016).

La vicenda dei migranti merita una segnalazione peculiare, posto che l'Italia considera la condizione transessuale come possibile motivo di richiesta e riconoscimento del permesso di soggiorno per motivi umanitari (art. 8, co. 1, lett. d, D. Lgs. 251/2007, come modificato dal D. Lgs. 18/2014), mentre non è prevista una normativa di contrasto alla transfobia.

Occorre infine ricordare che l'espressione 'identità di genere' ha fatto la sua prima comparsa nell'ordinamento giuridico italiano a livello di legislazione regionale.

Con la legge n. 63 del 2004, la Regione Toscana, seguita qualche anno dopo da Liguria e Marche ha, infatti, menzionato espressamente l'identità di genere tra i fattori di discriminazione vietati.

La Regione Piemonte ha approvato la legge regionale 5 del 2016 ("Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale"), in cui è esplicitamente vietata ogni forma di discriminazione anche in ragione dell'identità di genere. Di identità di genere si trova inoltre menzione in alcune leggi regionali di settore che riguardano il contrasto alla violenza e l'ambito socio-sanitario.



FAMIGLIE PLURALI

Nell'ordinamento italiano manca una definizione giuridica unitaria di 'famiglia', cioè del nucleo i cui componenti hanno diritto a un trattamento particolare (tendenzialmente premiale) poiché le relazioni interne al gruppo sono ritenute meritevoli di tutela per il loro rilievo sociale.

L'analisi del diritto positivo mostra in effetti che i modelli di famiglia delineati dal legislatore sono plurimi e variano in relazione al contesto di riferimento.

Le coppie eterosessuali di conviventi more uxorio possono per esempio accedere alle tecniche di fecondazione medicalmente assistita (art. 5 legge 40/2004), ma sono escluse dall'adozione dei minorenni abbandonati (art. 6 legge n.184/1983)¹.

A seguito dell'introduzione delle cosiddette "unioni civili" (legge 20 maggio 2016 n.76, art. 1 c. 11 e ss.), le coppie dello stesso sesso possono godere di un trattamento simile a quello delle coppie coniugate nella relazione "orizzontale" tra i partner, ma non nei rapporti con la prole. Ai fini del ricongiungimento familiare sono considerati 'familiari' anche i figli minori del coniuge e i minori sotto tutela.

Una vecchia norma del codice civile, inoltre, include nella nozione di 'famiglia' ai fini dell'individuazione del contenuto del diritto reale di abitazione i prestatori di lavoro domestico conviventi con la famiglia, per esempio colf, tata, badante... (art. 1023 cod. civ.).

Infine, nella nozione di 'famiglia anagrafica' rilevante per la determinazione della situazione economica di riferimento per l'accesso e la partecipazione ai costi degli interventi e dei servizi sociali (es. asili nido, assegnazione di una casa popolare) sono ricomprese tutte le persone che hanno la stessa residenza anagrafica e sono legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o anche solo da 'vincoli affettivi', autocertificati dagli interessati (art. 4 del DPR n. 223/89)

Con riferimento specifico alla relazione di coppia, si è sostenuto che la lettera dell'art. 29 comma 1° Cost. («La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio») ancori in via esclusiva la nozione di famiglia all'istituto matrimoniale ete-



omosessuale. Secondo l'interpretazione oggi prevalente, tuttavia, la norma ha l'unico effetto di impegnare il legislatore alla tutela dell'unione coniugale tra persone di sesso diverso, senza però precludere la possibilità di interventi legislativi a favore di altri nuclei sociali.

Anzi: in forza dell'art. 2 Cost., lo Stato ha il dovere di attivarsi per proteggere i diritti individuali della persona all'interno delle 'formazioni sociali', e quindi anche della 'famiglia' così come l'individuo sceglie di viverla. In quest'ottica, come già accennato, il legislatore ha riconosciuto alle coppie dello stesso sesso il diritto di formalizzare la loro relazione mediante l'unione civile con conseguenze simili alla celebrazione del matrimonio, pur evitando di qualificare esplicitamente tale unione come "famiglia" (l'art. 1 c. 1 della legge 20 maggio 2016 n.76 la definisce infatti «specifica formazione sociale ai sensi degli articoli 2 e 3 della Costituzione»).

Parla invece esplicitamente di vita familiare tra i partner dello stesso sesso la Corte di Cassazione, secondo cui «I componenti della coppia omosessuale... quali titolari del diritto alla 'vita familiare' e nell'esercizio del diritto inviolabile di vivere liberamente una condizione di coppia e del diritto alla tutela giurisdizionale di specifiche ... possono adire i giudici comuni per far valere, in presenza appunto di 'specifiche situazioni', il diritto ad un trattamento omogeneo a quello assicurato dalla legge alla coppia coniugata».

Anche per quanto concerne la relazione verticale tra il minore e il genitore, la situazione è complessa ed incerta.

La giurisprudenza è pacifica nell'affermare che, in forza del principio del migliore interesse del minore, contenuto in nuce nell'art.31 Cost. e poi canonizzato nell'art.3 Convenzione ONU direttiva infanzia, la condizione di omosessualità non esclude di per sé l'idoneità della persona a svolgere funzioni genitoriali.

Anzi, una coppia dello stesso sesso è stata ritenuta una preziosa risorsa per l'affidamento familiare di un minore (Tribunale Palermo, 4 dicembre 2013).

Tuttavia, come già accennato, le coppie dello stesso sesso, indifferentemente unite da unione civile o conviventi di fatto, sono escluse dall'adozione dei minori abbandonati e dalla procreazione medicalmente assistita.



Malgrado ciò, parte della giurisprudenza di merito, oggi con l'autorevole avallo della Cassazione, ha riconosciuto la genitorialità della coppia dello stesso sesso che abbia perseguito un progetto procreativo comune utilizzando quale strumento l'istituto dell'adozione in casi particolari di cui all'art. 44 lett. d legge n.184 del 1983, un tipo di adozione "minore" previsto dal legislatore in tutt'altre situazioni).

Altri giudici hanno ammesso direttamente o la trascrizione dell'atto di nascita formato all'estero e che indicava i due partner dello stesso sesso come genitori, conformemente al diritto locale.

Sempre il principio del migliore interesse del minore è stato poi invocato per garantire, dopo la rottura della relazione di coppia tra i genitori, la frequentazione tra una donna e i figli biologici della compagna che fino a quel momento erano stati cresciuti insieme dalle due donne (Tribunale. Palermo, 15 aprile 2015 e, sulla medesima vicenda, Appello Palermo 31 agosto 2015 che solleva questione di legittimità costituzionale dell'art. 337 bis cod. civ. nella parte in cui non consente al giudice di valutare, nel caso concreto, se risponda all'interesse del minore conservare rapporti significativi con l'ex partner del genitore biologico).

Proprio la frammentarietà e la disorganicità del diritto di origine nazionale impongono di prestare particolare attenzione al diritto internazionale, in particolare alla Convenzione Europea diritti dell'uomo, così come interpretata dalla Corte europea dei diritti dell'uomo.

Nel corso degli anni, i giudici di Strasburgo hanno infatti delineato con sufficiente precisione la 'vita familiare' meritevole di tutela, nonché individuato un livello minimo di tale tutela.

Sebbene la Corte europea tenda a evitare dichiarazioni di principio adottando un approccio casistico e sebbene la mancanza di consensus tra i diversi ordinamenti sulle relazioni di coppia idonee a costituire 'famiglia' abbiano indotto per lungo tempo alla cautela, con preferenza per il rinvio agli ordinamenti nazionali, negli ultimi quindici anni i giudici di Strasburgo hanno progressivamente ridotto l'autonomia degli ordinamenti nazionali nel riconoscimento di modelli familiari 'altri' rispetto a quello tradizionale della coppia coniugata eterosessuale con figli biologici di entrambi i partner.



Per quanto concerne la relazione di coppia, le ragioni di tale percorso devono essere individuate nell'interpretazione evolutiva del divieto di discriminazioni di cui all'art. 14 CEDU, in particolare sotto il profilo dell'orientamento sessuale⁶, nonché nella progressiva diffusione tra gli Stati membri del Consiglio d'Europa del diritto delle coppie dello stesso sesso di formalizzare la loro relazione di coppia mediante matrimonio o unione civile.

In merito alla relazione verticale tra genitori e figli, il grimaldello per il riconoscimento di modelli familiari "nuovi" è quello, già illustrato con riferimento al diritto nazionale, del principio del migliore interesse del minore.

Per esempio, in una controversia il nostro Paese è stato condannato dalla Corte di Strasburgo per l'allontanamento dalla coppia italiana committente del figlio avuto dalla stessa in Ucraina mediante il ricorso alla maternità surrogata (vietata in Italia) in considerazione del fatto che i ricorrenti erano stati giudicati genitori inadeguati per il solo fatto di essersi procurati il figlio all'estero in violazione delle norme interne sulla procreazione medicalmente assistita.

Infine, un contributo importante alla determinazione della nozione di famiglia viene dal diritto dell'Unione europea.

La comune appartenenza all'Unione europea, infatti, impone di ripensare la nozione di ordine pubblico internazionale (che come noto vieta l'ingresso nello Stato del diritto straniero che rischi di produrre nell'ordinamento interno una violazione dei principi fondamentali dell'ordinamento), anche alla luce della comune appartenenza alla comunità internazionale e soprattutto all'UE che presuppone la comunanza di valori e dei principi fondamentali tra gli Stati membri. Così, la Cassazione, pur negando la trascrivibilità dei matrimoni same sex celebrati all'estero da cittadini italiani, esclude che possa essere invocato il limite dell'ordine pubblico «sia perché altrimenti si determinerebbero effetti palesemente discriminatori in base all'orientamento sessuale, sia perché disposizioni comunitarie ed interne vietano esplicitamente discriminazioni fondate su tale orientamento».

Isolate pronunce di merito hanno invece ammesso la trascrizione o comunque il rilascio del permesso di soggiorno al coniuge dello stesso sesso.



Oltre a ciò, assume rilievo il progressivo riconoscimento, nell'ottica della libertà di circolazione delle persone all'interno dell'Unione (riconosciuta dall' art. 29 Trattato UE e dagli artt.34 e 45 Carta di Nizza) e per evitare la formazione di situazioni giuridiche claudicanti (cioè produttive di effetti in un ordinamento, ma invalide in un altro), della libertà di circolazione degli status familiari e dunque di un diritto individuale al riconoscimento della posizione giuridica soggettiva acquisita in virtù dei rapporti familiari intrattenuti, pur nel rispetto della competenza dei singoli Stati a definire presupposti e contenuto delle modalità di formalizzazione delle relazioni familiari.



OMOFOBIA E TRANSFOBIA

Il termine omofobia fa la sua prima comparsa durante la seconda metà del secolo scorso nel linguaggio delle scienze psicologiche ma il suo utilizzo si estende presto all'ambito giuridico, quando, tanto a livello nazionale che europeo e internazionale, inizia a manifestarsi con forza l'esigenza di tutelare l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Al fine di cogliere il significato di tale neologismo vale la pena prendere a prestito la definizione offerta dal Parlamento dell'Unione europea nella sua "Risoluzione sull'omofobia in Europa" del 2006 in cui, al considerando B, l'omofobia viene descritta come «una paura e un'avversione irrazionale nei confronti dell'omosessualità e di gay, lesbiche, bisessuali e transessuali (GLBT), basata sul pregiudizio ed analoga al razzismo, alla xenofobia, all'antisemitismo e al sessismo».

Ciò che più rileva al fine di comprendere la normativa e la giurisprudenza in materia è il fatto che tale peculiare paura si esplica attraverso comportamenti pregiudizievoli per la comunità omosessuale e transessuale.

Riportando ancora le parole del Parlamento europeo utilizzate nella Risoluzione appena citata, nonché, con formulazioni quasi identiche, in altri documenti più recenti, quali la "Risoluzione sulla lotta all'omofobia in Europa" del 24 maggio 2012 e la "Risoluzione sulla tabella di marcia dell'UE contro l'omofobia e la discriminazione legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere" del 4 febbraio 2014, essa «si manifesta nella sfera pubblica e in quella privata sotto forme diverse, come le dichiarazioni inneggianti all'odio e l'istigazione alla discriminazione, la ridicolizzazione, la violenza verbale, psicologica e fisica così come la persecuzione e l'omicidio, la discriminazione in violazione del principio di parità, nonché le limitazioni ingiustificate e irragionevoli dei diritti».

Fermo appare dunque il rifiuto delle molteplici modalità di manifestazione dell'omofobia e della transfobia da parte dell'Unione europea, ma non solo: anche il Consiglio d'Europa, attraverso la Raccomandazione adottata dal Comitato dei Ministri nel 2010 ha invitato gli Stati membri ad adottare misure idonee a prevenire e combattere gli episodi di omofobia e transfobia, così come, nell'ambito delle Nazioni Unite, la Risoluzione del Consiglio per i diritti umani del 2011 "Diritti umani, orientamento sessuale e identità di genere" contiene un esplicito rife-



rimento alla necessità di contrastare gli atti di violenza motivati dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere della vittima.

L'obiettivo di reprimere i fenomeni legati all'omofobia e alla transfobia occupa quindi da qualche tempo un posto non irrilevante nell'agenda politica internazionale ed europea e, di conseguenza, in quella della maggior parte degli ordinamenti democratici del mondo: tutt'altro che agevole si sta però rivelando la decisione su quali siano le misure normative che il raggiungimento di tale obiettivo richiede di adottare.

Sono ormai diverse le legislazioni penali nazionali che, contemplando i c.d. crimini d'odio, prevedono che la motivazione omotransfobica alla base di un reato costituisca una circostanza aggravante nella determinazione della pena e che sanzionano i c.d. discorsi d'odio, ovvero quelle espressioni, in forma orale o scritta, che incitano, incoraggiano o giustificano la discriminazione e l'ostilità nei confronti della popolazione omosessuale o transessuale.

Il legislatore italiano non è ancora intervenuto in tal senso, l'introduzione di una disciplina penalistica per contrastare gli episodi legati a omofobia e transfobia, peraltro già tentata a più riprese nel corso della passata legislatura, ha suscitato e continua a suscitare un vivace dibattito non solo politico, ma anche giuridico, soprattutto in ragione della compressione del diritto fondamentale di manifestare il proprio pensiero che la sanzione del discorso d'odio andrebbe a determinare.

Merita tuttavia segnalare come l'assenza di una normativa specifica volta al contrasto dell'omofobia non abbia impedito ad alcuni giudici italiani di attribuire rilevanza penale ad alcune manifestazioni di odio omofobico.

Ad esempio, il Tribunale di Busto Arsizio ha ritenuto sussistente l'esimente della provocazione ex art. 599 c.p. ove la condotta sia stata determinata dall'altrui fatto ingiusto consistente nell'affermazione per cui l'omosessualità è un'aberrazione genetica contro natura, mentre il Tribunale di Torino, in funzione di giudice d'appello, ha confermato la pronuncia del Giudice di Pace che ha condannato un uomo per lesioni personali e ingiurie ai danni di un collega perchè omosessuale, riconoscendo ed evidenziando il contenuto omofobico delle espressioni cui ripetutamente era stata esposta la vittima.



ORIENTAMENTO SESSUALE

La tutela giuridica dell'orientamento sessuale è molto recente: difficile è trovare carte costituzionali, trattati, convenzioni o leggi adottate prima dell'ultima decade del Novecento che facciano esplicito riferimento all'orientamento sessuale quale fattore di discriminazione vietato.

L'esigenza di introdurre normative apposite volte a colmare le lacune nell'attuazione del principio di eguaglianza che avevano consentito il perpetuarsi di situazioni di svantaggio a danno della popolazione omosessuale si è manifestata con particolare evidenza sul finire dello scorso secolo ed è stata avvertita anche nelle democrazie occidentali consolidate.

Alcune di queste hanno addirittura scelto la via della revisione costituzionale, inserendo nelle proprie leggi fondamentali un riferimento espresso al divieto di discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale.

L'espressione 'orientamento sessuale' fa la sua prima comparsa nell'ordinamento giuridico italiano a livello di legislazione non costituzionale, bensì ordinaria, con l'entrata in vigore del D. lgs. n. 216 del 2003 attuativo della Direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Tale Direttiva ha imposto a tutti gli Stati membri dell'Unione europea l'adozione delle disposizioni necessarie a prevenire e reprimere le discriminazioni motivate da ragioni di età, disabilità, religione e orientamento sessuale, sia dirette che indirette (nonché quei fenomeni ritenuti rientranti nell'ampia categoria delle condotte discriminatorie, quali le molestie e l'ordine di discriminare), nell'ambito dell'impiego pubblico e privato, nell'accesso alla formazione professionale e nell'affiliazione a organizzazioni di lavoratori o datori di lavoro.

La possibilità per le istituzioni comunitarie di adottare misure volte a combattere le discriminazioni fondate su tutta una serie di fattori comprendente l'orientamento sessuale era stata riconosciuta dall'art. 13 del Trattato CE (ora art. 19 TFUE) come emendato dal Trattato di Amsterdam del 1997 (in vigore nel 1999), che ha rappresentato una tappa fondamentale per lo sviluppo del diritto antidiscriminatorio europeo e, conseguentemente, domestico.



La tutela dell'orientamento sessuale può quindi ritenersi oggi rientrante nelle funzioni dell'Unione europea ed è prevista nel suo c.d. diritto primario, di cui fanno parte anche le previsioni antidiscriminatorie contemplate nella "Carta dei diritti fondamentali dell'UE" approvata nel 2000 e divenuta giuridicamente vincolante nel 2009 con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona.

E' da segnalarsi che la protezione dell'individuo dalle discriminazioni legate all'orientamento sessuale offerta dalla normativa europea è quanto mai ampia con riferimento al settore lavorativo, mentre non si estende ad altri aspetti assai rilevanti nella vita quotidiana quali l'istruzione, la sicurezza sociale, l'assistenza sanitaria, l'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura: la citata Direttiva 2000/78/CE non include, infatti, tali ambiti tra quelli in cui opera il divieto di discriminazione, a differenza di quanto prevedono invece altre direttive per le discriminazioni di sesso ed etnico-razziali.

Merita peraltro osservare che il 2 luglio 2008 la Commissione europea ha presentato una proposta di nuova direttiva sulla parità di trattamento che estenderebbe la tutela dalle discriminazioni in ragione dell'orientamento sessuale anche ai suddetti ambiti: sebbene con la Risoluzione del 2 aprile 2009 sia stato al riguardo espresso parere favorevole da parte del Parlamento, il procedimento di approvazione non si è ad oggi concluso.

Assai significativa pare invece l'attenzione rivolta dall'Unione europea alla tutela dell'orientamento sessuale dei cittadini di paesi terzi o apolidi.

Nella Direttiva di rifusione 95/2011 sul riconoscimento dello status di rifugiato si chiarisce che gli Stati membri, nel valutare i motivi di persecuzione, debbano tenere conto anche dell'appartenenza di un individuo a un particolare gruppo sociale, che ben può includere un gruppo fondato sulla caratteristica comune dell'orientamento sessuale.

L'esplicito divieto di discriminazione fondato sull'orientamento sessuale in settori diversi dall'occupazione non è previsto nemmeno dalla normativa italiana, dal momento che il D. lgs. 216/2003 non va oltre a quanto prescritto agli Stati membri dell'UE dalla direttiva vigente.

Nell'ultimo decennio sono però state approvate diverse leggi regionali che, oltre a ribadire il



principio di parità di trattamento nel settore occupazionale e della formazione professionale, mirano a estendere la tutela dalle discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale ad ambiti ulteriori quali, ad esempio, l'istruzione e/o le prestazioni sociali e sanitarie (legge della Regione Piemonte n. 5 del 2016; legge della Regione Liguria n. 52 del 2009; legge della Regione Toscana, n. 63 del 2004), oppure che contemplano la creazione di organi per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e l'assistenza alle vittime, come, ad esempio, la "Rete regionale contro le discriminazioni" della Regione Piemonte (legge della Regione Piemonte n. 5 del 2016, artt. 12 e 13), nonché forme di tutela non giurisdizionale del diritto all'eguaglianza dinanzi all'Autorità di Garanzia per il rispetto dei diritti di adulti e bambini (è questo il caso della Legge della Regione Marche n. 8 del 2010, come emendata dalla Legge regionale n. 8 del 2013).

Per quanto concerne la tutela dell'orientamento sessuale nell'ambito dei rapporti familiari, dopo anni in cui non sono mancati significativi interventi dei giudici ordinari, costituzionali ed europei volti a sollecitare l'adozione da parte del Parlamento di una normativa di riconoscimento giuridico delle unioni omosessuali, è intervenuta la legge 20 maggio 2016 n. 76 che ha riconosciuto ai partners di una coppia dello stesso sesso il diritto di formalizzare la loro relazione mediante "unioni civili" da cui derivano diritti e doveri sostanzialmente analoghi a quelli spettanti alle coppie eterosessuali che contraggono matrimonio.

Resta invece problematica la trascrivibilità del matrimonio omosessuale contratto all'estero: al riguardo, merita ricordare che la Corte di Cassazione, con la sentenza n.4184 del 2012 aveva stabilito l'impossibilità di trascrivere il matrimonio contratto all'estero tra individui dello stesso sesso, stante la sua inidoneità a produrre qualsiasi effetto giuridico nell'ordinamento italiano.

Dal punto di vista dei rapporti tra genitori e figli è invece ormai pacifica l'illegittimità di ogni discriminazione fondata sull'orientamento sessuale nell'affidamento dei minori in caso di rottura della relazione di coppia dei genitori: è quanto stabilito dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 601 del 2013 che ribadisce quanto stabilito negli anni precedenti sia dalla giurisprudenza di merito circa l'irrelevanza dell'omosessualità della madre o del padre del minore nella decisione relativa all'affidamento o all'individuazione della dimora della prole, sia dalla Corte europea dei diritti umani che ha accertato il carattere discriminatorio del mancato riconoscimento dell'idoneità di un soggetto all'adozione di minori fondato su ragioni unicamente



riconducibili all'orientamento sessuale. Diversa e più complessa è, invece, la questione dell'adozione coparentale di minori da parte del genitore sociale all'interno delle famiglie omoparentali.

Anche tale questione è stata affrontata dalla Corte europea dei diritti umani ma con una decisione che pare priva di conseguenze immediate per l'ordinamento giuridico italiano.

La possibilità di adottare il figlio biologico della/del partner è stata però negli ultimi anni ripetutamente riconosciuta dai giudici di merito e, di recente, anche dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 12962 del 2016.

Il diritto a non subire discriminazioni in ragione del proprio orientamento sessuale ha, infine, ulteriori molteplici implicazioni elencate in maniera esaustiva, ad esempio, nei c.d. Principi di Yogyakarta adottati nel 2006 che hanno svolto un ruolo di persuasione non irrilevante nei confronti dei governi nazionali, insieme ad altri documenti sopranazionali rientranti nella categoria della c.d. soft law in ragione del loro carattere giuridicamente non vincolante, in cui si sottolinea come i diritti delle persone omosessuali debbano essere ricompresi nella più ampia categoria dei diritti umani (si pensi ad esempio, alla Risoluzione del Consiglio dei diritti umani dell'ONU del 2011 "Diritti umani, orientamento sessuale e identità di genere" e alla successiva del 2014).

Analoga valenza persuasiva e programmatica assumono le Raccomandazioni adottate in seno al Consiglio d'Europa, tra le quali merita almeno ricordare la Raccomandazione del Comitato dei Ministri del 2010 che invita gli Stati ad approvare misure volte a rafforzare la tutela dalle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale in molteplici settori.

Una delle aree di intervento indicate è quella della lotta all'omofobia, caldeggiata anche in diversi documenti dell'Unione europea, quali la Risoluzione del Parlamento Europeo sull'omofobia in Europa del 2007, preceduta e seguita da altre risoluzioni di analogo contenuto (Risoluzione del 2012 e Risoluzione del 2014). Tale lotta si è già avviata in diversi ordinamenti europei e non (tra i quali non vi è però ancora l'Italia) che hanno adottato apposite normative volte a combattere il fenomeno dell'omofobia sanzionando penalmente sia i crimini che i discorsi d'odio.



LA CONTRATTAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle persone LGBT presenti in azienda, una delle strade maestre è l'inserimento negli accordi integrativi il riconoscimento e l'estensione di alcuni diritti.

Alcuni punti cardine di questi accordi possono essere identificati nei seguenti assunti:

- prevenire i favoritismi, gli abusi e le discriminazioni di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua e diversa abilità;
- rispettare le diversità ed intervenire per eliminare le discriminazioni e garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda;
- sviluppare strumenti di condivisione delle informazioni, di scambio di esperienza e di confronto ed integrazione fra il personale.



GLOSSARIO

IDENTITÀ SESSUALE è una dimensione soggettiva e personale del proprio essere sessuato, che risponde a una esigenza di classificazione e stabilità, ma che contiene in sé anche elementi di imprevedibilità ed incertezza poiché rappresenta l'esito di complessi processi evolutivi derivanti dall'interazione tra aspetti biologici, psicologici, socioculturali ed educativi, nonché in parte dal caso. È composta da 4 fattori: sesso biologico, identità di genere, ruolo di genere e orientamento sessuale.

SESSO BIOLOGICO riguarda i cromosomi sessuali (XX e XY), gli aspetti ormonali, la fisiologia degli apparati genitali e i caratteri sessuali secondari (peluria, seno ecc.) che si sviluppano durante la pubertà. In base a una dicotomia ormai classica, nata in seno ai women's studies, il sesso può essere distinto dal GENERE (di sotto specificato meglio in identità di genere e ruolo di genere, che è il complesso di elementi psicologici, sociali e culturali che determinano l'essere uomo o donna.

IDENTITÀ DI GENERE è il senso intimo, profondo e soggettivo di appartenenza alle categorie sociali e culturali di uomo e donna, ovvero ciò che permette a un individuo di dire: "Io sono un uomo, io sono una donna", indipendentemente dal sesso anatomico di nascita.

RUOLO DI GENERE riguarda invece l'insieme delle caratteristiche (atteggiamenti, gesti, abbigliamento, linguaggio, interazioni sociali ecc.) che sono riconosciuti in una data società e cultura come propri di uomini e donne. È quindi il modo in cui una persona esprime l'adattamento alle norme condivise su ciò che è appropriato a un genere. Fin dall'infanzia ci si aspetta, per esempio, che una bambina giochi alle bambole e che un bambino giochi ai robot o che faccia giochi violenti e competitivi.

ORIENTAMENTO SESSUALE indica invece la direzione della attrazione sessuale e dell'affettività: verso persone dello stesso sesso (omosessualità), di sesso opposto (eterosessualità) o di ambo i sessi (bisessualità). È quindi un concetto relazionale, riguarda le relazioni intime, sessuali, romantiche, sentimentali, e può attualizzarsi nei comportamenti oppure no, rimanendo solo un desiderio. L'orientamento omosessuale o bisessuale, così come quello eterosessuale, non è una scelta, e pretendere di modificarlo può causare gravi conseguenze sul piano psichico alle persone coinvolte. È importante distinguere tra loro gli elementi descritti: sesso biologico,



identità di genere, orientamento sessuale, ruolo di genere. Sono tutti elementi dell'identità individuale che si possono combinare in modi molteplici, dando luogo a configurazioni inaspettate. C'è l'abitudine diffusa a pensare che, per esempio, ai cromosomi XY corrisponda il sentimento di appartenenza al genere maschile, con atteggiamenti e comportamenti corrispondenti, e un orientamento eterosessuale. Questo accade molto spesso, ma è solo una delle possibilità. Perché succede anche che invece un maschio biologico si senta donna, assuma atteggiamenti e comportamenti tipicamente femminili e provi attrazione sessuale verso le donne.

ETEROSESSUALE persona attratta sul piano affettivo e sessuale da persone dell'altro sesso.

OMOESSUALE persona attratta sul piano affettivo e sessuale da persone dello stesso sesso.

BIESSUALE persona attratta sul piano affettivo e sessuale da persone di entrambi i sessi.

LESBICA donna omosessuale.

GAY uomo omosessuale (il termine viene usato anche per indicare le donne omosessuali nei Paesi di lingua anglosassone).

VARIANZA DI GENERE espressione usata dalla medicina per descrivere una forte e persistente identificazione con il genere opposto rispetto a quello assegnato alla nascita.

TRANSESSUALE persona che ha una forte e persistente identificazione con il genere opposto a quello assegnatole alla nascita e per questo compie un percorso di cambiamento anche fisico (detto "percorso di transizione") che può concludersi con la riassegnazione chirurgica del sesso. Il termine si declina al femminile (la donna transessuale) per indicare persone di sesso biologico maschile che sentono di essere donne (MtF - Male to Female) e al maschile (l'uomo transessuale) per indicare persone di sesso biologico femminile che sentono di essere uomini (FtM - Female to Male).

TRANSGENDER termine "ombrello" che comprende tutte le persone che non si riconoscono nei modelli correnti di identità e di ruolo di genere, ritenendoli troppo restrittivi rispetto alla propria esperienza.



TRAVESTITO persona che abitualmente indossa abiti del sesso opposto, indipendentemente dal proprio orientamento sessuale o identità di genere.

DRAG QUEEN/DRAG KING uomo che si veste da donna (queen) o donna che si veste da uomo (king) accentuandone le caratteristiche con finalità artistiche o ludiche.

INTERSESSUALE termine ombrello che comprende diverse variazioni fisiche che riguardano elementi del corpo considerati "sessuati", principalmente cromosomi, marker genetici, gonadi, ormoni, organi riproduttivi, genitali, e l'aspetto somatico del genere di una persona (le caratteristiche di sesso secondarie, come ad esempio barba e peli). Le persone intersessuali sono nate con caratteri sessuali che non rientrano nelle tipiche nozioni binarie del corpo maschile o femminile. Nonostante queste variazioni, generalmente non minaccino la salute fisica (solo in certe circostanze ci sono correlati problemi di salute), spesso le persone con queste variazioni biologiche subiscono o hanno subito una pesante medicalizzazione per via delle implicazioni della loro condizione rispetto al genere sociale. Secondo gli esperti, tra lo 0,05% e il 1,7% della popolazione nasce con tratti intersessuati: 30.000.000 di persone nel mondo, una stima simile al numero di persone con i capelli rossi.

QUEER termine inglese (strano, insolito) che veniva usato in senso spregiativo nei confronti delle persone omosessuali, in specie maschi gay. Ripreso più recentemente in senso politico/culturale, e in chiave positiva, per indicare tutte le sfaccettature dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale, rifiutandone al tempo stesso le categorie più rigidamente fissate ancora presenti nel termine LGBT e rivendicandone il superamento. Sessualmente o socialmente eccentrico rispetto alle definizioni di normalità codificate dalla cultura egemone.

LGBT acronimo di origine anglosassone utilizzato per indicare le persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali e transgender. A volte si declina anche come LGBTQI, comprendendo e il termine queer e le persone che vivono una condizione intersessuale.

COMING OUT espressione usata per indicare la decisione di dichiarare la propria omosessualità. Deriva dalla frase inglese "coming out of the closet" (uscire dall'armadio a muro), cioè uscire allo scoperto, venir fuori. In senso più allargato il coming out rappresenta tutto il percorso che



una persona compie per prendere coscienza della propria omosessualità, accettarla, iniziare a vivere delle relazioni sentimentali e dichiararsi all'esterno.

OUTING espressione usata per indicare la rivelazione dell'omosessualità di qualcuno da parte di terze persone senza il consenso della persona interessata. Il movimento di liberazione omosessuale ha utilizzato a volte l'outing come pratica politica per rivelare l'omosessualità di esponenti pubblici (politici, rappresentanti delle Chiese, giornalisti) segretamente omosessuali, che però assumono pubblicamente posizioni omofobe.

VISIBILITÀ è il risultato del percorso di autoaccettazione che permette a una persona omosessuale di vivere la propria identità alla luce del sole.

ETEROSCESSISMO visione del mondo che considera come naturale solo l'eterosessualità, dando per scontato che tutte le persone siano eterosessuali. L'eterosessismo rifiuta e stigmatizza ogni forma di comportamento, identità e relazione non eterosessuale. Si manifesta sia a livello individuale sia a livello culturale, influenzando i costumi e le istituzioni sociali, ed è la causa principale dell'omofobia.

OMOFOBIA il pregiudizio, la paura e l'ostilità nei confronti delle persone omosessuali e le azioni che da questo pregiudizio derivano. Può portare ad atti di violenza nei confronti delle persone omosessuali. Il 17 maggio è stato scelto a livello internazionale come la "Giornata Internazionale contro l'omofobia e la transfobia", in ricordo del 17 maggio 1990 quando l'Organizzazione mondiale della Sanità eliminò l'omosessualità dalla lista delle malattie mentali.

OMONEGATIVITÀ il termine omofobia oggi è in parte superato e sostituito con il termine omonegatività per indicare che gli atti di discriminazioni e violenza nei confronti delle persone omosessuali non sono necessariamente irrazionali o il frutto di una paura, ma piuttosto l'espressione di una concezione negativa dell'omosessualità che nasce da una cultura e una società eterosessista.

TRANSFOBIA/TRANSNEGATIVITÀ il pregiudizio, la paura e l'ostilità nei confronti delle persone transessuali e transgender (e di quelle viste come trasgressive rispetto ai ruoli di genere)



e le azioni che da questo pregiudizio derivano. La transfobia può portare ad atti di violenza nei confronti delle persone transessuali e transgender. Il 20 novembre è riconosciuto a livello internazionale come il "Transgender Day of Remembrance" (T-DOR) per commemorare le vittime della violenza transfobica, in ricordo di Rita Hester, il cui assassinio nel 1998 diede avvio al progetto "Remembering Our Dead".

OMOTRANSFOBIA INTERIORIZZATA forma di omo/transfobiafobia spesso non consapevole, risultato dell'educazione e dei valori trasmessi dalla società, a cui sono sottoposte anche le persone omosessuali, bisessuali e transessuali/ transgender che possono, appunto, interiorizzarli e farli propri.

MINORITY STRESS elevato stress a cui è sottoposta una persona causato dall'appartenenza ad un gruppo sociale sottoposto ad uno stigma

PRIDE espressione che indica la manifestazione e le iniziative che si svolgono ogni anno in occasione della Giornata mondiale dell'orgoglio LGBT, nei giorni precedenti o successivi alla data del 28 giugno, che commemora la rivolta di Stonewall, culminata appunto il 28 giugno 1969. I cosiddetti moti di Stonewall furono una serie di violenti scontri fra persone transgender e omosessuali e la polizia a New York. La prima notte degli scontri fu quella di venerdì 27 giugno 1969, quando la polizia irruppe nel locale chiamato Stonewall Inn, un bar gay in Christopher Street, nel Greenwich Village. "Stonewall" (così è di solito definito in breve l'episodio) è generalmente considerato da un punto di vista simbolico il momento di nascita del movimento di liberazione LGBT moderno in tutto il mondo.



LE PRINCIPALI LEGGI

Le principali leggi e direttive europee di tutela delle persone LGBT*? L'art. 13 del Trattato di Amsterdam (1997) (Articolo modificato dal trattato di Nizza) (Ai sensi della Tavola di corrispondenza della nuova versione del Trattato come modificato dal Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007, questo articolo viene rinumerato art. 19 nel nuovo Trattato che istituisce la Comunità Europea).

Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

In deroga al paragrafo 1, il Consiglio delibera secondo la procedura di cui all'articolo 251 quando adotta misure di incentivazione comunitarie, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri, destinate ad appoggiare le azioni degli Stati membri volte a contribuire alla realizzazione degli obiettivi di cui al paragrafo 1. – L'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Capo III (non è un atto vincolante giuridicamente). Con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona (1 dicembre 2009) è stato riconosciuto valore giuridico alla carta dei diritti fondamentali.

La Direttiva europea 78/2000 recepita nell'ordinamento italiano dal d.lgs. 216/2003.

La Direttiva 2003/86/ del Consiglio europeo del 22 settembre 2003 relativa al diritto al ricongiungimento familiare.

La Direttiva europea 54/2006 di attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Ci sono anche una serie di importanti Risoluzioni e Raccomandazioni del Parlamento europeo tra cui, quella del 16 marzo 2000, che chiede di garantire «alle coppie dello stesso sesso parità di diritti rispetto alle coppie e alle famiglie tradizionali» e quella del gennaio 2006 che ha chiesto di «assicurare che le persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender siano protette da



violenze e dichiarazioni di odio omofobico». - Direttiva 38/2004 relativa al diritto dei cittadini dell'Unione Europea e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli altri stati.

Sentenza della Corte di Giustizia C-147/08 del 10 maggio 2011 che ha riconosciuto – in un caso che vedeva contrapposto un cittadino tedesco al Comune di Amburgo - la parità di diritti pensionistici per gli omosessuali congiunti con una unione civile registrata, ritenendo il comportamento del Comune di Amburgo una discriminazione fondata sulle tendenze sessuali, in contrasto con la direttiva CEE 2000/78. Sentenza Corte di Giustizia, Maruko c. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (Causa C 267/06).

La Corte di giustizia delle Comunità europee ha stabilito, in una storica sentenza che gli artt. 1 e 2 della Direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento nell'impiego e nell'occupazione precludono norme nazionali secondo le quali, alla morte del partner registrato dello stesso sesso, il partner sopravvissuto non sia ammesso a godere della pensione di reversibilità su un piede di parità rispetto al coniuge.



I PRINCIPALI ATTI NORMATIVI ITALIANI PER IL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI

Nell'ordinamento italiano non esiste un "Testo unico sulle discriminazioni". Rispetto all'orientamento sessuale delle persone i principali sono:

- Costituzione italiana, art. 3
- Statuto dei Lavoratori (Legge 300 del 1970)
- Leggi sulle pari opportunità, tra cui la legge 125/1991 –
- Testo Unico sull'immigrazione (1998) - D.lgs. 215/2003 e 216/2003 (quest'ultimo, è l'unico provvedimento direttamente rivolto alle persone LGBT e attua la direttiva europea 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro anche per lesbiche e gay)
- Il D.Lgs. 2007/5 che recepisce la Direttiva 2003/86 sul ricongiungimento familiare - Legge 1° marzo 2006, n. 67 (disabilità)
- Leggi Regionali
- Alcune sentenze della magistratura

La Corte Costituzionale con sentenza n. 94 del 21 marzo 2011 ha confermato la piena legittimità delle disposizioni contenute nella legge della Regione Liguria numero 52/2009, che all'art. 7 contiene una norma programmatica, che impegna la Regione stessa, nell'ambito delle proprie competenze, a dare attuazione ai principi costituzionali di eguaglianza e di non discriminazione in ordine alla erogazione di servizi pubblici e privati; all'art. 13 dispone che gli organi della regione possano disporre norme per la prevenzione delle discriminazioni, l'attuazione dei diritti e le sanzioni dei comportamenti discriminatori.

All'art. 8, infine, prevede, in materia di salute e prestazioni sanitarie, che «Chiunque abbia raggiunto la maggiore età può designare una persona che abbia accesso alle strutture di ricovero e cura per ogni esigenza assistenziale e psicologica del designante e a cui gli operatori delle strutture pubbliche e private socio-assistenziali devono riferirsi per tutte le comunicazioni relative al suo stato di salute». La legge regionale è stata impugnata dal Governo sul presupposto che invadesse la sfera legislativa di competenza statale.

Ma la Consulta ha sconfessato l'azione governativa.

È una sentenza storica.



Gay, lesbiche e transessuali della Liguria potranno – tra l’altro - designare una persona anche non consanguinea, quindi anche il compagno/a dello stesso sesso, quale referente esclusivo da informare sulle condizioni di salute e sulle terapie mediche in caso di ricovero o gravi malattie.